



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Factores que se expresan en un Gobierno Local y la dilatación
para el Transito a Ley N° 30057, Periodo 2017-2019”**

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

AUTORA:

Alvarado Rojas, Dayane Marifely (ORCID: 0000-0002-4555-0327)

ASESOR:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (ORCID: 0000-0002-8651-1367)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a mi familia por el apoyo absoluto la cual permitieron la realización y culminación de la investigación, con tolerancia e incentivos para nunca decaer por más adversas fueran las situaciones, muchas Gracias.

Agradecimiento

Agradecida al Asesor de Tesis, Dr Danny Villegas Rivas, por sus orientaciones y enseñanzas en la culminación de la investigación, al representante legal de la Municipalidad Distrital, entidad analizada para efectos de la Tesis.

A la plana docente en General de la Universidad César Vallejo, por incentivarnos a seguir adelante, dadas las circunstancias, siempre ahí con sus pupilos, muchas gracias a todos.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.2.1. Variable Independiente:	21
3.2.2. Variable Dependiente:	22
3.3. Población, Muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1:	Regímenes laborales en el Perú	9
Tabla 2:	Clasificación del Personal de la entidad Municipal, Validez de contenido del cuestionario sobre Factores que se	14
Tabla 3:	expresan en un Gobierno Local y la dilatación para el Transito a Ley N° 30057, Periodo 2017-	21
Tabla 4:	Alfa de Cronbach	22
Tabla 5:	Factores que se expresan en un gobierno local	24
Tabla 6:	Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en un gobierno local	25
Tabla 7:	Niveles de la dilatación para el tránsito a Ley N° 30057	27
Tabla 8:	Niveles de las dimensiones de la dilatación a Ley N° 30057	28
Tabla 9:	Valor de ajuste de los datos para el modelo	30
Tabla 10:	Valores de la bondad de ajuste para el modelo	30
Tabla 11:	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	31
Tabla 12:	Factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057	32
Tabla 13:	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	33
Tabla 14:	La gestión del empleo influye en la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057	33
Tabla 15:	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	34
Tabla 16:	La organización del trabajo influye en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057	35
Tabla 17:	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	35
Tabla 18:	La gestión del rendimiento influye en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057	36

Índice de figuras

Figura 1:	Factores que se expresan en un gobierno local	24
Figura 2:	Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en un gobierno local	26
Figura 3:	Niveles de la dilatación para el tránsito a Ley N° 30057	27
Figura 4:	Niveles de las dimensiones de la dilatación a Ley N° 30057	33

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia entre los factores que se expresan en un gobierno local, en el tránsito a la Ley 30057, periodo 2017-2019. La muestra estuvo compuesta por 56 colaboradores

El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue el no experimental, correlacional causal, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en google formularios que se utilizó para recoger información de los servidores civiles. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, factores que se expresan en un gobierno local de 0,976 y para la variable dilatación para el tránsito a la Ley 30057 fue de 0,983. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras.

De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó la influencia de los factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057, periodo 2017-2019. (Nagelkerke= 0,657). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Factores, servicio civil, tránsito, Ley SERVIR

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence among the factors that are expressed in a local government, in the transition to Law 30057, period 2017-2019. The sample was composed of 56 collaborators

The method used was hypothetical-deductive, the design was non-experimental, causal correlational, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in google forms that was used to collect information from civil servants and officials. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, factors that are expressed in a local government of 0.976 and for the variable dilation for the transit to Law 30057 it was 0.983. For the descriptive analysis, frequency distribution tables and the bar graph were made.

According to the ordinal regression statistic (R^2), the influence of the factors that are expressed in a local government, influencing the transition to Law 30057, period 2017-2019, was concluded. (Nagelkerke = 0.657). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Key Words: Factors, civil service, transit, SERVIR Law

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, países como Argentina, Colombia y Perú efectuaron una serie de reformas referidos a la flexibilización de los contratos laborales y los despidos. En los años 90´ Perú se encontraba en un tránsito respecto a su economía, dada la inflación en aquella época. El gobierno entrante de los 90´elaboró todo un programa para lograr la estabilización económica del país. Por ello, se ejecuta un paquete de reformas estructurales con el objetivo de disminuir la intervención del Estado en la economía peruana. Tales reformas, entre otras, corresponde al proceso de reforma de la administración pública. Tenemos entonces cambios en a) despidos, b) anulación de la estabilidad laboral, c) incorporación de causales de despido d) nuevas formas de contrato, e) creación de las AFPs, f) cambios en CTS. (Vidal Bermúdez, 2012)

Esta transformación de normativas legales trajo como resultado un sin número de regímenes laborales y que la Administración pública actual, se encuentra lidiando con regímenes laborales que el Estado se ha encargado de imponer a las Entidades, generando una problemática por la diversidad de normativas que regulan una variedad de formas de acceder a un puesto o cargo en una entidad, muchos de ellos sin tener en cuenta la Meritocracia en el acceso a cargos públicos.

La situación del país, amerita un cambio radical respecto a la administración pública, especialmente en lo referido a la modalidad de acceso a un cargo público. Es un gran reto para el Estado y para los gobiernos que asumen el control administrativo del país. Tomamos como ejemplo a una entidad del Estado, una Gobierno Local, en este coexisten por lo menos tres regímenes laborales, siendo ellos principalmente D.L. 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, también el D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como D.L. 728 Ley Productividad y Competitividad Laboral.

Importante saber que, existe alrededor de 15 regímenes labores para servidores públicos en el Perú, y cada uno con sus características diferenciadas

entre una y otras, pero con la igualdad en que, pueden realizar el mismo trabajo, en un mismo tiempo, sin embargo, tienen beneficios laborales muy diferenciados,

Se presenta entonces, la Ley del Servicio Civil, ley N° 30057 (en adelante LSC), que pretende incorporar paulatinamente a los trabajadores o servidores del Estado a un sólo y único sistema laboral. Se pretende encaminar todo un trabajo articulado entre las instituciones del Estado para que este se torne más justo, brindando un servicio más eficaz y eficiente. Por el hecho que el Servicio Civil, constituye un Eje o Pilar de la Política de Modernización del Estado

¿Cuál sería el objetivo de los gobiernos, en permitir que este desorden laboral siga existiendo? ¿Este tipo de administración en lo laboral otorga algún beneficio al Estado?

