



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de  
Pisco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Calvera Castro Christian Adolfo (ORCID: 0000-0001-9981-8969)

**ASESOR:**

Mg. Romero Vela Sonia Lidia (ORCID: 0000-0002-9403-410)

**LÍNEA DE  
INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a mi hijo, mi pareja y mis padres; quienes, de manera directa o indirecta, son los que me empujan a seguir esforzándome para salir adelante.

### **Agradecimiento**

A mi asesora Mg. Sonia Romero, por el constante apoyo al momento de realizar el presente trabajo. A mi pareja, quien me ayudó enormemente con los trámites respectivos para realizar la entrevista al personal municipal; y, a los trabajadores que aceptaron formar parte del presente trabajo a través de las entrevistas realizadas a cada uno.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos	II
Índice de tablas	III
Resumen	IV
Abstrac	V
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	18
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de información	19
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Matriz apriorística: Servicio civil y gestión de recursos humanos	14
<b>Tabla 2:</b> Guía de entrevista	18
<b>Tabla 3:</b> Validación de entrevista: Servicio civil y gestión de recursos humanos	18

## Resumen

La presente investigación titulada servicio civil y gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de pisco, tuvo como objetivo analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco. Siendo la investigación de tipo básica - cualitativa. El diseño de la investigación fue exploratorio - fenomenológico, teniendo una muestra de ocho participantes realizándose una entrevista estructurada. Concluyéndose que en la actualidad la entidad edil no está aplicando una correcta gestión de recursos humanos, lo que trae consigo perjuicios para los trabajadores, la entidad y la ciudadanía; siendo que, la implementación del régimen del servicio civil sería la mejor solución a cada uno de los problemas que no solo ocurren actualmente, sino que ya vienen dándose desde hace muchos años atrás.

**Palabras clave:** Servicio civil, gestión, servidores, meritocracia, profesionalización.

## **Abstract**

The present investigation entitled civil service and human resource management in the provincial municipality of Pisco, aimed to analyze the changes and consequences that the implementation of the civil service would bring in the management of human resources in the Provincial Municipality of Pisco. The research being of a basic type - qualitative. The research design was exploratory - phenomenological, with a sample of eight participants undergoing a structured interview. Concluding that at present the council entity is not applying proper human resources management, which brings with it damages for the workers, the entity and the citizens; being that, the implementation of the civil service regime would be the best solution to each of the problems that not only occur today, but have already been occurring for many years.

**Keywords:** Civil service, management, servants, meritocracy, professionalization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En América Latina, países como República Dominicana, Honduras, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Guatemala, Panamá, Nicaragua y Bolivia; se presenta servicio civil con nivel de bajo desarrollo, bastante discrecional en la toma de decisiones en lo concerniente al tema de gestión de recursos humanos; donde la presencia de la meritocracia es escasa e inclusive inexistente. Asimismo, se presencia dificultades para el reclutamiento de personal, sin ningún tipo de estrategia. Aunque, cabe mencionar que poseen ciertos instrumentos legales y técnicos, su implementación es nula o muy limitada.

En el caso de los países de México, Colombia, Uruguay y Costa Rica presentan un servicio civil con un nivel de desarrollo medio, en donde la meritocracia y los incentivos al desempeño de los servidores se muestra con mayor frecuencia a diferencia de los países con un nivel bajo de desarrollo. Aquí, la aplicación de políticas sobre recursos humanos se muestra de forma variable pero visible en la administración pública, apoyándose en recursos legales y técnicos que son aprobados por las entidades; no obstante ello, al no ser su aplicación de manera global, se encuentran partes del estado en donde se rigen por las dinámicas de los países con nivel bajo de desarrollo.

Finalmente solo en los países de Brasil y Chile muestran un desarrollo del servicio civil con un nivel alto, ya que se muestra la posición de la meritocracia y flexibilidad con una mayor presencia; al igual que, al contar con entes rectores con capacidad política y técnica para instaurar la profesionalización de los servidores y diversas políticas institucionales. Así como, contar con capacidad de coordinación para supervisar, organizar y orientar la labor de las oficinas de recursos humanos (Lacoviello & Chudnovsky, 2015).

El servicio civil se encuentra integrado por todas aquellas personas (servidores públicos) que laboran al servicio del Estado, siendo que en el Perú desde hace varios años atrás, se busca reformar el mismo con miras de brindar una mejor calidad en los servicios que se ofrecen a la sociedad; así como, optimizar el rendimiento de estos servidores públicos mediante la

profesionalización, meritocracia y la organización de las reglas que norman sus derechos y obligaciones. Es por ello, que en el año dos mil trece se promulgó la Ley N° 30057, la cual tiene como objeto y finalidad el de que exista un régimen único y exclusivo para los trabajadores de las entidades estatales, así como, se alcance superiores grados de eficacia y eficiencia, prestándose servicios efectivamente de calidad mediante un mejor servicio civil; añadiendo que la implementación de ésta reforma sería realizada de forma progresiva hasta el plazo de seis años a partir de su publicación, para lo cual las entidades debían de adecuarse a una serie de parámetros/etapas establecidos por la propia ley y por la autoridad nacional del servicio civil (servir); estos son: Preparación de la entidad, análisis situacional de la entidad, aplicación de mejoras internas e implementación del nuevo régimen; denominándose a todo este proceso “Tránsito de Implementación”, a ello debe sumarse que el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispuso que aquellas entidades que al 31 de diciembre del 2017, no hayan cumplido con iniciar el proceso de adecuación previsto, estarían inmersas en la misma de manera automática a partir del 01 de enero del 2018, bastando que servir emita la resolución que las incorpore de manera formal al proceso.

No obstante lo mencionado, cabe precisar que hasta la fecha, una de las entidades en donde aún no se ha implementado el régimen del servicio civil, y que tampoco ha cumplido con iniciar el proceso de adecuación previsto, es la Municipalidad Provincial de Pisco, entidad municipal que como otras municipalidades sean provinciales o distritales del departamento de Ica, no vienen aplicando una correcta gestión de recursos humanos; y ello, con motivo a que como es de público conocimiento en la ciudad de Pisco, son los propios trabajadores municipales (obreros y/o empleados) quienes protestan fuera del local municipal, realizan marchas, denuncias en los medios locales, constataciones policiales, entre otros; en referencia a que la municipalidad vulnera sus derechos como trabajadores, señalando los mismos que la entidad no cumple con los pagos remunerativos, con los pagos de sus beneficios, que los despiden sin mediar comunicación alguna e incluso realizan despidos masivos en cada comienzos de año.

Siendo ello así, es en base a lo antes descrito, se planteó como pregunta general: ¿Qué cambios y consecuencias traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021?; asimismo, las preguntas específicas son: ¿Qué cambios y consecuencias traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021?, ¿Qué cambios y consecuencias traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021?, y ¿Qué cambios y consecuencias traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021?.

Del mismo modo, se planteó como objetivo general: Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021; y como objetivos específicos: Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021, analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021, y analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021.

Resulta importante llevar a cabo ésta investigación, ya que se encuentra fundamentada en la necesidad de realizar un cambio en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco, y dado que la implementación del servicio civil está estrechamente ligada a ello, corresponde investigar sobre qué es lo que traería consigo la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la municipalidad entes descrita, y si ésta es una posible solución a lograr que ya no existan los problemas descritos en el párrafo anterior, y de esta forma, lograr un impacto en la comunidad de Pisco brindándoles un mejor servicio a través de sus trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las investigaciones realizadas en el extranjero, Encarnación (2018), realizó en Madrid una investigación titulada la profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas, investigación que tuvo como objetivo explicar el por qué no se ha logrado implementar algún tipo de proceso de profesionalización de servidores públicos que pueda obtener como resultado administraciones eficientes y eficaces a partir de una evaluación de los regímenes anteriores y las experiencias de la actualidad; teniendo como tipo de investigación el explicativo con un enfoque descriptivo, realizando una encuesta a veintiún ministerios de la localidad. Teniendo como conclusión que uno de los indicadores muy significativos en una política de gestión de recursos humanos, es la meritocracia y la capacitación para un correcto desarrollo para la profesionalización de los servidores públicos.

Jara (2017), realizó en Ecuador una investigación titulada evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador, investigación que tuvo como objetivo identificar las políticas e instrumentos aplicados para el ingreso al servicio público y la carrera administrativa, utilizando un análisis cualitativo, a partir de una investigación documental del 2006-2016. Asimismo, se analizó la información de carácter cuantitativo, buscando generar datos descriptivos y la opinión de la ciudadanía a través de lo expresado por organizaciones sociales. Teniendo como conclusión que en Ecuador se advierte un progreso importante en cuanto a la evolución del sistema meritocrático, esto es, desde la selección para el ingreso a la entidad.

Riveroa & Dabos (2017), realizaron en Argentina una investigación titulada gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura, investigación que tuvo como objetivo el de identificar cómo gestionar a los trabajadores más valiosos para la construcción de nuevas capacidades competitivas, utilizando como método de investigación el de revisión de artículos, tanto de naturaleza empírica como conceptual. Teniendo como conclusión que el conocer claramente la lógica que lleva a las decisiones en referencia a cómo gestionar de manera diferenciada a los empleados que pertenecen a diferentes

grupos, significa un gran apoyo al desarrollo del conocimiento en lo referente a la gestión del talento y gestión estratégica de recursos humanos.

Osio (2017), realizó en Venezuela una investigación titulada la gestión de recursos humanos, el capitalismo y el socialismo, investigación que tuvo como objetivo comprender como opera dicha gestión en esos modelos, utilizando como método de investigación el descriptivo de apoyo fundamentalmente documental. Teniendo como conclusión que tal gestión es dependiente significativamente del modelo económico del país; y que los objetivos sobre los cuales estos modelos de gestión aplican sus paradigmas inciden abundantemente en las organizaciones y en la idea de su misión, valores y visión institucional.

En investigaciones nacionales; Morales & Rey (2020), realizaron una investigación titulada el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018-2019, investigación que tuvo como objetivo explicar el por qué la oficina de recursos humanos (orh), no ha iniciado el proceso de implementación de la ley. La metodología que se empleó fue la científica, siendo una investigación básica, no experimental, descriptiva simple; con una encuesta realizada a noventa y cinco trabajadores administrativos. Teniendo como conclusión que una correcta aplicación de políticas de Recursos Humanos, permitirán delimitar las directivas y políticas de la entidad con un panorama completo en temas referentes a los recursos humanos, logrando la eficacia y eficiencia de la entidad, siendo ello una parte fundamental.

Flores & Gonzalez (2020), realizaron una investigación titulada ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas, con una encuesta realizada a sesenta trabajadores, utilizando un diseño de investigación cuantitativo. Teniendo como conclusión que efectivamente hay una relación importante entre ambas en la entidad, labores que son calificadas como deficientes.

Castro & Delgado (2020), realizaron una investigación titulada gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y

Bajo Mayo 2020, investigación que tuvo como objetivo determinar las condiciones de dicha gestión en el desempeño laboral, con una muestra conformada por los colaboradores de PEHCBM, equivalente a setenta personas. Teniendo como conclusión que sobre gestión del talento humano, los trabajadores encuestados reconocen que la institución fortalece sus conocimientos y además procura por ampliarlos con la finalidad de cumplir cabalmente cada una de sus funciones, los trabajadores consideran que se les incentiva al conocimiento y señalan que la entidad les otorga la oportunidad de obtener una nueva visión institucional.