Tenemos que entender que el Estado busca el bienestar de la población, que se evidencia en las políticas públicas, sin embargo, estas desigualdades inician por el desinterés de las autoridades correspondiente en no poner orden a todo un sistema burocrático y lleno de arbitrariedades, dado que por años primó el clientelismo, el padrinazgo, permitiendo que la administración de las instituciones del Estado sea ocupada por “profesionales” poco o nada de idóneos para el cargo. Toda esta situación repercute directamente en la Gestión de un Gobierno local, puesto que, al no existir personal idóneo ocupando cargos públicos, es muy probable que los resultados de la Gestión se vean disminuidos.

Ahora bien, un estudio realizado por primera vez por SERVIR nos dice que, existe en promedio 73 Gobiernos Locales distribuidos en 15 departamentos, revela que al menos el 61% de las personas que prestan servicios en las entidades GL son contratadas temporalmente, de ellos, el 31% son locadores y el 30% se encuentran bajo la modalidad CAS. Así mismo, el estudio también revela que, la incidencia de locadores de servicio es mucho más amplia en los municipios de la zona rural que representan el 50%, mientras que, ámbitos urbanos apenas el 26%. (SERVIR., 2017)

Dada esta situación, se analiza el contexto para indagar respecto la Implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en una entidad del Estado, exactamente un Gobierno Local. Analizando la situación problemática, se

plantea el problema General (PG) con la subsecuente interrogante para el estudio correspondiente:

PG: ¿Cuáles son Factores que se expresan en un Gobierno Local que dilatan el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057, periodo 2017-2019?

Como problema específico (PE) se tiene; PE₁ ¿Cómo influye la Gestión del Empleo en el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057, periodo 2017-2019? PE₂ ¿Cómo influye la Organización del Trabajo en el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057, periodo 2017-2019? PE₃ ¿Cómo influye la Gestión de Rendimiento en el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057, periodo 2017-2019?

El trabajo de investigación se justifica el mismo dada a la diversidad de regímenes laborales en el país, donde la existencia de esta variabilidad se encuentra en sector público provocando un desorden laboral. Por ello el Estado emite la Ley N° 30057 LEY SERVIR desde el 2013 para tratar de manera paulatina su implementación en las entidades del Estado con el objetivo de unificar a todo el grupo laboral en uno solo permitiendo la meritocracia, que a la fecha existe según SERVIR un retraso o dilatación en la ejecución al Transito al nuevo régimen.

La indagación se planifica como Objetivo General Determinar la influencia de los Factores que se expresan en un Gobierno Local que dilatan el Transito al Nuevo Régimen Laboral, Ley SERVIR N° 30057. En cuanto a los objetivos específicos (OE) se tiene lo siguiente:

OE₁ Determinar la influencia de la Gestión del empleo en la dilatación al tránsito del Nuevo Régimen Laboral, Ley SERVIR N° 30057.

OE₂ Determinar la influencia de la Organización del trabajo en la dilatación al tránsito del Nuevo Régimen Laboral, Ley SERVIR N° 30057

OE₃ Determinar la influencia de la Gestión de Rendimiento en la dilatación al tránsito del Nuevo Régimen Laboral, Ley SERVIR N° 30057

Con la cual se demostrará la siguiente hipótesis: Los factores que se expresan en un Gobierno Local, influyen en el tránsito del Nuevo Régimen Laboral, Ley SERVIR N° 30057, periodo 2017-2019. Siendo las hipótesis específicas; H₁ La Gestión del empleo influye en el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR

N° 30057. H₂ La Organización del Trabajo influye en la dilatación al Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057 H₃ La Gestión de Rendimiento influye en el Transito al Nuevo Régimen Laboral Ley SERVIR N° 30057.

Siendo sus variables de estudio; Variable Independiente, Los factores que se expresan en un Gobierno Local y su Variable Dependiente, la dilatación al tránsito de ley SERVIR.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los antecedentes ya sean a nivel internacional como también del ámbito nacional.

En la investigación realizada por Murcia (2017), sobre el Análisis Institucional de la Carrera Administrativa en Colombia a partir de la expedición de la Ley 909 de 2004, la cual; utilizando una metodología desde la óptica analítica, interpretativa y crítica de la Ley 909-2004, y en el estudio jurídico de la función pública referido a la implementación después de casi 80 años, de una carrera Administrativa en Colombia. Concluye; de que luego de varios años se está impulsando la Carrera Administrativa en Colombia, aún no se ha consolidado su aplicación, no obstante, existiendo la norma, la negatoria de la aplicación se debe más bien a la cultura política, dada la burocracia y el clientelismo que se encuentra arraigado en el país. Así mismo, plantea la atención al personal que viene siendo contratado por la llamada prestación de servicios, siendo justificada por el poco tiempo del mismo, sin embargo, parecer ser la consecuencia del clientelismo político o pago de favores electorales.

Por otro lado se tiene la investigación de Fihman (2019), donde a través de su estudio sobre los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina, bajo el objetivo de describir las características más importantes sobre el diseño y la misma implementación para el ingreso a cargos fijos así como analizar la manera cómo se viene llevando a cabo el proceso y aplicando una metodología mixta, por lo que la vinculación cuantitativa y cualitativa contribuye a la certeza del objeto estudiado, tras ello, plantea que el periodo 2010-2015 hubo una convocatoria para cubrir plazas en un total de 21 500 cargos dentro de la Administración pública siendo de ello, 8 de cada 10 eran plazas para el Sistema Nacional de Empleo Público, la cuales el 15% fueron designados, un 7% con proceso concluido pero sin designaciones, y un 49% se encontraban aún en proceso.

Entre tanto, los entrevistados para esta investigación, expresaron que la duración del tiempo empleado fue excesiva, por lo que la revisión del expediente bibliográfico de cada postulante, así como la selección hacia los cargos respectivos se encontraba en responsabilidad de un mismo Comité de Selección. También, postula que el concurso significó la incorporación de más del 60% de personas.

Por su parte Gonzáles y Bustamante (2016), realiza su investigación basada en el análisis teórico – descriptivo y exploratorio, sobre la relación entre la política y la Administración pública en Chile. Por lo que concluyó que los interesados en ocupar un nombramiento para un primer nivel jerárquico, alto directivo, no se limita a ostentar un nivel educacional, tener trayectoria en el cargo, ser conocido dentro del campo político o ser solamente egresado de una universidad. Algo que resaltar en el presente estudio, es referido al número de participantes para un nombramiento en los concursos públicos y la duración de la misma, donde se manifiesta los investigadores, el retraso en la ejecución se deslinda de la capacidad del sistema y de su evaluación, sino de la toma de decisiones finales de las autoridades elegidas en democracia.

Asimismo, explica Gonzáles Y Bustamante, (Gestión del Empleo) sobre la rotación del personal, un 22,2% el personal ingrese sin concurso y de manera provisional, un 13.3% nombramiento provisional logrando al final el nombramiento y un 64,4% logra el nombramiento de alta dirección, postula además que la decisión de que la entidad logre personal estable recaer sobre el cargo más alto de la entidad pública, pues la decisión de la autoridad política debe ser permanente en el tiempo y no cada cambio de gobierno.

De igual manera Flórez (2015), realiza un diagnóstico de la función pública en Colombia, a través de la investigación de tipo institucional con metodología cualitativa e interpretativa, realiza el análisis del Servicio Civil de carrera, formulando su pregunta. ¿Es apropiado el diseño de la nueva legislación de Colombia para implementar un servicio civil de carrera profesionalizado? Con el objetivo de analizar los resultados ya obtenidos por la incorporación de personal por medio del nuevo sistema. Realiza una descripción general de la situación o contexto. Concluye en que el Estado debería ampliar su cobertura a algunos cargos directivos, para la eficacia del proceso, así mismo enuncia que los cargos de alta dirección no realizaron la atención debida lo estipulado por la ley y lo convirtieron en arbitrariedades en la selección del personal. Esta situación por la burocracia limitando el concurso abierto de méritos.

Por su parte Iacoviello (2014), con una propuesta metodológica de trabajo diagnóstico de los sistemas del servicio civil, donde la implementación se dirige al ordenamiento salarial y fortalecimiento de las instituciones, evaluando los índices de calidad del servicio centrándose en el mérito, consistencia estructural y capacidad funcional. Finaliza su investigación en que se observó la debilidad de los criterios de méritos para la selección, las plazas para adjudicarse eran muy escasas y se trataba la gran mayoría de concursos cerrados donde solo podían participar servidores en funciones.

En el ámbito Nacional tenemos la Investigación referida al estudio de los factores que explican los alcances del avance de la implementación de la Ley SERVIR en los ministerios del Estado y que actualmente los 19 ministerios se encuentran realizando el proceso indistintamente. A través de una investigación explicativa y correlacional, y con el objetivo de explicar el proceso de tránsito del personal de los ministerios al régimen del SERVIR, se logró postular que, al brindar SERVIR el apoyo técnico a los “ministerios modelo” en la tercera etapa de tránsito, es muy probable que la entidad tenga listo el cuadro de puestos o plazas disponibles para concurso.

Asimismo, concluyó según coeficiente R cuadrado ,732% un 73%, mencionando que la influencia sobre el grado de progreso al nuevo régimen laboral está supeditado a la cantidad de personas que trabajan en la entidad (Ministerios), asimismo, menciona que lo complicado del manejo de las herramientas de gestión dificultan la implementación al tránsito a la Ley 30057. Asimismo, menciona que lo complicado del manejo de las herramientas de gestión dificultan la implementación al tránsito a la Ley 30057. Agrega, que son los ministerios los que representan a un poder del Estado por ello deberían ser las primeras en aplicar la política de Modernización del Estado. (Torres, 2016)

Al encontrarnos en un contexto muy parecido a las realidades del país, se encuentra la investigación cualitativo de tipo descriptivo, teniendo por objetivo determinar la importancia de la Carrera pública dentro de un organismo autónomo, que enuncia dentro de su investigación respecto a la Aplicación de la Ley del Servicio Civil en una entidad autónomo, trasciende en la investigación que el

tránsito a la nueva ley Laboral, no se está llevando a cabo por la ausencia de la gestión, que el personal de las leyes 728 no se encuentran interesados al cambio, esto precisamente por el desconocimiento de los altos directivos en la elaboración de documentos de gestión necesarios para la implementación. Otra postura del investigador es en lo referido a la remuneración, siendo al parecer el principal motivo de negatoria. (Sotelo, 2018)

Igualmente, Rojas (2018), Basado en su estudio nivel descriptivo-explicativo, no experimental; planteándose como objetivo lograr describir el nivel de efectividad de la implementación a la ley SERVIR, llegando a la conclusión que el cambio al nuevo régimen laboral brinda seguridad en la productividad y en el servicio dado de una municipalidad, existiendo un consenso sobre el éxito de la entidad si se lograra la implementación de la Ley SERVIR. No obstante, el optimismo del personal, también se muestra cierta resistencia al tránsito por considerarla a la Ley como arbitraria o limitante en sus derechos. Finalmente postula, que es importante la socialización o sensibilización del nuevo régimen laboral al personal municipal, para otorgar mayor confianza y conocimiento de los beneficios que la mencionada ley les ofrece, para así asimilar un compromiso en la adecuación e implementación del Servicio civil en las entidades públicas del Estado.

Por otra parte Quispe (2020), en su investigación sobre la Percepción de la Ley 30057, ley SERVIR en la municipalidad de Cabana durante el año 2019, con enfoque cuantitativo-cualitativo, utilizando el método hipotético deductivo, con alcance descriptivo transeccional que permite describir la percepción de la Ley del Servicio Civil y partiendo del análisis de la percepción del personal de la entidad sobre la ley SERVIR. Su resultado fue que la municipalidad no ha iniciado actividad alguna para concretizar el tránsito, donde los trabajadores consideran que la información dada es escasa y si algo conocen es por acceso a otros medios de comunicación, sin embargo, sí están óptimos a la incorporación al Servicio Civil. Se concluye que es necesario brindar la información correspondiente a los trabajadores insertos al cambio de régimen laboral Ley N° 30057. Asimismo, concluye sobre evaluación de desempeño (Gestión de Rendimiento) el 34,6% de su muestra de estudio dice Siempre se debe valorar el desempeño de los

trabajadores cuando se termina cada ciclo laboral, teniendo en cuenta la finalidad y compromisos del cargo que ocupa.