Rojas, Céspedes & Bambaren (2020), realizaron una investigación titulada gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac Huánuco - 2015, investigación que tuvo como objetivo el de identificar cómo incide la gestión de talento humano en la productividad laboral del personal de la Empresa FISIM SAC, utilizando como método de investigación el tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, aplicando una encuesta a setenta y ocho colaboradores. Teniendo como conclusión que el mayor potencial de toda empresa son sus trabajadores, por lo el investigador propone un sistema de gestión en base a competencias que coadyuven con instrumentos, mecanismos, técnicas e herramientas y se logre eficiencia en la productividad laboral.

Cuentas (2018), realizó una investigación titulada la gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior, investigación que tuvo como objetivo el de identificar cuáles son las estrategias de gestión del capital humano que se desarrollan en la institución, utilizando como método de investigación mixta, es decir, tanto cuantitativa y cualitativa, aplicando una encuesta a setenta y ocho colaboradores. Teniendo como conclusión que el contratar un personal que sea idóneo, es una obligatoriedad estratégica de muy importante, puesto que supone el proveer a la institución de trabajadores competentes con todas las habilidades necesarias para una inmejorable inversión de capital humano, lo que traería consigo una mayor diferencia competitiva para la organización.

Alva, Arriola, & Ramos (2018), realizaron una investigación titulada entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos, investigación que tuvo como objetivo comprender las acciones y expectativas de la burocracia sobre el impacto que tendría la reforma del servicio civil en las dinámicas laborales. La metodología empleada fue la revisión documentaria y en el análisis de información recogida de los servidores públicos a través de entrevistas semi-estructuradas a diez servidores. Teniendo como conclusión que el avance de los niveles de implementación de la reforma del servicio civil han sido procesos desconocidos que no han ido informando los servidores sobre sus implicancias.

Luego de revisar los antecedentes realizados en el ámbito nacional como internacional, se procederá a detallar las teorías, abordando las categorías servicio civil y gestión de recursos humanos. Por lo cual, se comenzará con el servicio civil. Sobre la teoría de la reforma del estado y modernización de la gestión pública, menciona que la profesionalización del servicio civil viene a ser una condición de vital importancia para lograr un mejor estado, donde los trabajadores, denominados como servidores civiles, cuenten con una sucesión de cualidades como capacidad, mérito, competencia, vocación de servicio, eficiencia en su labor, responsabilidad, honestidad y respeto por la democracia (León, 2016). Asimismo, con la reforma del Servicio Civil se busca alcanzar dos objetivos primordiales. Primero, conseguir un servicio civil al servicio de la sociedad, en donde los puestos de trabajo, las compensaciones dadas a los servidores, los derechos y deberes, se ajusten a un fin único, que es la correcta atención de las necesidades de la sociedad, y que se presten servicios públicos de calidad. Segundo, organizar la gestión de las personas en las entidades mediante un sistema articulado y coherente, el cual permita a las entidades de dotarse de una capacidad técnica profesional y gerencial adecuada, construida sobre la profesionalización de la función pública, para que de esa formase pueda alcanzarse el primer objetivo (Cortés & Prieto, 2015).

Sobre la teoría del patronazgo, esta teoría hace referencia a los nombramientos discrecionales que se dan en las entidades, en puestos de trabajo

no electivos con fines rigurosamente personales o políticos, configurándose el patronazgo cuando ésta se transforma en la vía más utilizada o principal de acceso a dichos cargos. Pero esta teoría no únicamente hace referencia al reclutamiento de personal, sino también se aplica al hecho de la permanencia de este personal, el de la promoción del mismo, premiación, entre otros. Esta teoría se ha venido aplicando como un instrumento de poder para asegurar la vigencia a una amplia variedad de regímenes, así como, el de ayudar a múltiples propósitos, los cuales pueden ser perversos como por ejemplo el de obtener un autointerés; así como también el de estar asociado a la corrupción, favoritismo, nepotismo, partidismo, entre otros aspectos (Llano, 2017).

Ahora, una vez expuesto la teorías más resaltantes sobre esta categoría, se tiene que el servicio civil se define como todos aquellos trabajadores que se encuentran al servicio del Estado, es decir, que laboran para las entidades públicas, denominándose a los mismos servidores civiles. Asimismo, se conoce también como servicio civil, a aquellas medidas institucionales a través de las cuales se articula y gestiona a dichos servidores. Todas estas medidas están integradas por normas, por organizaciones, y procesos distintos los cuales se relacionan e interactúan entre sí con el objeto de poner en marcha a la administración pública. Esta reforma comprende dos objetivos pilares. Por un lado, desarrollar un servicio civil al servicio de la sociedad, en donde los puestos de trabajo, las compensaciones otorgadas a los servidores, los derechos y deberes; se acoplen a un fin principal, que es atender las necesidades de la sociedad, prestándose servicios de calidad a la misma. Asimismo, por otro lado, organizar la gestión de las personas en las entidades en base a un sistema articulado y coherente, que dote a la entidad con servidores de capacidad técnica profesional y gerencial adecuada, en base a la profesionalización de la función pública (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

La subcategoría función pública, es definida como el régimen jurídico de las relaciones laborales entre el estado y las personas (servidores), por medio de las cuales el estado desarrolla sus funciones, presta los servicios a la ciudadanía y ejerce las facultades asignadas por nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, la función pública equivale a tres dimensiones; la orgánica, que hace referencia a la

organización de la entidad; la funcional, que hace referencia a las funciones, a las facultades, a su competencia, a sus atribuciones o actividades; y la personal, que hace referencia a los servidores de la entidad (Boyer, 2019).

La subcategoría cargo público, hace referencia a la situación o posición que el trabajador ejerce dentro de la entidad, conociéndose también como cargo, puesto o plaza de trabajo. El concepto de cargo público también puede entenderse desde la perspectiva funcional, en otras palabras, conforme a las facultades o los poderes que son dados en estos determinados cargos o plazas, y ello a través de la ley; situación que trae consigo que la persona encargada de dicho puesto se encuentre en condiciones de ejercer dichas funciones a nombre del estado. Las personas que laboran para cualquier entidad del estado son denominadas servidores públicos, siendo que el servidor público deberá de contar obligatoriamente con los requisitos y condiciones que el puesto amerita, los cuales deben ser razonables y acordes al cargo que se ejerce; las personas para acceder a un puesto o cargo e incluso los ya servidores con el objeto de progresar en la carrera administrativa, lo hacen necesariamente mediante la meritocracia, por lo que se afirman que estas plazas y sus requisitos para ocuparlas constituyen el contenido esencial del derecho al acceso a la función pública (Boyer, 2019).

En lo referente a la categoría gestión de recursos humanos, tenemos que al respecto existen dos tipos de teorías que resaltan y que han sido materia de diversos estudios mediante libros, artículos, blogs, entre otros. Ambas teorías fueron dadas por el economista Douglas Murray McGregor. Sobre la teoría X, Madero y Rodríguez indicaron que ésta favorece el método de un modo de liderazgo imperativo, ya que ésta teoría muestra la idea de que las personas (haciendo referencia a los trabajadores) evitan el trabajo, por lo cual es el empleador quien debe de oponerse a dicha actitud por parte de los trabajadores, y ello a través de procedimientos con un elevado control y vigilancia. Esta teoría infiere que los empleados son temerosos, y que en todo momento se encuentran listos para poner excusas en el caso no se cumplan con los objetivos trazados; esta teoría indica que los trabajadores apenas cubren sus necesidades básicas, no teniendo aspiración alguna al crecimiento ni personal ni laboral. Los mismos autores citando a Larsson y col, señalaron que entre los aspectos más resaltantes

de esta teoría, se tienen: 1) Que a los empleados no les gusta trabajar y que siempre buscarán alguna manera de evitar el trabajo, 2) Que el gran número de trabajadores debe ser obligado, controlado y amenazado a laborar para de esta forma lograr los objetivos institucionales trazados, y 3) Que la mayoría de los trabajadores prefieren que se les dirija, evitan responsabilidades, no poseen ningún tipo de ambición, siendo su única prioridad el de encontrar seguridad (Madero & Rodríguez, 2018). Por su parte Llanos, sobre esta teoría, señala que desvaloriza a los trabajadores, puesto que los considera como empleados con escasa o ningún tipo de iniciativa, siendo que estos empleados toman el trabajo como una carga de la cual no pueden ser responsables, por lo cual siempre tratarán de evitarla, por lo que este tipo de trabajadores siempre requerirán de dirección por parte del empleador, necesitarán que los controlen y que se les exijan (Llanos, 2016).

Sobre la teoría Y, Madero y Rodríguez indicaron que esta teoría reside en contribuir a que los empleadores vean a sus trabajadores como personas que buscan resaltar, hambrientos e idóneos de realizar su trabajo y actuar independientemente sin ninguna clase de guía o dirección, y que se encuentran en la capacidad de responder cabalmente a las tareas o encargos encomendados. Los mismos autores citando a Larsson, col y McGregor; señalaron que esta teoría indica que el desgaste que tiene un trabajador al momento de realizar sus funciones, sea esfuerzo físico o mental o ambos, el trabajador lo ve tan normal como jugar o descansar, añadiendo que los castigos en caso no cumplir con sus funciones encomendadas, no vienen a ser la única manera de motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos trazados (Madero & Rodríguez, 2018). Por su parte Llanos, sobre esta teoría, señala que aquí el trabajador se siente cómodo con su labor, no requiriendo de dirección, castigos o amenazas ya que se encuentra en la capacidad de ser responsable con su labor, de esforzarse y de ser capaz de tomar como compromiso el cumplir con los objetivos trazados por la organización. Señalando que es el mismo MacGregor quien propone esta teoría como un instrumento de motivación que servirá para desarrollar y obtener el máximo potencial de los trabajadores (Llanos, 2016).

Ahora, una vez expuesto la teorías más resaltantes sobre esta categoría, se tiene que la gestión de recursos humanos es definida como aquel conjunto de actividades y medidas que desarrolla la institución que van a impactar de manera directa en los comportamientos, en las actitudes y aptitudes de los trabajadores (Herrera, 2001 citado en Montoya & Boyero, 2015). Asimismo, también se le conoce como aquella idoneidad de sostener a la institución productiva, eficiente y eficaz, esto mediante el uso apropiado de su recurso humano. Siendo el objetivo de esta gestión las personas y sus relaciones en la institución, al igual que fomentar y sostener un favorable clima de trabajo, florecer y crecer las capacidades y habilidades de los trabajadores, que permitan el desarrollo sostenido tanto individual de cada trabajador, como institucional (Ministerio de Salud).

En lo que respecta sobre su vinculación con el servicio civil, se tiene que las oficinas de recursos humanos o área de personal, cualquiera sea su denominación, van a asistir en la implementación de la reforma del servicio civil, enfocándose en el desarrollo de los trabajadores; siendo estas oficinas las piezas estratégica claves en cada una de las entidades para asegurar una gestión en base a la meritocracia, la justicia, la inclusión y la equidad interna. El rol de estas oficinas, es el de ejecutar e implementar las normas y lineamientos emitidos por la ley y por la autoridad nacional del servicio civil. No obstante ello, también es una de sus funciones el de emitir lineamientos y políticas internas, es decir, dentro de la propia entidad. Por tanto, se concluye que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, se convierten en los brazos ejecutores de los lineamientos y de las políticas emitidas, por lo que tienen la responsabilidad de impulsar la reforma en las distintas entidades, además de que los integrantes de estas oficinas deben encontrarse correctamente capacitados y deben ser conocedores al detalle tanto de la ley, como de su reglamento y de los diferentes instrumentos y procesos que se establecen a disposición de las mismas (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

La subcategoría planificación de políticas de recursos humanos, es aquella que permitirá organizar la gestión interna de recursos humanos en la entidad, ello de la mano con los objetivos estratégicos de la misma. De igual modo, va a

permitir identificar los lineamientos, las políticas y directivas propias de la entidad con un panorama integral, en temas de recursos humanos. Ésta planificación de políticas de recursos humanos está integrado por dos procesos; el primer proceso hace referencia a las estrategias, políticas y procedimientos de gestión de recursos humanos, es decir, el cómo trabajará la oficina de recursos humanos; mientras que el segundo proceso, hace referencia a planificación en sí, es decir, la planificación de las verdaderas necesidades de personal para cubrir los requerimientos de la entidad, realizando los documentos de gestión y trámites correspondientes. Todo este proceso de planificación resulta de suma importancia para la entidad, ya que ésta va a impactar de manera directa en el cumplimiento de la estrategia y objetivos de la entidad. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

La subcategoría gestión de incorporación, comprende el conjunto de acciones, diligencias o trámites de las normas, las herramientas y procedimientos alusivos al ingreso y adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a la entidad que será su empleadora (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH). Esta gestión de incorporación está conformada por distintos procesos; el proceso de selección, el cual es llevado por las oficinas de recursos humanos, es pieza fundamental para las entidades que buscan conseguir el mejor talento y conservarlo dentro de la institución; la selección tiene por finalidad obtener al personal más idóneo para la plaza laboral, ello en base del mérito, de las competencias y de la transparencia, por lo que se trata de una de las responsabilidades con mayor importancia dentro de las oficinas de recursos humanos, dado que la selección implica el de identificar el mejor talento en el mercado, y el más adaptado a las necesidades de la entidad, lo cual va a permitir un mejor cumplimiento de los objetivos trazados en la misma. Y es recién a partir de ello trabajar en los procesos de vinculación, que es la etapa donde se formaliza el vínculo laboral entre el servidor y la entidad, fijándose sus derechos, deberes y obligaciones conforme el cargo a desempeñar. De igual manera en el proceso de inducción, etapa donde se hace referencia a la socialización y orientación del trabajador incorporado, lo que incluye tanto información de la entidad como del puesto a realizarse; y el periodo de prueba, el cual tiene por

objeto el de verificar las habilidades y adaptación del servidor en un periodo de tiempo (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

La subcategoría gestión de rendimiento, es aquella en donde se va tanto a identificar, como reconocer y promover lo aportado por el servidor a las metas y objetivos trazados por la entidad, al igual que se identificará cuáles son las necesidades de los servidores con el fin de mejorar el desempeño de los mismos en sus puestos de trabajo, y por ende mejorar el servicio brindado por la entidad. En la gestión de rendimiento se lleva a cabo el proceso de evaluación, el cual demostrará el desempeño del servidor en su puesto en referencia a sus funciones y a los objetivos y metas de la entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018). Debido al gran significado que conlleva el servicio prestado por el trabajador que labora para la entidad, resulta pertinente que dicho servidor público se encuentra bajo una constante evaluación, con el objeto que la entidad se garantice de trabajadores idóneos, al igual que para garantizar la prestación de un servicio de calidad a la sociedad, y cumplir con los objetivos institucionales a través de personal correctamente capacitado e ideal para el cargo (Boyer, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de esta investigación es básica, Hernández y Mendoza (2018) señalaron la investigación básica tiene por objeto producir conocimientos y teorías. De igual manera, es cualitativa, que va a enfocarse a entender los fenómenos, explorando los mismos desde el enfoque de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto (Hernández, 2014).

El diseño de la investigación es exploratorio - fenomenológico, ya que se enfoca en el punto de vista de los participantes, es decir, en cómo ellos perciben e interpretan que se está desarrollando cada una de las situaciones materia de investigación.

#### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría uno: Servicio civil. Subcategorías: Función pública y cargo público.

Categoría dos: Gestión de recursos humanos. Subcategorías: Planificación de políticas de recursos humanos, gestión de incorporación y gestión de rendimiento.

**Tabla 1:**

Matriz apriorística: Servicio civil y gestión de recursos humanos

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Fuente documentaria</i>
Servicio civil	Función pública	Gestión	Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018.
	Cargo público	Perfil del trabajador	El servicio civil se define como todos aquellos trabajadores que se encuentran al servicio del Estado, es decir, que laboran para las entidades públicas, denominándose a los mismos servidores civiles.
Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Necesidad de personal	Herrera, 2001 citado en Montoya & Boyero, 2015
		Cambio de personal	
	Gestión de incorporación	Ingreso al sector público	La gestión de recursos humanos se define como aquel conjunto de actividades y medidas que realiza el área de recursos que impactan de manera directa en los comportamientos, actitudes y aptitudes del personal laboral.
		Modalidad contractual	
Gestión de rendimiento		Evaluación	
		Capacitación	

*Nota: Elaboración propia.*

### **3.3. Escenario de estudio**

El presente trabajo de investigación se realizó dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Pisco, la cual se encuentra ubicada en calle Ramon Aspillaga 398, Pisco 11601, cuenta con 3 pisos de altura, teniendo dos accesos a sus instalaciones, uno por la puerta principal en el frontis del local, y el otro por la parte trasera entrada del estacionamiento.

La estructura orgánica de la entidad se encuentra dividida en el consejo municipal, la alcaldía y la gerencia municipal, esta última que a la vez se divide en cuatro oficinas; la oficina general de administración y finanzas, la oficina general de administración tributaria, la oficina general de asesoría jurídica y la oficina de presupuesto y recaudación. Asimismo, se encuentra dividido en cuatro gerencias; la gerencia de servicio al ciudadano, ambiente y seguridad pública, gerencia de desarrollo urbano y transporte, gerencia de inversión pública; y, gerencia de desarrollo social y económico.

### **3.4. Participantes**

Los participantes de esta investigación, son profesionales o técnicos de las diferentes carreras, que se encuentran laborando para la Municipalidad Provincial de Pisco bajo distintos regímenes laborales en su condición de permanentes o contratados a plazo fijo. Además de ello, también se realizarán entrevistas a empleados que son contratados bajo contratos de locación de servicios o que expiden recibos por horarios, ya que si bien en apariencia este personal no se encontraría bajo una relación laboral, en aplicación de los principios laborales, a éste personal se le está encubriendo una relación laboral por una de naturaleza civil.

Criterios de inclusión: Empleados municipales, llamase funcionarios, empleados de confianza o servidores.

Criterios de exclusión: Obreros municipales, ello debido a que conforme lo señala la ley, los obreros municipales no se encuentran comprendidos en la misma.

**Entrevistado 1, (E1):**

L.H.P., de 34 años de edad, de profesión abogada, empleada municipal que ocupa el cargo de secretaria técnica de la unidad de personal, habiendo ingresado a laborar en el año 2020 (un año de tiempo de servicios).

**Entrevistado 2, (E2):**

L.P.Y., de 25 años de edad, de profesión abogada, empleada municipal que ocupa el cargo de apoyo de asesoría legal, habiendo ingresado a laborar en el año 2019 (dos años de tiempo de servicios).

**Entrevistado 3, (E3):**

G.M.V., de 36 años de edad, con estudios inconclusos de la carrera de administración de empresas, empleada municipal que ocupa el cargo de secretaria en la gerencia de desarrollo urbano y transporte, habiendo ingresado a laborar en el 2019 (dos años de tiempo de servicios).

**Entrevistado 4, (E4):**

A.G.G., de 35 años de edad, de profesión ingeniero civil, empleado municipal que ocupa el cargo de gerente de desarrollo urbano y transporte, habiendo ingresado a laborar en el año 2009 (doce años de servicios).

**Entrevistado 5, (E5):**

E.A.G., de 42 años de edad, de profesión abogado, empleado municipal que ocupa el cargo de subgerente, habiendo ingresado a laborar en el año 2006 (dieciséis años de servicios).

**Entrevistado 6, (E6):**

N.T.C., de 33 años de edad, de profesión ingeniera civil, empleada municipal que ocupa el cargo de asistente de la subgerencia de planeamiento urbano y catastro, habiendo ingresado a laborar en el año 2020 (un año de servicios).

### **Entrevistado 7, (E7):**

J.H.O., de 27 años de edad, egresado de la carrera de arquitectura, empleado municipal que ocupa el cargo de asistente técnico, habiendo ingresado a laborar en el año 2019 (dos años de servicios).

### **Entrevistado 8, (E8):**

C.V.C., de 59 años de edad, de profesión abogado, empleado municipal que ocupa el cargo de dirección de asesoría jurídica, habiendo ingresado a laborar en el 2005 (diecisiete años de servicios).

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos como señala Hernández y Mendoza (2018) es la agrupación de la información obtenida en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes. La técnica a utilizarse es la de la observación cualitativa ya que esta es fundamental para obtener información de primera mano, en el lugar donde ocurre la situación. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la entrevista, que es definida como aquella reunión entre personas (entrevistador y entrevistado) con la finalidad de hablar e intercambiar información. Mediante una entrevista, con las preguntas formuladas y las respuestas dadas a cada una de ellas, se obtiene una comunicación y la elaboración de significados en referencia a un tema en particular (Janesick, 1998 citado en Hernández, 2014). Se utilizó una entrevista estructurada a un total de 8 servidores públicos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pisco, entrevistas que fueron realizadas dentro de las instalaciones de la entidad.

**Tabla 2:**  
Guía de entrevista

Subcategorías		Preguntas	
Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?
Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?
Planificación de políticas de recursos humanos	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	
Gestión de incorporación	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	
Gestión de rendimiento	Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	

*Nota: Elaboración propia.*

**Tabla 3:**  
Validación de entrevista: Servicio civil y gestión de recursos humanos

Jueces expertos		Criterios de evaluación			Evaluación final
Grado	Apellidos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg.	Romero Vela, Sonia	Si	Si	Si	Aplicable
Mg	García Ferreyra, Francisco	Si	Si	Si	Aplicable

*Nota: Certificado de validez de contenido.*

### 3.6. Procedimiento

En un primer momento, se procederá a recoger los datos obtenidos mediante las entrevistas realizando preguntas abiertas, las cuales se llevarán a cabo de manera presencial dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Pisco, siendo un total de ocho entrevistados, con el fin de obtener

toda la información necesaria requerida según las categorías a estudiar. Para que luego se realice la triangulación de la información recogida en las entrevistas y del análisis documental, juntamente con el marco teórico y los antecedentes, con el objeto de realizar la descripción de resultados y la discusión; y finalmente la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Rigor científico**

Las investigaciones que tengan la índole interpretativa deben valorar y hallar los cambios y orientaciones supuestos en la investigación con el objeto de manifestar las preocupaciones en los límites de acción, atendiendo la coherencia interna, ya que ésta describe como se estructura a investigación en base a los aspectos que la integran con el objeto de obtener un discurso adecuado con la finalidad de entender todo el proceso. Para lograr ello, se necesita observar los resultados obtenidos y de esta manera comprender el status científico de rigor, con el que se ha realizado la investigación (Suárez, 2007).

### **3.8. Método de análisis de datos**

En una investigación cualitativa, el análisis de los datos es un proceso dinámico y creativo el cual nos va a permitir obtener conocimiento de un conjunto de datos heterogéneos tanto de forma textual o narrativa; pudiendo extraerse de diversas fuentes en formato de audio, imagen, video o texto. La importancia de los datos cualitativos radica en que va a permitir obtener conocimiento profundo sobre ciertas realidades subjetivas. Entre las técnicas utilizadas tenemos el de observación, entrevista, encuestas, técnica delphi, focus Group y comunidades online. (Carisio, s.f.)