En la investigación realizada por De la Cruz Sarmiento, que postuló determinar el avance y limitaciones en el proceso de tránsito a la ley del Servicio Civil en Instituto de salud, realizando una investigación de tipo descriptiva, llegando a la conclusión de que solo se estableció la primera y segunda comisión, quedando ahí el proceso de tránsito, denominándolo “tiempo muerto”. Así mismo determinó no haber un claro compromiso de la alta dirección en el proceso, por la cual no hay avance alguno. (De la Cruz, 2019)).

Además, refiere sobre a la utilización de las herramientas de gestión como el Mapeo de puestos, logró identificar en su investigación retraso en la recolección de la información, considerando como una dificultad y falta de compromiso de la alta dirección originando la demora al tránsito al nuevo régimen. Concluyendo que el tránsito a la nueva ley laboral SERVIR, no es tema prioritario para algunas entidades del Estado, hubo una entidad que contrató a empresa privada para la aplicación de las herramientas, así como no existió rotación de personal evidenciado ser elementos valiosos para el avance en el proceso.

En la investigación de Llerena, B (2015) en su investigación sobre la Ley SERVIR y las implicancias en la sociedad, estudio descriptivo-explicativo; arrojó en sus resultados se muestra que el 28% considera que la meritocracia conlleva que el personal acceda a mejores sueldos, bajo un sistema de evaluación (Gestión de Rendimiento) originando la mejora de la entidad, sin embargo existe un 61% que considera la afectación a las condiciones laborales al permitir las evaluaciones, es decir acceder a la ley Servir, expresando que serán sometidos a despidos en masa y que esa es la intención del Estado prácticamente, asimismo se evidencia en la investigación que el personal es consciente que al tener los mejores profesionales la entidad, esta logrará mejores resultados en la gestión.

Respecto a las teorías halladas para la investigación se tiene a la Adecuación del proceso de Implementación de la Ley SERVIR, donde Valenzuela

Viramontes (2012) comenta que, en la administración pública junto con la implementación de un Servicio Civil de Carrera en México, se inicia con el fomento en los trabajadores o empleados del Estado para el servicio civil para lograr una auténtica carrera profesional estando dentro de un sector.

La exigencia de la sociedad de hoy, demanda y exige la eficacia, eficiencia y amplio profesionalismo en el personal del sector público. Es así, que el Estado peruano planteó una reforma laboral se sobreentendiendo o en todo caso es la idea de generar un crecimiento dentro de una entidad basado en principios democráticos. Existen un aproximado de 1 millón 400 mil trabajadores del sector público, las cuales no se encuentran bajo el mismo régimen laboral; así tenemos el 38% se encuentran dentro de una ley especial, el 20% pertenecen al régimen CAS, el 19% al D.L 276, el 11% al D.L. 728 y 12 % se encuentran dentro del grupo denominado informales por vincularse a los llamados locadores de servicios.

La carrera administrativa, en el Perú tiene sus inicios en los años 1950 a través del D.L. N° 11377, ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, promocionando la estabilidad laboral, con garantías homogéneas, ascensos principalmente. A partir de 1984 se propició nuevos cambios al respecto con la emisión del D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ratificando derechos de la anterior ley y reforzó los derechos colectivos. Esta noma originó la contratación temporal de servidores para actividades complementarias. Posteriormente, la situación social, económica y política permitieron que el nuevo gobierno implemente modificaciones a la norma laboral del sector público, emitiéndose el D.L. 728 Ley de productividad y Competitividad Laboral.

EL D.L. 728, direccionada primigeniamente para el sector privado, pero se aplica en la contratación de servidores públicos, en esta norma se prohibió los procesos de nombramientos de los servidores públicos, razón por la cual nadie podía ingresar a la carrera pública, es decir nadie se nombraba o se torna estable en su labor. Por su parte el D.L. 1057 CAS, definitivamente los servidores públicos quedaban fuera de carrera administrativa, no hay la posibilidad del ascenso.

En el 2013, se publica la ley 30057, Ley del Servicio Civil, SERVIR, la cual promociona la unificación de derechos de los servidores públicos en una sola norma legal, para otorgar compensaciones, ascenso a cargo público a través de la “meritocracia” ,esto y más serán aplicadas al personal nombrado de cada entidad del Estado a razón de la adecuación de la Ley es decir cuando la entidad logre transitar a este nuevo régimen según lo estipula la octava Disposición Complementaria de la Ley en su artículo 67°.

Tabla 1:

Regímenes Laborales en el Perú

Servicio Civil con carrera	Militares y policías Ley 28359-2004 y Ley 27238-1999. Magistrados Ley 29277-2008. Fiscales D.L. 052-1981 y modificado 2021. Diplomáticos Ley 28091-2003 y modificado 2005. Profesorado y Magisterial: Ley 24029 – 29062 – 29944 Docentes universitarios: 30220 Profesionales de la salud Ley 23536 Asistenciales de la salud Ley 28561
Servicio Civil con vínculo laboral	Régimen de la actividad privada D.L 728. CAS D.L 1057-2008. Gerentes Públicos D.L. 1024-2008.
Servicio Civil con vínculo civil	Convenios de Administración con PNUD Fondo de Apoyo Gerencial D.L. 25650-1992.
Sin carrera y con vínculo civil:	Locadores de servicios

Fuente: datos tomados de SERVIR.

La actual situación del servicio civil como se plasma es una problemática muy compleja, toda vez que la planilla crece sin justificación, por más que la ley pueda mencionar la evaluación de desempeño no se realiza, con 15 regímenes laborales con obligaciones de derechos variados, con 190 conceptos por remuneraciones, donde la temporalidad en el trabajo es común, con inversión de 100 millones en capacitaciones sin resultados, la gran mayoría de contrataciones no se vincula a los perfiles del puesto que se requiere, refiere Prieto (2016).