### **3.9. Aspectos éticos**

En la investigación se aplicarán los aspectos éticos siguientes: confidencialidad, protección de datos personales, no divulgación de la información brindada al momento de realizar las entrevistas.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En esta etapa de la investigación, se describe el análisis de los resultados: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. Asimismo, de sus categorías: Servicio civil, gestión de recursos humanos; y sus sub categorías: Función pública, cargo público, planificación de políticas de recursos humanos, gestión de incorporación y gestión de rendimiento.

Al momento de realizar la triangulación de la investigación, se ha tomado en cuenta las respuestas brindadas al momento de realizar las entrevistas al personal empleado municipal, llevándose a cabo una entrevista estructurada.

##### **Objetivo específico 1, descripción de resultados:**

Se presenta el objetivo específico 1: Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos. En lo que respecta al indicador necesidad de personal, seis de los ocho entrevistados coincidieron en señalar que es de total necesidad el contar con más personal en sus respectivas áreas de trabajo, siendo que dos de las personas entrevistadas ocupan el cargo de Gerente y de Sub Gerente, de lo que se interpretó que no sólo es el personal administrativo quien indica que no se dan abasto para realizar todo el trabajo que tienen, sino también, son los propios jefes de área que ven que su personal asignado no es suficiente para desempeñar todo el trabajo y que ello incluso puede significar el hecho de que un personal, al estar enfocado en desempeñar tantas funciones, podría traer consigo que éste no lo haga de manera correcta, ya que puede realizar estas funciones de manera apurada sin enfocarse en una tarea en específico y muchas veces incluso para actividades para los cuales no están preparados o capacitados. Todo ello puede extraerse de las respuestas dadas por los entrevistados, quienes al preguntárseles sobre si necesitan de mayor personal, supieron responder: “Si definitivamente se requiere de mayor personal, dentro de mi área solo contamos con dos personales” (entrevistado 2), “De hecho que sí, no me doy abasto porque soy la única” (entrevistado 3), “Si, porque el área abarca varias funciones, es necesario contratar más personal pero con la calidad pues que conozcan el desarrollo en cada área” (entrevistado 4), “en esta área yo tengo personal limitado y si requiero de mayor personal” (entrevistado 5).

En lo concerniente al indicador sobre cambio de personal, en las áreas en que efectivamente se han designado nuevo personal, los entrevistados manifiestan que ello genera un impacto negativo en la productividad del área e incluso un retraso en las funciones, en primer lugar un impacto negativo dado que el personal nuevo no conoce, no tiene experiencia, o su perfil no va acorde a las funciones a realizarse; y en segundo lugar sobre el retraso en las funciones, ello ya que es el mismo personal que labora en esa área, quien debe tomarse su tiempo para enseñar u orientar a este nuevo personal en funciones; e incluso verificar a cada momento de manera diaria si las actividades desarrolladas por éste se ha realizado de manera correcta o no. Ello puede extraerse de las respuestas dadas por los entrevistados, quienes al preguntárseles sobre el tema del ingreso de nuevo personal o rotación de personal, supieron responder: “Si bastante, y ha afectado mucho dado que hay que volver a capacitar, no existe una inducción de personal dentro de la entidad, es más, cuando le consulte a recursos humanos cuando recién ingresé, ese fue mi gran asombro, no existe cada que sale alguien hay que hacerle una inducción como toda empresa privada; sin embargo, aquí no existe eso” (entrevistado 3), “cuando ha sucedido el tema de rotación de personal, siempre se notaban falencias porque el personal que te asignaban no estaba acorde a las funciones que se iban a realizar, entonces tenían un poco que orientar al personal que se me está asignando para que empiece a conocer el tema a desarrollar” (entrevistado 5).

La teoría de la reforma del estado y modernización de la gestión pública tiene, como ya se ha mencionado, dos objetivos, siendo uno de ellos el de organizar la gestión de las personas en las entidades mediante un sistema articulado y coherente. No obstante, se advirtió claramente que la Municipalidad Provincial de Pisco, no ejecuta una correcta gestión de personas, así como, la visión de lograr algún tipo de objetivo. Lo primero no solo por el hecho de que hace falta mayor personal en determinadas áreas de la entidad tal como como lo señalaron la mayoría de los entrevistados, sino también que uno de ellos “E2”, supo señalar además que el personal vulnerable que supuestamente se encuentra realizando trabajo remoto no están cumpliendo con sus funciones, es decir, no hacen ningún tipo de labora remota, siendo ellos (el personal que labora de manera presencial) quienes han empezado a asumir responsabilidades o

funciones de estas personas, labores que incluso no son de la naturaleza del cargo que uno tiene. Lo segundo, debido a que basta ingresar a la página web de la institución para poder verificar cuáles son objetivos los objetivos que se ha trazado la misma, pero como podemos observar del personal entrevistado, poco o nada conocen sobre cuáles son esas metas, como puede extraerse de las respuestas dadas: “habrán sido planteadas seis metas de las cuales solamente se ha alcanzado dos” (entrevistado 2), “en el área que me desenvuelvo no ha habido ninguna meta pero si conozco que las metas que ha tenido la entidad las ha cumplido” (entrevistado 3), “bueno las metas se están cumpliendo ya que la gerencia de transporte ha generado pues ordenanzas los cuales le compete” (entrevistado 4), “Pienso que si se han cumplido con los trabajos que se llevan en el área” (entrevistado 6), “Una de las metas es la implementación del personal y de los materiales” (entrevistado 7), “no tenemos metas establecidas en ésta área” (entrevistado 8). Asimismo, cabe resaltar que es la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018), quien señaló que efectivamente cualquier entidad estatal tiene como obligación el relizar una correcta planificación sobre cuáles son sus verdaderas necesidades de personal para cubrir los requerimientos de la misma, situación que obviamente se verá reflejado directamente en el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la entidades.

### **Objetivo específico 1, discusión:**

Al respecto, comparto lo expuesto por Cuentas (2018), al indicar que el contratar un personal que sea idóneo, es una obligatoriedad estratégica fundamental en una entidad, ya que permitirá dotar a la institución del personal competente con todas las habilidades necesarias; sin embargo, conforme los resultados obtenidos, se denota que no es una prioridad para la entidad el contratar personal idóneo para cada puesto de trabajo y mucho menos el de orientar o inducir a los mismos sobre las funciones a realizarse; dejando en claro que si bien, estos participantes entrevistados no tuvieron inducción alguna, hoy en día cumplen cabalmente sus funciones e incluso hacen un enorme sacrificio realizando labores de compañeros que aparentemente realizan trabajo remoto; sin embargo, no es menos cierto que para que se logre ese resultado, tuvo que pasar un periodo de meses o años para que estos trabajadores obtengan dicha

experiencia y conocimiento necesario para desempeñar cabalmente sus funciones, circunstancia que hubiera sido totalmente distinta si desde un primer momento la entidad hubiera dado prioridad a la inducción u orientación a sus trabajadores.

### **Objetivo específico 2, descripción de resultados:**

Se presenta el objetivo específico dos: Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación. En lo que respecta al indicador sobre ingreso al sector público y el cual va de la mano con indicador sobre modalidad contractual, se tiene que siete de los ocho entrevistados manifestaron que han sido contratados de manera directa en diferentes circunstancias por la municipalidad, esto es, que el ingreso de estos siete personales entrevistados se ha dado sin mediar concurso público de méritos alguno y que inclusive, uno de ellos haya manifestado que ha alcanzado su nombramiento dentro de la municipalidad a través de un proceso judicial, hecho que es común que se realice cada año en la institución, donde personal que es contratado de manera directa consiga su permanencia sin mediar concurso de méritos a través de la vía judicial y tal vez sin cumplir con el perfil para desempeñar dicho puesto de trabajo, lo que genera una total preocupación por el endeudamiento en que cae la entidad y que, en lo que respecta a la materia de investigación del presente trabajo, se ocupan plazas de forma permanente con personal que es posible que no sea el más idóneo para el puesto a desarrollar.

Bajo dicha premisa, se tiene claro que en la entidad se da presencia la teoría del patronazgo, el cual hace referencia a los nombramientos discrecionales que se dan en las entidades, con fines rigurosamente personales o políticos, configurándose el mismo cuando ésta se transforma en la vía más utilizada o principal de acceso a dichos cargos; ello conforme se puede apreciar de lo expuesto por los propios servidores entrevistados, en el hecho que su ingreso se debió por temas de cambio de gestión (entrevistado 2, 3 y 4); situaciones que muchas veces trae consigo que se contrate a personal que no cumpla con un perfil requerido para el puesto que están desempeñando y que muchos de ellos obtengan su permanencia en su puesto de trabajo bajo el amparo de la Ley N° 24041 en la vía judicial.

## **Objetivo específico 2, discusión:**

Encarnación (2018), sostuvo que uno de los indicadores fundamentales en una política de gestión de recursos humanos para un correcto desarrollo para la profesionalización de los servidores públicos, es la meritocracia, sin embargo, como ya se hizo mención en el punto anterior, al predominar la teoría del patronazgo en la entidad, la meritocracia simplemente queda a un lado, ya que lo que predomina son los favores políticos, los lazos amicales, el interés propio de los funcionarios, entre otros.

Ahora, si bien reconozco que este personal entrevistado no ha ingresado a través de concurso de méritos, puedo mencionar que la mayoría hoy en día son personas que han alcanzado experiencia en su puesto de trabajo lo que por sí hace que desempeñen de manera correcta sus labores; no es menos cierto que existe un periodo corto o largo de adaptación para que ello suceda, periodo que no existiría si necesariamente el ingreso hubiera sido a través del mérito, circunstancia que no se está dando en la entidad, toda vez que solamente un personal de los ocho entrevistados fue contratado a través de la meritocracia, mientras que los otros siete han sido contratados por designación directa, es decir, bajo la teoría del patronazgo.

Por otro lado, cabe precisar que la mayoría de los entrevistados se encuentran o ingresaron a laborar bajo contrato de locación de servicios (contratos considerados por nuestro ordenamiento jurídico como no laborales), por lo que resulta obvio la total informalidad laboral en que dichos servidores se encuentran desempeñando funciones, esto es, sin respetársele sus derechos como los trabajadores que realmente son, situación que inclusive fue recalado por el entrevistado 2 cuando señaló: “Bueno, realmente la municipalidad a mí no me reconoce como una trabajadora municipal sino bajo el régimen de locación de servicios, en ese sentido, muchas veces se transgreden los derechos e incluso en temas de bioseguridad hay una diferencia grande entre los trabajadores municipales que ellos denominan y los otros tipos de trabajadores que somos nosotros los locadores”. Es más, es el entrevistado 5 quien supo indicar “Al inicio fue locación de servicios, luego ingresé a planillas por mandato judicial ya que fui reincorporado en base a la Ley N° 24041 que aún sigue vigente”, de lo que se

extrae que la municipalidad desde hace varios años atrás (dado que el entrevistado 5 ingresó a laborar en el año 2006) viene aplicando ésta modalidad de contratación no laboral para sus trabajadores, trayendo consigo que no sólo se deje de lado la presencia del mérito al momento de contratar personal, sino que a éstos trabajadores que ingresan de forma directa, no se les reconoce como trabajadores de la entidad, y no se les otorgue derecho alguno como los trabajadores que realmente vienen a ser, viéndose en la necesidad los mismos de acudir a la vía judicial para que la entidad recién cumpla con reconocerlos como tales.

### **Objetivo específico 3, descripción de resultados:**

Se presenta el objetivo específico tres: Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento. En lo que respecta al indicador sobre evaluación, los entrevistados manifestaron que la municipalidad no realiza ningún tipo de evaluación ni control de rendimiento ni a sus personas como a sus compañeros de trabajo, incluso como ya se ha mencionado anteriormente, dos de estos entrevistados manejan un grupo de personas al desarrollar funciones como gerente y sub gerente de área, sin embargo, de igual manera supieron manifestar que la entidad no brinda ningún tipo de evaluación ni para ellos ni para su personal a cargo, trayendo ello consigo, que la mayoría de los participantes concuerde en el hecho de que el control de desempeño sobre el trabajo que hacen, lo vienen realizando ellos mismos con sus compañeros de trabajo o con su jefe directo. Todo ello puede extraerse de las respuestas dadas por los entrevistados, quienes al respecto indicaron: “no, en realidad no, como le repito todo este tiempo que he venido trabajando no ha habido ningún tipo de evaluación o de la productividad” (entrevistado 2), “no hay una evaluación de cuanto haces, cuanto aportas, no hay una especie de pedir sugerencias” (entrevistado 3), “en esta entidad municipal no lo realizan hace años, más de 10 años que no realizan evaluaciones” (entrevistado 5).

En lo que respecta al indicador sobre capacitación, al analizar las repuestas brindadas por los participantes, se resalta el hecho de que la municipalidad sobre este punto, si está cumpliendo con su deber/obligación de

capacitar a sus trabajadores y ello, sin importar bajo que modalidad de contratación se encuentren, con el agregado que dichas capacitaciones en la actualidad son mínimas o escasas por el tema de la pandemia que estamos viviendo, situación que fue recalcada por la mayoría de los servidores entrevistados. Ahora, al momento de realizar las entrevistas, las cuales fueron realizadas de manera presencial; pude notar de que a pesar que la municipalidad si está cumpliendo con realizar capacitaciones a favor de sus trabajadores, la mayoría de los servidores entrevistados no se encuentra del todo conforme con las mismas, siendo uno de los factores la escasez con las que se vienen realizando; incluso los entrevistados supieran indicar que si antes del covid-19 estas capacitaciones se daban de manera escasa, ahora con esta situación es mucho peor o hasta inexistente.

La teoría de la reforma del estado y modernización de la gestión pública tiene, como ya se ha mencionado, dos objetivos, siendo uno de ellos el de conseguir un servicio civil al servicio de la sociedad, en donde los puestos de trabajo, las compensaciones dadas a los servidores, los derechos y deberes, se ajusten a un fin único, que es la correcta atención de las necesidades de la sociedad, y que se presten servicios públicos de calidad; sin embargo, lograr dicho objetivo conforme a lo manifestado anteriormente, no podría ser viable toda vez que ni es la misma entidad que sabe el cómo se trabaja, cuál es el desempeño de sus trabajadores, si éstos son o no el personal adecuado para el cargo que desempeñan, entre otros. Por tanto, si la municipalidad poco o nada le importa dicho aspecto, mucho menos se podría alegar que el trabajo realizado por los servidores se avoca a un fin único que es el de brindar una correcta atención a las necesidades de la sociedad.

### **Objetivo específico 3, discusión:**

Asimismo, teniendo en cuenta lo concluido por Castro & Delgado (2020), quienes en su investigación obtuvieron como resultado que los trabajadores reconocen que la institución fortalece sus conocimientos y procura ampliarlos con la finalidad de cumplir cabalmente cada una de sus funciones; consideran que se les incentiva al conocimiento y señalan que la entidad les otorga la oportunidad de obtener una nueva visión institucional. Siendo así, queda más

que claro que la entidad al no evaluar a sus trabajadores, al igual que no cumplir con verificar si se está o no prestando un servicio de calidad y por ende, si se está cumpliendo con las metas trazadas por la institución, resulta más que obvio que los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco contrariamente a los trabajadores materia de estudio en la investigación realizada por Castro & Delgado, jamás podrán tener algún tipo de reconocimiento u afecto para con la institución, ya que ésta solo hace notar el poco interés que tiene por generar una adecuada gestión de rendimiento, cuestión que incluso se ve reflejada con los resultados obtenidos en el objetivo específico número 2, puesto que resulta evidente de que al no existir la meritocracia al momento de contratar personal, al igual que tampoco exista ningún tipo de inducción al personal recientemente contratado, queda clara que poco o nada significara para la entidad, el de evaluar a sus trabajadores con el objetivo de verificar que efectivamente es un personal idóneo, cuales son los puntos que puedan mejorarse y sobre todo, si se está brindando un correcto servicio a la ciudadanía. Asimismo, también queda claro de que a pesar de existir capacitaciones por parte de la misma (las cuales en casi su totalidad solo son conferencias), se aprecia un descontento de parte del personal municipal entrevistado, lo que obviamente trae consigo que envés de existir motivación por parte del personal, exista un enojo o inclusive sea tomada como burla hacia sus personas, lo que por ende influiría en el desempeño laboral de los mismos.

## **V. CONCLUSIONES**

Al concluir con la investigación se descubrió que la Municipalidad Provincial de Pisco, no está realizando una correcta gestión de recursos humanos y todo lo contrario, la gestión que viene aplicando está afectando no solamente los intereses de la sociedad a través del servicio que se le brinda, sino también está afectando los propios intereses de la institución, al tener que crear plazas para el personal que ha adquirido su permanencia a través de un proceso judicial.

En el presente caso, se llega a la conclusión que si se implementa el régimen del servicio civil en la institución, éste generaría cambios y consecuencias positivas en lo concerniente a la gestión de recursos humanos, ya que en lo que respecta al objetivo específico 1, se denota que la entidad no identifica cuáles son sus necesidades reales de personal para cubrir las labores que se tienen en cada área, y siendo una de las obligaciones de toda entidad a nivel nacional, el de elaborar nuevamente los perfiles de puestos que integrarán el MPP al momento de realizar el transito al régimen del servicio civil, se concluye que con dicha elaboración se verificaría efectivamente cuales son las reales necesidades de plazas laborales en cada área y sobre todo, cuales son los puntos de mejora; por lo cual dado ello se resolvería el problema que tiene el personal municipal sobre el tema de no abasto para todo el trabajo que se tienen en cada área.

De igual manera, sobre el objetivo específico 2, se aprecia que la implementación del servicio civil generaría cambios y consecuencias positivas en lo concerniente a la gestión de incorporación, ya que del resultado obtenido se evidencia que en la entidad no existe la presencia del mérito, no existe la inducción al personal y sobre todo que no se reconoce a los servidores como trabajadores de la misma, y teniendo en cuenta que este régimen del servicio civil elimina todas las otras modalidades de contratación; pues traería consigo que la municipalidad ya no pueda contratar bajo ninguna otra modalidad que no sea bajo el régimen del servicio civil, y en el caso hacerlo, los funcionarios encargados caerían en responsabilidad administrativa, civil o penal. Asimismo traería consigo que el ingreso sea solo mediante la presencia del mérito (salvo ciertas

excepciones descritas en la misma ley) y estarían en la entera obligación de inducir a su personal también bajo responsabilidad.

Finalizando, en lo que respecta al objetivo específico 3, se aprecia que la implementación del servicio civil generaría cambios y consecuencias positivas en lo concerniente a la gestión de rendimiento, dado que como se ha expuesto por los participantes entrevistados, no existe ningún tipo de evaluación al personal, por ende no se controla el rendimiento de éstos, y ni tampoco se verifica de esa forma que se esté brindando un servicio de calidad a la ciudadanía; y siendo que la implementación del servicio civil obligada a la institución que realice una evaluación de manera anual, por consiguiente, la implementación de este régimen traería beneficios que hoy no se tiene, ya que la entidad se dotaría de personal idóneo y competente, ya que un personal de desaprobado en una ocasión, obligaría a la entidad a preparar a dicho personal, de capacitarlo, etc.; y de desaprobado por segunda ocasión, este personal sería retirado de la institución de forma justificada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En lo que respecta al tema sobre la planificación de políticas de recursos humanos, el área encargada de recursos humanos debe de verificar cual es la carga laboral que se maneja de forma independiente cada área de su institución, y si el personal designado en dichas áreas (al margen del tipo de contratación) es el suficiente para darse abasto con el trabajo que se tiene; puesto que como ya lo han mencionado los entrevistados, en distintas áreas solo se cuenta con un o dos personales, lo que de por si refleja por obvias razones, que esta cantidad de personal jamás se podrá a dar abasto con toda la carga de una sola área, o en todo caso cumplir cabalmente y dentro de los plazos todo dicho trabajo.

Asimismo, sobre este mismo punto, cabe precisar que también se deberá de verificar si el personal administrativo que por motivos de ser vulnerables a razón de la pandemia covid-19, están efectivamente realizando o no el trabajo remoto, dado que como lo ha manifestado la E2, el personal administrativo no está realizando labor remota alguna, sino son ellos (los que trabajan de manera presencial) quienes realizan las funciones de dicho personal.

En lo que respecta al tema sobre gestión de incorporación, debería darse una total reestructuración en la manera en que se dotan de personal, toda vez que la entidad, de manera contraria a ley, en su gran mayoría hacen contratos con personal de forma directa sin presencia del mérito, y que incluso se busca ocultar una relación laboral por una relación de naturaleza civil; siendo así, se recomienda que desaparezca este actuar por parte de la entidad y que únicamente el ingreso del personal se haga a través de concurso público de méritos y cumpliendo estos postulantes con los requisitos mínimos del perfil que se necesita para cada cargo a ocupar tal como lo señala nuestro ordenamiento jurídico vigente; y en supuesto de que ello no se respete como en la actualidad se da en la mayoría de municipalidades, se considera necesario que por lo mínimo respeten los derechos de su personal, y ello contratándolos de manera legal y no encubriendo una relación laboral por una de naturaleza civil. Asimismo, se recomienda que se designen personal responsable que lleve a cabo la inducción del personal nuevo a ingresar, toda vez que como lo han manifestado la mayoría de los entrevistados, no existe ningún tipo de inducción a los mismos, lo que

genera un total atraso en la administración dado que son los mismos compañeros de trabajo que se ven en la obligación de dar dicha inducción y verificar el desempeño de éste, descuidando así sus labores encomendadas y una pérdida de tiempo que debió ser utilizada en beneficio de la sociedad.

En lo que respecta al tema sobre gestión de evaluación, la entidad de igual manera debe designar personal o un área responsable de evaluar a todo el personal de la entidad con prescindencia del cargo que ocupe, ya que anteriormente en el presente trabajo se concluyó que no existe evaluación alguna por parte de la entidad, por lo que no se verifica si efectivamente se está ejecutando o no una buena labor por parte de los servidores, al igual que identificar los puntos de mejora de cada uno de ellos. Asimismo, la entidad deberá de implementar una estrategia de capacitación online para sus trabajadores, ya que el hecho de que hoy en día sea no recomendado realizar capacitaciones de manera presencial tal como se hacía anteriormente en esta entidad, ello no enerva el hecho de la entidad se encuentre en la obligación de seguir efectuando las mismas, y mucho menos ahora que existen suficientes herramientas tecnológicas para llevarlas a cabo.