Surge un cambio de políticas públicas, como lo expresa Ramírez Brouchoud, (2007) que cita a John Kingdon (1995) quien refiere que las políticas públicas se encuentran en un dinamismo, partiendo de 3 corrientes que confluyen dentro de un sistema, con capacidad de unirse para producir situaciones individuales,

aprovechándose las oportunidades que se originan. Donde las políticas públicas convergen y divergen en la promoción de solución a un problema, esto según Kingdon se inicia con la construcción de las alternativas de solución, para llegar a la formulación de las políticas públicas abriendo un abanico de oportunidades dada la sujeción de un problema.

Méndez, J. refiere sobre la implementación de La Reforma del servicio civil en México, a partir del 2003 se viene buscando ello; sin embargo, ante el ánimo de aplicar el nuevo diseño años siguientes terminaría siendo ineficaz, incompleta y ampliamente modificada voluntariamente por el personal ejecutor, se entiende a su propia conveniencia. Donde el órgano encargado, su acción, se centralizó, sin la posibilidad de otorgar autonomía a las propias entidades. Resultando en la primera etapa del concurso, la saturación de un sistema o aplicativo web, provocando la selección de personal no idóneo para el cargo, esta alteración de la selección del personal se redujo a favorecimientos de las jerarquías, dejando el mérito prácticamente de lado. (Méndez, 2016)

El fracaso de más de una política pública surge muy probable por la equivocada conformación de los integrantes del grupo o comisión encargada de tal función tan importante como la de selección del personal bajo las fases correspondientes, el escaso compromiso, el desconocimiento de los beneficios laborales, los intereses personales, el cambio de funcionarios en corto plazo, entre otros pudiera estar provocando deficiencias o dificultades en su implementación dentro de una entidad del estado.

La presente investigación se centrará en determinar los factores o características que están impidiendo transitar a la entidad municipal al nuevo régimen laboral de la Ley 30057, tratando de estudiar aquellos elementos que originan o viene afectando su desarrollo. Analizando aspectos como, la Organización del trabajo en cuanto al Diseño de los puestos y la Definición de los perfiles, pudiendo llamar herramientas de gestión, así como la Gestión del empleo, finalmente, la Gestión de Rendimiento en cuanto al compromiso y la evaluación del

Rendimiento del servidor civil estos posibles elementos o factores permiten la dilatación al tránsito al nuevo régimen de la Ley del servicio Civil.

La investigación en torno a los conceptos básicos como Servicio Civil, el BID (2006) expresa es un conjunto de decisiones organizacionales dentro de una política de Estado que conlleva la instauración de un nuevo sistema de régimen laboral dentro de la Gestión de Recursos Humanos que cada entidad posee.

De acuerdo al presente estudio de investigación y de las dimensiones, el personal involucrado al servicio civil, es el denominado Servidor Civil, que, de acuerdo a la Ley, es el trabajador de la entidad pública que presta servicios en calidad de nombrado, un funcionario, directivo, operadores, por ejemplo. Por otro lado, se tiene a la Entidad pública, siendo ella el cuerpo ejecutor de la norma mencionada, están sujetas a mandato imperativo del ejecutivo, según las funciones que cumplen son: ministerios, organismos autónomos, Universidades, Organismo descentralizados, entre otros.

(Costa, 2007) menciona que los cambios cada cuatro años del personal de alta dirección, así como el manejo de los regímenes en la operativización del personal provocan un desmedro y tienen un impacto significativo en el éxito de la gestión. Igualmente, Costa manifiesta que la selección de las personas idóneas con cualidades y potencialidades es menester priorizar dada que la entidad mientras más complejo sea mayor cantidad o demanda requiere para reclutar al personal selecto con habilidades estratégicas y de gestión. Por ello es importante la estructura organizacional de la entidad.

La Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) considera que el personal público se está envejeciendo; donde los jóvenes tienen una oportunidad de empleo, y son ellos los que buscan esa alternativa de asegurar una ocupación. El trabajo público es más solicitado dependiendo de las condiciones, los requisitos hoy son más exigidos, pues tienen la seguridad de lograr y desarrollar sus capacidades dentro de la entidad. (OCDE, 1999)

Si se tiene en cuenta que la administración pública ha sido cuna de clientelismo respecto a la ocupación de puestos, el ingreso para el acceso a una plaza o cargo público no era considerado dentro de lo que hoy se exige la

Meritocracia, obteniéndose personal que no se relaciona con las características o perfiles de los puestos a ocupar; el pensamiento es “ya adentro aprenderás”; ese pensamiento ocasiona mucho daño a la entidad pues el tiempo que requiere ese personal “sin cualidades para el cargo” le tomará mucho tiempo para entender el movimiento o la función y responsabilidades de su cargo, dando como resultado negativo para el área en la cual se ocupa. (Flores, 2015)

(Longo, 2002) indica que el Servicio Civil Viene a ser pautas dentro de las entidades que se articulan y gestionan con el empleo público como también con las personas que la integran. Esta articulación se dirige en torno a reglas, normas, estructuras y actividades que se aplican dentro de los Recurso Humanos que se encuentra al servicio de la población. Longo refiere a que Gestión del empleo corresponde a un subsistema dentro de la Gestión de Recursos Humanos, (en adelante GRH), que se orienta a manejar el flujo de entradas y salidas del personal dentro de la organización.

Según la Ley 30057 la Organización de los servidores civiles es por grupos así se tienen; Funcionario Público es quien funciones dentro del gobierno emitiendo políticas públicas es seleccionado por voto popular, el Directivo público, quien cumple actividades de dirección y toma de decisiones de su cargo o programa; el Servidor civil de carrera referidas al cumplimientos de funciones administrativas con sujeción a la jerarquía y finalmente el Servidor de actividades complementarias quien cumple actividades sustantivas y de la administración interna de la entidad. (Llerena, 2015)

Respecto a la entidad municipal se observa bajo el análisis documental del Cuadro de Asignación Provisional se extrae la siguiente información:

Table 2:*Clasificación del Personal de la entidad Municipal,*

GRUPO	CLASIFICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Funcionario Público	EP	02	0.73%
Empleado de Confianza	EC	05	1.82%
Director Superior	SP DS	02	0.73%
Servidor Público	Ejecutivo	44	16.00%
	Especialista	45	16.36%
	Apoyo	177	64.36%
Régimen especial	RE		
Total		275	100.00%

Fuente: CAP Provisional de la Municipalidad distrital, 2016.

Según el Cuadro de Asignación del Personal (2016), CAP Provisional vigente del año 2016 publicado en el Portal Transparencia, se menciona tras la ordenanza Municipal N° 025-2007 MDG, se identificó 157 cargos de los cuales 96 son los llamados cargos ocupados y 61 venían siendo los cargos previstos. A partir del 2015, con la emisión de la directiva de SERVIR N° 002, postula que las entidades locales deben aprobar su CAP (cuadro de asignación del personal) aprobado con Ordenanza Municipal N° 031-2016 MDG, identificándose hasta la fecha, los datos de la tabla, las cuales se puede decir que según el CAP provisional 2016, la entidad municipal tiene 214 cargos ocupados (entre funcionarios, empleados y obreros) y 61 cargos previstos, de los cuales 21 están en condición de locadores de servicio.

Analizando las dimensiones, La Gestión del Empleo, según Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, refiere al estudio o control de los servidores públicos desde su ingreso hasta su desvinculación. Por tanto, nuestro sistema público coexiste los regímenes laborales del DL. 276, 728 y 1057 CAS, cada uno con sus diferencias o características. La Gestión del Empleo que se pretende implementar es para unificar la selección del personal a través de todo un proceso donde se

priorice la meritocracia, estableciendo la suscripción del contrato o formalización de la relación laboral entre servidor y entidad. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016)

La entidad municipal, motivo de la investigación, está conformada según datos recopilados: personal DL 276 representa el 25,9%, DL 728 representa el 32,8%, DL 1057 representa el 32,8% y Locación de servicios el 8,6%.

De acuerdo al presente estudio de investigación y de las dimensiones, se observa según la definición del académico Mintzberg citado por (Montoya Restrepo, 2009) menciona que la Organización viene a ser un conjunto de formas en que se divide el trabajo con distintas tareas y coordinación entre ellas.

Por otro lado, Strategor citado por (Montoya Restrepo, 2009) explica que una estructura organizacional «es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad».

Dentro de un sistema de Recursos Humanos, la organización del Trabajo constituye como aquel que planifica todo a su alcance a través de la organización de actividades, funciones, responsabilidades, características de los puestos o cargos que se desarrollan en una entidad; generalizando su denominación como las Herramientas de Gestión siendo principalmente según Longo: El diseño de los puestos de trabajo, caracterizado por identificar las competencias, clasificación y la jerarquización de los puestos; y la Definición de los Perfiles, corresponde a establecer por parte de la entidad la idoneidad de los servidores ocupantes de los puestos teniendo en cuenta las competencias y según los requerimientos o exigencias respecto a las funciones. (Longo, 2002)

En el artículo 9° del D.L. 276, clasifica al personal público en grupos ocupacionales: Profesionales, Técnicos, Auxiliares, asimismo, se menciona en art. 10° habiendo 14 niveles de los cuales 8 niveles llamados superiores para el grupo profesional; 10 niveles desde el 3° al 12° le corresponde a los Técnicos y los 7° inferiores a los Auxiliares. Respecto al personal del D.L. 728, tienen la denominación de directivo superior, ejecutivo, especialista, y de apoyo; pudiendo ser Técnico 1, 2,...o Profesional 1, 2,...Nos refiere Prieto (2016) que en algunas entidades el profesional 1 sería el de mayor jerarquía, mientras que en otra pudiera

ser el de menor jerarquía para la misma denominación. En cuanto al personal CAS, no hay jerarquización u orden definido, no existe clasificación de cargos o puestos en DL. 1057.

Por su parte la Ley 30057, clasifica a los servidores en Funcionario Público, Directivo Público, Servidor de carrera y Servidor de actividades complementarias, existiendo en cada grupo familias y roles (niveles, subniveles y categorías).

Siguiendo con el análisis y teniendo en cuenta a Longo, considera que La Gestión del Rendimiento está referido al reconocimiento y promoción de los servidores públicos, donde la entidad busca mejorar el desempeño en sus puestos con la finalidad de cambiar positivamente el servicio que brinda la entidad. A través de un proceso continuo el servidor público tiene derecho a ser evaluado, a pedir revisión de evaluaciones, así como a interponer apelación de calificación no reconocida. La prioridad es que la organización debe lograr el nivel más alto respecto al personal; pero existe la falta compromiso de los altos funcionarios o directivos dentro de la administración, escasa capacitación, ineficaz uso de herramientas de Gestión considera puntos críticos.

Como lo expresa Chapman (2020), las condiciones para el ingreso a una carrera pública en países federados como los USA, se enfocan en cualidades dentro del campo técnico en contabilidad, ingeniería, economía principalmente, mientras que otros países se exige al menos una línea jurídica otras naciones no muestran exigencia alguna para ocupar plaza en centro laboral público solo le basta, refiere, la experiencia o mejor dicho “los años de servicio o experiencia en el cargo” las cual esa cualidad es considera como “conocimiento” para hacerse cargo de puestos de gran responsabilidad.

Sobre la evaluación del personal Pinazo, refiere a la mejora de la actividad institucional, pudiéndose realizar en el diagnóstico y en todas las fases correspondientes otorgando a los usuarios seguridad. (Pinazo Hernandis, 2014)

Entre tanto, existen factores situacionales que repercuten sobre el personal directa o indirectamente en el diseño y la ejecución de las políticas públicas dentro del área de Recursos Humanos, con incidencia en la planificación estratégicas de

la organización. La inequidad en la retribución, la escasa movilidad del personal en ascensos, con remuneraciones congeladas prácticamente, a través de diseños de políticas no acertadas, mostrándose poca claridad en la organización con lleva a los desajustes estructurales dentro de una institución. Donde la gama de las remuneraciones muy diferenciadas origina situaciones de inequidad alterando el funcionamiento de la meritocracia, refiere el académico Longo.

(Ramió Matas, 2003) refiere que en América Latina se intenta buscar un modelo de servicio civil que permita las instituciones ser más eficaces y eficientes superando a aquel modelo clientelar que daña la administración del sistema público debilitando su institucionalización.