Finalmente, en lo que respecta a la implementación del servicio civil, si bien la autoridad encargada (SERVIR) dispuso que de manera automática todas las entidades estarían comprendidas en el proceso de implementación de ésta, bastando solo la resolución emitida por dicha autoridad para considerar a la entidad dentro del proceso. Vemos que hasta la fecha SERVIR no ha cumplido con emitir resolución alguna, ya transcurriendo más de tres años desde que se emitió dicho decreto, por lo que la entidad no se puede excusar en ello, y se recomienda más bien que sea la propia entidad quien tome la iniciativa de querer incorporarse al proceso de traslado al régimen del servicios civil, ya que como se menciona, varios de estos problemas que se atraviesa actualmente con el personal municipal, se está generando por no se realiza una correcta gestión de recursos humanos, siendo que la implementación de la ley del servicio civil, al obligar a la entidad a la total reestructuración de la mismo, sería la solución más adecuada y más célere del momento.

## REFERENCIAS

- Alva Mendoza, J., Arriola Laura, G., & Ramos Coronado, V. (2018). *Entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos*. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/politai.201802.003>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). *Profesionalizando el servicio civil*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe//publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>
- Bastián González, B. (2018). *Modelos de servicio civil en América Latina*. Obtenido de <https://osf.io/preprints/socarxiv/mp4qd/>
- Boyer Carrera, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0947.%20El%20derecho%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20y%20el%20servicio%20civil.%20Nociones%20fundamentales.pdf>
- Carisio, E. (s.f.). *mediacroud*. Obtenido de <https://blog.mdcloud.es/que-es-el-analisis-de-datos-cualitativos-y-como-se-realiza/>
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Obtenido de *ciencialatina*: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Cordero Torres, J. M. (2011). *Los servicios públicos como derechos de los individuos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87022786005>
- Corrales Angulo, A. A. (2015). *Mérito y flexibilidad en el diseño y la implementación del Cuerpo de Gerentes Públicos de Perú*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/84E7F398FE8569820525803C004F0B03/\\$FILE/corrangu.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/84E7F398FE8569820525803C004F0B03/$FILE/corrangu.pdf)
- Cortés Carcelén, J. C., & Prieto Barragán, T. A. (2015). *La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública*. Obtenido de *congreso.gob.pe*: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)
- Cuentas Martel, S. C. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Encarnación Romero, M. G. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública*. Obtenido de *eprints*: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Guerra Loins, P., & Meier Rivadeneira, P. (2017). *EL ROL DEL SERVICIO CIVIL EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO*. Obtenido de <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/757>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hilario Melgarejo, A., & Cáceres Paredes, J. (2017). *Análisis y comentarios a la ley del servicio civil*. El Búho.
- Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de las capacidades estatales en América Latina*. Obtenido de scioteca: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO%20%26%20CHUDNOVSKY%202014%20CAF-Capacidad%20Estatal%20y%20Servicio%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León Vilela, C. C. (2016). *Gestionando la profesionalización del servicio civil a través de un sistema para el desarrollo de capacidades*. Obtenido de congreso.gob.pe: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/003C3AC8CA31623C05258129005EFC22/\\$FILE/leon.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/003C3AC8CA31623C05258129005EFC22/$FILE/leon.pdf)
- Llano, M. M. (2017). *Discusión sobre las relaciones entre política y administración pública en América Latina: patronazgo y burocracia. Una interacción inexplorada*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/960/96055458003.pdf>
- Llanos Encalada, M. (2016). *El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador*. Obtenido de scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v157n2/eyd10216.pdf>
- Madero Gomez, S. M., & Rodríguez Delgado, D. R. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Mascott Sánchez, M. d. (s.f.). *Sistemas de servicio civil y sus reformas: revisión comparativa*. Obtenido de diputados: <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/21258/105704/file/PB3001%20Sistemas%20de%20servicio%20civil%20y%20sus%20reformas.pdf>
- Meneses Guerrero, M. F. (2007). *La profesionalización del servicio exterior Mexicano en el primer gobierno federal después de la alternancia*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lri/meneses\\_g\\_mf/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/meneses_g_mf/)
- Ministerio de Salud. (s.f.). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de [cdn.www.gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf)
- Morales, C., & Rey, W. (2020). *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018-2019*. Obtenido de dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762176>
- Muñoz Aravena, W. (2007). *EL SERVICIO CIVIL. UNA NECESIDAD PARA UNA*. Obtenido de [core.ac.uk/download/pdf/6881987.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/6881987.pdf)
- Osio Havriluk, L. (2017). *La gestión de recursos humanos, el capitalismo y el socialismo*. Obtenido de revistas.uide: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n2.2017.114>
- Oszlak, O. (2001). *El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-Situaci%C3%B3n-y-retos-futuros.pdf>

- Pardo, M. (2005). *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*. Obtenido de [https://www.asf.gob.mx/uploads/63\\_Serie\\_de\\_Rendicion\\_de\\_Cuentas/Rc8.pdf](https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros. (s.f.). *“LINEAMIENTOS PARA EL TRÁNSITO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL*. Obtenido de <http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/5.pdf>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/servidor-p%C3%BAblico-servidora-p%C3%BAblica#:~:text=Es%20servidor%20p%C3%BAblico%20la%20persona,2>.
- Riveroa, A., & Dabos, G. (2017). *Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración*. doi:<http://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO - 2015*. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- SERVIR. (2017). *RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 034-2017-SERVIR-PE*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res034-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (s.f.). *Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057*. Obtenido de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (s.f.). *Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175*. Obtenido de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sistema Peruano de Información jurídica. (s.f.). *Ley Orgánica de Municipalidades - LEY N° 27972*. Obtenido de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Suárez Durán, M. E. (2007). *EL SABER PEDAGÓGICO DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA Y SUS IMPLICACIONES EN LA ENSEÑANZA*. Obtenido de <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J., & Tovalino, F. (2016). *Diccionario del régimen Laboral Peruano*. El Búho E.I.R.L.

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021

Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Indicadores	Información de:						
								Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Observación	Fuente documental		
Análisis de la implementación del servicio en la gestión de recursos humanos	La Municipalidad Provincial de Pisco, al aún no encontrarse bajo los alcances del servicio civil, realiza una gestión de recursos humanos que no siguiendo los lineamientos y/o políticas establecidas por la misma entidad; así como, por la ley, situación que afecta tanto a los trabajadores de la entidad como a la misma sociedad.	¿Qué cambios y consecuencias traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021?	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Servicio civil	Función pública	Gestión	Funcionario	Empleado de confianza	Servidor		Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018.  El servicio civil es el conjunto de personas que se encuentran al servicio del Estado, es decir, que laboran para las entidades públicas, denominándose a los mismos servidores civiles. Asimismo se conoce como servicio civil a las medidas institucionales a través de las cuales se articula y gestiona a dichos servidores.		
				Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación		Cargo público							Perfil del trabajador	
				Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Necesidad de personal							Herrera, 2001 citado en Montoya & Boyero, 2015
							Cambio de personal							
						Ingreso al sector público								La gestión de recursos humanos se define como aquel conjunto de actividades y medidas que realiza el área de recursos que impactan de manera directa en los comportamientos, actitudes y aptitudes del personal laboral
						Modalidad contractual								
		Evaluación												
		Capacitación												

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos – Entrevista cualitativa

<b>CATEGORÍA: SERVICIO CIVIL</b>	
1	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?
2	¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?
3	En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?
4	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?
5	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?
6	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?
<b>CATEGORÍA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	
1	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?
2	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones
3	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias
4	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación
5	Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores
6	Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones

### Anexo 3: Certificado de validez

Validador metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SERVICIO CIVIL								
Nº	CATEGORIA: SERVICIO CIVIL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SUB CATEGORIA 1: FUNCIÓN PÚBLICA</b>								
1	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	x		x		x		
2	¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año?, en lo que lleva laborando ¿se han cumplido con éstas metas?	x		x		x		
3	En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	x		x		x		
<b>SUB CATEGORIA 2: CARGO PÚBLICO</b>								
4	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	x		x		x		
5	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	x		x		x		
6	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela    DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

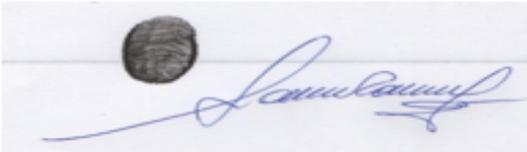
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

02 de julio del 2021



-----

Firma del Experto Informante.

DNI: 40117025

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	CATEGORIA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>SUB CATEGORIA 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>							
1	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	x		x		x		
2	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	x		x		x		
	<b>SUB CATEGORIA 2: GESTIÓN DE INCORPORACIÓN</b>							
3	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	x		x		x		
4	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	x		x		x		
	<b>SUB CATEGORIA 3: GESTIÓN DE RENDIMIENTO</b>							
5	Cuénteme si la entidad en la que Ud. lleva laborando ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	x		x		x		
6	Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela    DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

02 de julio del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 40117025

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SERVICIO CIVIL

Nº	CATEGORIA: SERVICIO CIVIL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORIA 1: FUNCIÓN PÚBLICA								
1	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	x		x		x		
2	¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año?, en lo que lleva laborando ¿se han cumplido con éstas metas?	x		x		x		
3	En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	x		x		x		
SUB CATEGORIA 2: CARGO PÚBLICO								
4	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	x		x		x		
5	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	x		x		x		
6	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Francisco Alejandro García Ferreira DNI: 21533558

Especialidad del validador: Temático



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

16 de julio del 2021

Firma del Experto Informante

DNI. 21533558



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	CATEGORIA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>SUB CATEGORIA 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>							
1	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	x		x		x		
2	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	x		x		x		
	<b>SUB CATEGORIA 2: GESTIÓN DE INCORPORACIÓN</b>							
3	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	x		x		x		
4	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	x		x		x		
	<b>SUB CATEGORIA 3: GESTIÓN DE RENDIMIENTO</b>							
5	Cuénteme si la entidad en la que Ud. lleva laborando ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	x		x		x		
6	Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Francisco Alejandro García Ferreira   DNI: 21533558