Según SERVIR (2013), en lo que respecta al Tránsito de una entidad estatal al nuevo régimen laboral de la Ley, se considera dentro del proceso (inicialmente 4 fases) y que a raíz de la última modificatoria con el (Diario Oficial El Peruano, 2021) D.S. 085-2021 se establece 3 etapas de implementación: a) Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones; b) Propuesta situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones y c) Valorización de los puestos de la entidad pública.

Luego de la aprobación de la Directiva 01-2021, de la Presidencia Ejecutiva con la Resolución 068-2021-SERVIR, sobre los Lineamientos para el tránsito al régimen del Servicio Civil, se modifica y quedando solo 2 fases, la cual la Fase 1 consiste en el pase paulatino de la entidad al nuevo régimen laboral, además de que se caracteriza en que la entidad debe contar con el Reglamento de Organización y Funciones (MOF), también con el Manual de Clasificador de cargos o el que llaman Cuadro de Asignación de Personal provisional (CAP), la fase 2 se refiere al pase voluntario de los servidores de la entidad al nuevo sistema laboral. Ahora bien, la fase 1 le corresponde 3 etapas siendo ellas: Etapa 1 se aplica El Análisis Situacional, se debe cumplir de manera obligatoria la cual consisten en que la entidad realizará un mapeo de los cargos y puestos, siendo ello la base para estructurar los recursos humanos y el insumo para elevar la propuesta al nuevo régimen. (PCM, 2021)

Para la Etapa 2, se requiere Propuesta de Reorganización donde la motivación voluntaria del personal en la participación de concursos públicos de la

meritocracia. Este tránsito requiere una base presupuestal que la entidad ha de evaluar y garantice el progreso al nuevo régimen laboral, donde se aprueba el Manual de perfiles de puestos (MPP) que reemplazará al Manual de clasificador de cargos (MCC) y al Manual de Organización y funciones (MOF). Seguidamente la Etapa 3, consiste en la valorización de los puestos, se eleva la propuesta del personal de la entidad (CPE), este documento reemplaza al Cuadro Analítico del personal (CAP) y al Presupuesto Analítico del personal (PAP).

En base a estos conocimientos la Entidad municipal, materia de investigación, se encuentra prácticamente en “nada” respecto a los requisitos ya mencionados, puesto que solo cuenta con los documentos de gestión tradicional: MOF, ROF, y CAP. Se evidencia en la indagación realizada la ausencia del mapeo de puestos, ya que sin este documento es imposible seguir avanzando las otras fases y etapas. Según la Resolución N° 138-PCM-2016, el mapeo de puestos es la recopilación de información sistematizada de los puestos y de los ocupantes que hay en la entidad, donde se detecta la cantidad de personas que trabajan, los puestos y las remuneraciones diferenciadas, la cantidad de regímenes que cohabitan en la entidad, detectar los puestos libres y que son ocupados por otro nombre de puesto diferente, es decir es un escaneo de los puestos funcionales de la entidad.

Claramente se observa que la función pública es clave para el desarrollo de las capacidades, donde el rol de los Recursos Humanos es menester, la cual la entidad se convierte en el foco de atención del Gobierno para la solución de los problemas, por ello la emisión de las políticas públicas se dan precisamente para brindar la atención suficiente y necesaria a la ciudadanía, tanto que el personal o servidor a cargo ha de ser el más idóneo con capacidad de respuesta. (Velarde, 2011)

La situación actual del país amerita atención a la implementación de la Reforma Civil para el logro de las metas y se consolide el proceso para efectivizar la retribución de atención de los servicios públicos que la ciudadanía recibe, toda vez que el avance en la reforma del país según el BID, del 2011 al 2015 es positivo o en todo caso se observó mejoría. Siendo La Reforma Civil una política de Estado más trascendental para el desarrollo de la administración pública. (Boyer, 2021)

El académico Rodríguez (2015) manifiesta que en una organización se debe priorizar la equidad respecto a la remuneración de los trabajadores, se observa la recompensa relacionada a la productividad. Ejemplifica diciendo, los trabajadores recibían remuneración alto respecto al valor de su cargo, es decir no compensaba la función mínima con el gran sueldo que se percibe. Es importante la determinación de la clasificación de los puestos para tener en cuenta la diferencias funcionales y niveles o categorías para que equipare con su sueldo, donde el personal encargado de recursos humanos debe emitir sus resultados o estudios de la diversificación laboral.

La Ley del Servicio Civil, expresa dentro de su contenido principios de la Ley que se aplican al régimen laboral, se tiene la Eficacia y Eficiencia la cual considera como el logro de metas y objetivos que el Estado direcciona a través de la entidad pública debe cumplir, con la idea de optimizar los recursos al servicio de la ciudadanía. Asimismo, Igualdad de Oportunidad se refiere a tratar al personal o servidor público con igualdad de derechos sin discriminación alguna. También se tiene un principio que caracteriza a la ley del Servicio Civil, el Mérito; la cual desde que el personal ingresa a laborar en la entidad con derechos de concurso para el ascenso, la permanencia, la evaluación de desempeño; estas cualidades de la aplicación de la Ley permiten que la entidad reclute a los mejores profesionales según cargo a la postula. Ley Servicio Civil (2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Un enfoque de investigación cuantitativo, se caracteriza por ser secuencial y probatoria, a la vez es una investigación objetiva, sin la intervención alguna en la modificación de las variables por parte del investigador ya sea por sus creencias u otros; sino son posiciones críticas que pretender confirmar y predecir los fenómenos investigados y sus resultados son generalizables, (Hernández & Baptista, 2016)

Una investigación cuantitativa se considera al estudio de variables que pueden ser medidas y los resultados se expresan numéricamente con mayor precisión. (Mejía, 2005)

Según Sampieri (2018) Así mismo, esta investigación tratará de explicar las causas que originan la dilatación del Tránsito al nuevo régimen laboral de la Ley 30057, por ello es una Investigación Explicativa, que va más allá de las descripciones de los fenómenos o de las variables, es decir están encaminado a responder las causas de los hechos o fenómenos. Para ello se plantea los elementos como las Gestión del Empleo, Organización del Trabajo, Gestión de Rendimiento.