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

18 de julio del 2021

Firma del Experto Informante

DNI. 21533558

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

Anexo 4: Entrevista a servidores municipales





## Anexo 5: Base de datos (respuestas de los participantes)

### Entrevistado 1 (E1)

Ambito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - L.H.P.	Observación
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Para empezar, la Ley del Servicio Civil N° 30057 es un régimen exclusivo y si tiene beneficios, porque va a haber mejoras económicas para los trabajadores, van a tener capacitaciones. Entonces, es muy relevante ese tema por cuanto vamos a tener o adquirir mayores conocimientos ligado a las evaluaciones que vamos a tener en el proceso de nuestra vida laboral.	
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	En mi respectiva área, bueno si yo me trazo metas que también están especificadas en nuestro POI y la reflejamos de manera mensual, así tenemos unos indicadores en lo que vamos avanzando nuestras labores.	
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	No tengo mucho tiempo trabajando en la Municipalidad Provincial de Pisco, actualmente no he evidenciado esos temas; pero, anteriormente, he escuchado, pero si bien es cierto una cosa es escuchar y otra cosa es estar en la situación o en la entidad para poder apreciar, le digo actualmente no se ha visto ese tema uno por el tema del covid que no podemos acercarnos y dos, si es que ha habido algún inconveniente, lo han solucionado todo de manera presencial solamente los integrantes que son relevantes para solucionar ciertos temas. ¿Específicamente en su caso?, Específicamente en mi caso sí.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Servicio civil	Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Soy la secretaria técnica de la Municipalidad Provincial de Pisco.	En realidad es la secretaria técnica de la oficina de recursos humanos de la municipalidad, solo se limitó a responder que desempeñaba dicho cargo.
				¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Soy Abogada, egresada de la maestría en Derecho Notarial; independientemente de ello, tengo capacitaciones en la ley servir, en procedimiento administrativo disciplinario y en procedimiento administrativo sancionador	
				¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, por supuesto, por ese motivo es que ingresé por concurso, eso no quiere decir que me debo paralizar en tener más conocimiento a raíz de que he ingresado a esta entidad, pues me he ido capacitando más.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Hasta el momento no porque lo puedo manejar, soy la única persona que está trabajando en el área de secretaria técnica.	
				Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	En mi área como le digo soy la única que trabaja. ¿usted no tiene compañeros de trabajo?, No, es que no es una Jefatura es un área, yo soy el jefe, soy la asistente, el secretario, soy todo; yo mismo hago mis resoluciones, mis informes yo los presento. ¿se da abasto?, Hasta el momento me doy abasto.	Al respecto, al preguntar fuera de entrevista a demás personal municipal, me indican que la persona entrevistada cuenta con compañeros de trabajo que la gran mayoría son locadores.  Asimismo, la entrevistada indica que ella realiza todo, incluso que es la jefe; sin embargo, en una respuesta posterior indica que tiene un jefe.
				Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Ingresé a laborar a través de un concurso CAS y actualmente continúo laborando hasta que prescindan de mis servicios	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de incorporación	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Si, mi régimen es CAS. ¿A que se debe la contratación de personal a través de locación de servicios o recibos por honorarios? Los contratos de locación de servicios si se pueden dar, nuestro código establece pautas y nosotros tenemos que cumplirlas, y una de las pautas es que tu trabajo sea que tú brindes tu servicio y que éste sea remunerado, pero el tema es que no tiene que tener una dependencia, ahí si se estaría transgrediendo. Lo que usted me menciona es que si hay servidores así, por ese motivo es que éste grupo de servidores han sido reincorporados a través de un proceso judicial; se ventiló el tema a través del Poder Judicial, ellos consideraron que si efectivamente se había desnaturalizado su contrato y por ese motivo reincorporaron a trabajar a través de un orden judicial. Actualmente, los administradores de la entidad están viendo de regular ese tema, caso contrario si no lo hacen estarían transgrediendo la norma que traería como consecuencia inestabilidad en esta entidad porque va a acarrear mayores gastos, mayores ingresos de personas a planillas, eso quiere decir que no estarían cautelando los bienes de la entidad.	
Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores				En lo que refiere a mí, mi jefe inmediato si me hace preguntas, lo digo por mí, aquí también interviene el tema de los conocimientos, de las capacitaciones, y eso la municipalidad no nos da. Pero sin embargo, la unidad de personal está obligada a gestionarlo, pero no lo hace.		
			Gestión de rendimiento	Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Este año no se ha realizado nada, el año pasado igual desde marzo, pero cuando ingresé en diciembre del 2019 sí recibí capacitaciones, de las capacitaciones en el auditorio de aquí de la municipalidad, hubieran aproximadamente cuatro capacitaciones, también nos inscribimos a un curso que había de servir; entonces le puedo manifestar que si se ha realizado, solo que se ha paralizado por el covid.	

## Entrevistado 2 (E2)

Ambito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - L.P.Y.	Observación
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	El conocimiento que tengo sobre la ley del servicio civil, su objetivo es el de concertar a todos los trabajadores bajo un régimen laboral; de esta manera, me parece muy interesante por nos va ayudar a mejorar los distintos tratos diferenciados que tenemos en cuanto a nuestro estado laboral que tenemos dentro de la municipalidad.	
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Durante este tiempo de pandemia ha sido un poco difícil que la municipalidad pueda cumplir con las metas, por ejemplo, habrán sido planteadas seis metas de las cuales solamente se ha alcanzado dos, muchas veces eso tiene que ver con el tema del presupuesto y reducción del personal.	
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	Bueno, realmenta la municipalidad a mi no me reconoce como una trabajadora municipal sino bajo el régimen de locación de servicios, en ese sentido, muchas veces se transgreden los derechos e incluso en temas de bioseguridad hay una diferencia grande entre los trabajadores municipales que ellos denominan y los otros tipos de trabajadores que somos nosotros los locadores.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Servicio civil	Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Bueno, yo estoy designada como un apoyo para la asesoría legal para la gerencia de desarrollo urbano y transporte, y entre mis funciones tengo el de proyectar los informes legales, proyectar resoluciones gerenciales, hacer proyectos de ordenanzas municipales en temas de transporte y también realizar notificaciones o realizar observaciones dentro de los expedientes que se han presentado que tienen alguna deficiencia.	
				¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Soy titulada en derecho, y en la actualidad todavía no me estoy especializando, solamente doy titulada en derecho.	
				¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Bueno mi cargo no se encuentra establecido entro del CAP, pero dentro de las funciones que me han sido asignadas si cumpla a cabalidad.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Si definitivamente se requiere de mayor personal porque en el caso de nosotros hablando, tenemos a cargo tres sub gerencias, de las cuales hay mucha demanda en el área de transporte y dentro de mi área solo contamos con dos personales y es muy escaso, nos falta mayores manos, mayor aportación del elemento humano.	
				Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	Justamente por el tema de pandemia el 70% del personal se encuentra realizando trabajo remoto, si ha afectado en gran cantidad porque se han empezado a asumir responsabilidades o funciones de estas personas que no son de la naturaleza del cargo que uno tiene. ¿Las personas que se encuentran haciendo trabajo remoto no lo realizan, y son el personal que asiste de manera presencial el que lo hace? Exactamente, en realidad, los únicos que están realizando trabajo remoto y si lo están cumpliendo, son aquellos funcionarios que autorizan o necesariamente tiene que firmar algún documento, pero los otros tipos de trabajadores que son administrativos, definitivamente no están cumpliendo con sus funciones.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de incorporación	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Ingresé directamente pero por un tema de gestión, no he ingresado a través de un contrato de trabajo ni nada.	
				Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Yo vengo laborando desde el año dos mil diecinueve y desde ese año todos mis contratos han sido a través de locación de servicios.	
Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de rendimiento	Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	No, en realidad no, como le repito todo este tiempo que he venio trabajando no ha habido ningún tipo de evaluación o de la productividad; en realidad creo que esa actividad se mide a través de las metas o recaudación que puede realizar cada área, pero no aplican ningún tipo de encuesta ni nada para medir la capacidad de manera individual		
			Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Solamente, hasta donde tengo conocimiento, durante el dos mil veinte hubieron tres capacitaciones, una fue sobre redacción documentaria, ptra sobre como llevar los procedimientos administrativos y sobre temas de liderazgo.		

### Entrevistado 3 (E3)

Ambito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - G.M.V.	Observación
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Bueno si porque esa ley nos permitiría tener una estandarización del personal dentro de todas las entidades gubernamentales.	
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Conozco que hay varias metas, sin embargo, en el área de desarrollo urbano y transporte que es en el área que me desenvuelvo no ha habido ninguna meta pero si conozco que las metas que ha tenido la entidad las ha cumplido.	
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	Tengo conocimiento de lo que está mencionando, los derechos del 1 al 10, puedo decirte que se respeta un 9 los derechos de trabajadora que tengo.	
			Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Ahorita soy secretaria de desarrollo urbano y transporte y mis funciones son todas las documentarias; emisión de informes, cartas y asistencia a la gerencia directa.	
	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Superior incompleto de administración de empresas, actualmente me encuentro cursando un diplomado que está siendo financiado por la municipalidad.				
	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, estoy segura que sí.				
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	De hecho que si, no me doy abasto porque soy la única, tengo una compañera pero asiste mayormente a lo que es asesoria legal de transportes.	
	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones			Si bastante, y ha afectado mucho dado que hay que volver a capacitar, no existe una inducción de personal dentro de la entidad, es mas, cuando le consulte a recursos humanos cuando recién ingresé, ese fue mi gran asombro, no existe cada que sale alguien hay que hacerle una inducción como toda empresa privada; sin embargo, aquí no existe eso.		
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación		Gestión de incorporación	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Por la gestión, poco así postulando. ¿Ganó un concurso? No, por recursos humanos presenté mi curriculum y así ingresé.	
				Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	No, no ha variado y no existe contrato, sin embargo estoy como locadora. ¿Siendo locadora de igual manera la municipalidad respeta sus derechos como usted mencionó anteriormente? No, de ahí salta el porcentaje de 9 y no de 10. ¿A qué se refiere cuando dice que la municipalidad respeta sus derechos? Me refiero a mis derechos como profesional, osea no hay ambiente malo o aspero, si se refiere al pago de beneficios u otros, ahí si está el 1%, no te podría definir exactamente.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de rendimiento	Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	Ahí es a donde quería llegar, a eso me refiero, no hay una evaluación de cuanto haces, cuanto aportas, no hay una especie de pedir sugerencias, de repente muchos de nosotros no hemos concluido nuestra carrera pero no si quiera simplemente un cuestionario de qué opinas, qué idea tienes como para ue la entidad crezca.		
			Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Si bastante, regularmente, más en el área de transporte, cursos y conferencias.		

## Entrevistado 4 (E4)

Ámbito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - A.G.G.	Observación
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Bueno desconozco mucho del tema porque todo en el tiempo en que he trabajado ha sido en el tema privado. Servir mas que todo de conocimiento son para las personas que quieren tener un trabajo permanente y estabilizarse, estoy de acuerdo siempre y cuando las personas tengan una profesión y califiquen, no ha terceras personas que se les da un derecho que no corresponde.	
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Bueno las metas que se trazan conlleva a tener un plan de trabajo; bueno las metas se están cumpliendo ya que la gerencia de transporte ha generado pues ordenanzas los cuales le compete, pero las demás gerencias bueno no sé cual será su función.	
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	Bueno aca en la municipalidad hay un sindicato el cual hace prevalecer el trabajo de las personas permanentes y sobre las personas que quieren llegar pues a un derecho, su procedimiento ya es un tema legal.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Ocupa el cargo de gerente de desarrollo urbano y transporte y las funciones más que todo, es generar que un transporte tenga un plan regulador, esté en las condiciones que vemos en diferentes departamentos.	
				¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	He estudiado la carrera de ingeniería civil y estoy cursando un diplomado en lo que es transporte.	
				¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, si cumpro ya tengo trabajando más de cinco años trabajando para el estado y para esta gerencia uno tiene que cumplir ciertos requisitos.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Gestión de incorporación	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Si, porque el área abarca varias funciones, no solo la gerencia de transporte sino tambien de desarrollo urbano que es catastro y obras privadas; es necesario contratar más personal pero con la calidad pues que conozcan el desarrollo en cada área.	
				¿Actualmente no se da abasto con el personal que tiene? No, no se da abasto.		
				Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	Bueno, rotaciones no ha habido, los tres años que tengo acá, se ha mantenido con el mismo personal	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de rendimiento	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Bueno, yo vengo de la anterior gestión y mi trabajo ha sido por la profesión que uno lleva y uno lo que ofrece a la entidad, yo no tengo ninguna ligación con esta gestión, así que, vengo por mis mismos méritos. ¿Fue a través de un concurso público? NO, es un tema de confianza.	
				Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	No, todo el tiempo me han contratado por el tema de confianza, a través de una resolución de alcaldía.	
				Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	Bueno el área de personal es el que designa quien trabaja, ellos se encargan de eso.	
Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Bueno, justamente estamos terminando una capacitación, un diplomado de riesgo en gestión, y eso viene por parte de la municipalidad.					

## Entrevistado 5 (E5)

Ambito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - E.A.G.	Observación	
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Esta ley tiene como base el principio de la meritocracia, entonces en ese sentido yo considero que si es pertinente que la implementen en la entidad.		
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Nosotros tenemos un programa por semestres, de avance no, al menos en el área que yo estoy, si se está cumpliendo con los objetivos trazados en forma semestral.		
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	En mi caso si, si se ha estado respetando, pero el tema de reclamo de los otros compañeros es un tema de colisión que ellos consideran, considero que es una mala interpretación porque por un lado ellos como sustento de su defensa los convenios colectivos que no han sido actualizados y consideran como una desventajan esta implementación del servicio civil en la municipalidad provincil de Pisco.		
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos		Cargo público		¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Mi cargo es de confianza, ocupo una subgerencia, en este caso, es relacionado a todo el tema de transporte Pisco provincia.	
					¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Mi grado académico actual es de abogado y estoy cursando una maestría en administración pública.	
					¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, yo ocupo este cargo desde el año dos mil diecinueve y si cumpla con el perfil que está establecido en el CAP y en el MOF.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos		Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	En toda área uno ve los objetivos y los cargos y funciones que quiere desempeñar cada personal; en esta área yo tengo personal limitado y si requiero de mayor personal, porue tengo varias funciones a mi cargo, varias unidades a mi cargo y se requiere la contratación de personal.	
					Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	Como le digo, yo tengo años de experiencia en esta entidad, he desempeñado otros cargos y cuando ha sucedido el tema de rotación de personal, siempre se notaban falencias porque el personal que te asignaban no estaba acorde a las funciones que se iban a realizar, entonces tenían un poco que orientar al personal que se me estpa asignando para que empiece a conocer el tema a desarrollar, pero actualmente yo estoy trabajando con locadores de servicios que si cumplen con el perfil.	
			Gestión de incorporación		Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Yo ingresé bajo la modalidad contractual de locación de servicios. ¿Cómo ingresó al cargo que ocupa hoy? Una vez cuando yo ingresé como locacion de servicios, fui nombrado, es decir, permanente y como permanente ya me asignaron bastantes funciones y cargos, y todos estos años he desempeñados cargos gerenciales, asistentes, asesor legal; ya casi veinte aos de servicios que tengo.	
					Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Al inicio fue locación de servicios, luego ingresé a planillas por mandato judicial ya que fui reincorporado en base a la Ley N° 24041 que aún sigue vigente.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de rendimiento		Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	La normativa, en este caso, el reglamento de la ley base de la carrera administrativa establece que debe existir capacitaciones continuas, evaluaciones; y en esta entidad municipal no lo realizan hace años, más de 10 años que no realizan evaluaciones, en el caso mio, yo si realizo mi evaluación como jefe inmediato.		
				Cuenteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Escasamente, incluso por este tema de la pandemia ahora menos, anteriormente que habia todas las facilidades tampoco hacían capacitaciones.		

## Entrevistado 6 (E6)

Ámbito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - N.T.C.	Observación	
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Bueno si, en algunos puntos beneficia al servidor y en otros puntos no lo beneficia, me parece que debería haber una modificación pero en ciertos puntos nada más.		
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Pienso que si se han cumplido con los trabajos que se llevan en el área, pero si en nuestra área falta personal.		
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	No lo respeta, creo que le falta formalidad a los trabajadores, no nos da estabilidad en algunos casos. Yo soy locadora.		
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Servicio civil	Cargo público		¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Soy asistente de la subgerencia de planeamiento urbano y catastro; y hago revisión, hago informes, resoluciones, bueno todo lo que me encarguen porque hay poco personal.	
					¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Soy ingeniera civil y soy egresada de la maestría en ingeniería civil.	
					¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, accedo totalmente.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos		Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Considero que sí por la carga laboral que tenemos, no nos damos abasto.	
					Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	No ha habido rotación, pero si ha habido más carga laboral para los que nos hemos quedado por la pandemia. ¿Con cuantos trabajadores cuenta el área? Solo con dos.	
			Gestión de incorporación		Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Bueno necesitaban personal. ¿Fue contratada directamente o a través de un concurso? No, fui contratada directamente.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de incorporación		Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Solamente soy locadora de servicios con ordenes de servicios, no tenemos contrato, desde que inicié hasta el día de hoy.	
					Gestión de rendimiento		Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores
							Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones

## Entrevistado 7 (E7)

Ámbito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - J.H.O.	Observación
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	No, no tengo ningún tipo de conocimiento de la ley.	
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Una de las metas es la implementación del personal y de los materiales, pero todavía no se ha implementado al 100%, por el mismo tema que estamos viviendo sobre el covid.	
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	Si, nosotros somos trabajadores aca de buen tiempo sirviendo a la municipalidad, y hasta el momento se respeta lo básico que son ingresos, salidas y seguros.	
			Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Dentro del área que es la subgerencia de planeamiento urbano y catastro, es asistente técnico, lo que realizamos son inspecciones oculares para emitir certificado de posesión, certificado de zonificación y vías, temas administrativos.	
	¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Grado de bachiller en arquitectura, cursando el tema de la tesis.				
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Para asistente técnico si.	
				Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	Si, por lo mismo que es una aglomeración de trabajo y necesitamos como mínimo dos personales más.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación	Gestión de recursos humanos	Gestión de incorporación	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones	Como somos asistentes técnicos es normal que haya rotaciones, pero por ahora en el área no todavía.	
				Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	Fue en el año 2019, ya habiendo realizado con anterioridad mis practicas, se dio la oportunidad de trabajar como locador.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento	Gestión de recursos humanos	Gestión de rendimiento	Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Bueno nosotros somos locadores, recibimos nuestros pagos por boletas, de esa manera estamos trabajando hasta la actualidad.	
				Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	Nos controlan conforme a nuestro jefe de área que es el ingeniero, entre nosotros nos hacemos un control.	
					Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	Si, si nos capacitan dos veces al año, pero en este últimos años no se ha podido por las mismas circunstancias en que estamos viviendo.

## Entrevistado 8 (E8)

Ambito temático	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas de entrevista	Servidor(a) - C.V.C.	Observación	
Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2021	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pisco	Servicio civil	Función pública	Hábleme usted sobre la Ley del servicio civil, ¿Está de acuerdo con que se implemente esta ley en las entidades públicas? ¿Por qué?	Si, tengo un conocimiento de la Ley N° 30057, y bueno la implementación es una obligación porque está establecida en un mandato legal y tenemos que cumplirla.		
				¿Cuáles son las metas que la municipalidad se ha trazado durante el presente año y si se han cumplido con éstas metas?	Las metas para la impletación de la Ley N° 30057, no se establecen a través de ésta área, se establecen a través de la gerencia municipal y dirección de administración, por eso es que no tenemos metas establecidas en ésta área.		
				En la ciudad de Pisco en más de una ocasión son los propios trabajadores de la municipalidad quienes han realizado protestas señalando que no se respetan sus derechos como trabajadores, usted como trabajador ¿podría explicar si la municipalidad respeta o no sus derechos como trabajador?	Bueno en el caso de los trabajadores como funcionarios si se respetan; en el caso de los trabajadores empleados también se está respetando con lo que es el pago de sus remuneraciones y aguinaldos, al igual que a los obreros. Lo que no se está cumpliendo, es respecto a devengados, otros derechos que no se pagaron en su oportunidad y que si es un gasto que la municipalidad está arrastrando hace muchos años, pero eso no es posible pagarlo porque no hay liquides.		
				Cargo público	¿Qué cargo de trabajo ocupa y que funciones específicas realiza?	Bueno, estoy ocupado el cargo de la dirección de asesoría jurídica, y mi función es el apoyo legal al alcalde municipal, a los regidores, a los funcionarios, gerentes, sub gerentes; tambien tengo como función el de emitir informes legales, el de revisar normas, sean acuerdos o resoluciones administrativas.	
					¿Qué grado profesional o técnico ostenta?, ¿Se encuentra cursando algún tipo de estudio?	Tengo la condicion de abogado, y tengo estudios de diplomados.	
					¿Usted cumple con el perfil o requisitos establecidos para desempeñar el cargo que ocupa?	Si, cumplo con el Manual del Perfil de puestos.	
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la planificación de políticas de recursos humanos	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Considera importante contratar más personal en el área donde Ud. labora, ¿Por qué?	No, no considero importante contratar más personal, en el área que laboramos tenemos una carga procesal de aproximadamente tres mil expedientes al año, por tanto con una secretaria con un especialita abogado y el director estamos realizando las labores; actualmente no requerimos mayor personal.		
	Cuénteme si en su área ha habido rotación del personal y cómo esto está afectando el desarrollo de sus funciones			En ésta área no ha habido rotación de personal, por cuanto son dos personas.			
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de incorporación		Gestión de incorporación	Puede hablarnos sobre cómo ingreso a laborar y en qué circunstancias	El cargo que desempeño es un cargo de confianza, por tanto ha sido por designación.		
				Cuénteme cual es la modalidad en la que ha sido contratado y si durante el tiempo que viene laborando ha existido variación en su forma de contratación	Mi modalidad es CAS ejecutivo de acuerdo a la Ley N° 1057, su primera disposición transitoria; y nteriormente he trabajado por la Ley N° 276.		
	Analizar los cambios y consecuencias que traería la implementación del servicio civil en la gestión de rendimiento		Gestión de rendimiento	Cuénteme si la entidad ha realizado algún tipo de evaluación de desempeño a usted o a sus compañeros, o en todo caso de qué forma controlan el desempeño de los trabajadores	Si ha habiado evaluación respecto a la secretaria y al personal CAS que trabaja para ésta municipalidad; nosotros tambien estamos sujetos para las evaluaciones, pero eso se da en el mes de junio.		
				Cuénteme si ha recibido capacitaciones por parte de la Municipalidad, la frecuencia de los mismos, y qué tipo de capacitaciones	En este año recién hemos implementado nuestro plan de capacitaciones, ya está debidamente aprobado y comunicado a SERVIR, todavía no tenemos las capacitaciones que se han proyectado.		

## Anexo 6: Consentimiento y asentimiento informado

### Entrevistado 1

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

\_\_\_\_\_ *LDHP* \_\_\_\_\_  
Nombre del participante

Fecha: 15-06-2021

### Entrevistado 2

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

\_\_\_\_\_ *LEPY* \_\_\_\_\_ *CC* \_\_\_\_\_  
Nombre del participante

Fecha: 15-06-2021

### Entrevistado 3

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

GMV   
-----  
Nombre del participante

Fecha: 15.06.2021

### Entrevistado 4

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

  
-----  
Nombre del participante

Fecha: 14-06-2021

## Entrevistado 5

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

EAG d/2011  
Nombre del participante

Fecha: 14-06-2011

## Entrevistado 6

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Calvera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

U.M.T.C.  
Nombre del participante

Fecha: 14-06-2011

## Entrevistado 7

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Cabrera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

  
-----  
Nombre del participante

Fecha: 14-06-21

## Entrevistado 8

Título: Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco  
Autor: Cabrera Castro Christian Adolfo

---

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es para conocer los cambios y consecuencias que traería consigo la implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Pisco. Te pedimos que nos ayudes respondiendo sinceramente las siguientes preguntas (u oraciones o frases según se diga en la entrevista).

Si aceptas estar en nuestro estudio, te haremos preguntas sobre las circunstancias en que se desarrolla la relación laboral para con tu entidad empleadora y el ambiente laboral en el que desempeñas tus funciones.

Puedes realizar preguntas las veces que desees en cualquier momento de la entrevista. Asimismo, se pueden realizar repreguntas conforme a las respuestas dadas. De igual manera, usted tiene el derecho de no responder si lo considera necesario.

Si suscribes la presente, sea con tus iniciales o tu nombre completo como usted prefiera, quiere decir que muestras tu voluntad de participar en este estudio, y que se te ha informado sobre lo descrito en los párrafos anteriores.

  
-----  
Nombre del participante

Fecha: 14-06-2021