El Diseño de la investigación está dada por ser No Experimental Transversal-Correlacional-Causal, por la forma de recolectar os datos, siendo dada en un momento determinado y único teniendo como objetivo extraer información de las variables y analizar sus implicancias en una coyuntura o momento. Donde el investigador determina la posible causalidad fundamentando con la literatura. (Hernández & Baptista, 2016)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente:

Los factores que se expresan en un Gobierno Local

Definición Conceptual:

Según el SERVIR, está referido Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por finalidad instaurar los lineamientos que las entidades públicas, en

la esfera de actuación de las Oficinas de Recursos Humanos, deben continuar para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Definición Operacional:

Se tendrá en cuenta el estudio de los factores que probablemente dilaten el tránsito al nuevo régimen laboral, siendo ellos; La Gestión del Empleo a través de la diversidad de regímenes en la entidad, la Organización del Trabajo a través de la elaboración de las herramientas de gestión, y la Gestión de Rendimiento mediante el compromiso y la evaluación del rendimiento del personal, en cuanto intervienen en el tránsito de la política Estado como es la implementación de la Ley SERVIR.

3.2.2. Variable Dependiente:

Dilatación al tránsito de la Ley SERVIR

Definición Conceptual

Conjunto de las medidas dentro de una institución para unir y gestionar al personal que se encuentra al servicio del Estado. Estas medidas se articulan en las etapas o procesos de tránsito, donde la entidad y el personal se trasladan de manera paulatina al nuevo régimen laboral. (Ministerio de Justicia, 2013)

Definición Operacional:

Teniendo en cuenta las características de la Norma Servicio Civil, dentro del área de Recursos Humanos se manifiestan le proceso mismo a través de la ejecución y aplicación de las fases, valorando la Gestión de la compensación referido a la competitividad y equidad, igualmente los principios como la eficacia y eficiencia dentro de una entidad que brinda igualdad de oportunidades y meritocrático.

3.3. Población, Muestra y muestreo

La población y muestra estuvo formada por todo el personal que labora en la entidad municipal, siendo un total de 275, de los cuales 214 entre funcionarios, empleados, y obreros son plazas fijas, 61 cargos llamados previstos ocupados bajo modalidad de locadores de servicio.

Muestreo es Probabilístico Aleatorio simple. La muestra está determinada por la fórmula siguiente:

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

Donde:

N= representa a la población del personal de la entidad.

Z= 1.96 (nivel de confianza al 95%)

p= referido al a proporción esperada (5%=0.05)

q= 1-p (1- 0.05=0.95)

d= referido a la precisión al 5%

Dada fórmula se determina que la muestra está representada por 56 trabajadores con el 95% de confianza y el 5% de error.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas:

Análisis documental

Contribuye a comprender las situaciones de espacio y tiempo respecto al objeto de estudio. Permite detectar y captar a través de las consultas bibliográficas y documentales en la utilización al propósito del estudio. Sampieri et al. (2016). Utilizándose las fichas bibliográficas.

En el presente trabajo revisará información que proporcionará la Entidad y/o información virtualizada en el portal transparencia sobre los documentos de

gestión, así como libros, artículos científicos, tesis con relación al objeto de estudio.

Encuesta

Conjunto de preguntas relacionada a una o más variables de estudio (Sampieri et al 2016).

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Conjunto de interrogantes respecto al a variable a medir, siendo coherente al planteamiento. Se utilizan en la gran mayoría de encuestas. (Hernández Sampieri, 2018).

Para efecto de la investigación se utilizará para la encuesta el instrumento del Cuestionario, porque su éxito depende del asertividad de las preguntas, así como de su coherente ordenación. (Villabella Armengol, 2015)

Validación de Instrumentos:

La validación de los instrumentos de investigación se realizó a través de la evaluación de Juicios de Expertos que se detalla a continuación:

Tabla 02

Validez de contenido del cuestionario sobre Factores que se expresan en un Gobierno Local y la dilatación para el Transito a Ley N° 30057, Periodo 2017-2019.

N°	Grado Académico	Nombre y Apellido	Dictamen
01	Mg	Emil Renato Beraún Beraún	Aplicable
02	Mg	Ricardo Milla Toro	Aplicable
03	Dr	Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

Según la evaluación de juicios de Expertos, el instrumento obtuvo la validez para su aplicación.

Confiabilidad del Instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación que se usaron en la recolección de datos, se tomaron una muestra de 20 como prueba piloto, que representa al servidor público de la entidad.

El Alfa de Cronbach es un coeficiente de fiabilidad que permite determinar si el instrumento es fiable para la investigación, a través de un determinado grupo de ítems que mide la dimensión teórica. (Hernández, 2018)

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Factores que se expresan en un Gobierno Local	.976	13
Dilatación para el Tránsito a la Ley N° 30057, Ley SERVIR.	.983	14

En la tabla el valor de alfa de Cronbach para el cuestionario de Los factores que se expresan en un Gobierno Local es de $\alpha = .800$ En cuanto a los resultados de la confiabilidad para la variable de la Dilatación para el Tránsito a la Ley N° 30057. Demostraron un fuerte nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación, se aplicó los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, a través del cuestionario, posteriormente su análisis correspondiente unido al de la literatura vinculada a la investigación.

El trabajo cumple con los siguientes elementos y pasos respectivos para obtener los resultados que serán interpretados a fin de determinar las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

Recolectados los datos, fueron tabulados y limpiados de vicios. Seleccionamos el programa Excel/SPSS 26 como explorador de datos, obtenidos con instrumentos previamente sometido a pruebas de fiabilidad y validez. Los resultados fueron

analizados estadísticamente, para observar la contrastación de hipótesis y con análisis adicionales, los mismos que se presentan en gráficos, para su respectiva interpretación metodológica y temática.

3.6. Método de análisis de datos

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se hizo online, especialmente, dada las circunstancias actuales de distanciamiento social a los trabajadores y funcionarios que integraron el número de la muestra de estudio. Luego fueron procesados a través del programa SPSS en tablas y gráficos con la interpretación y análisis y llegar a explicar los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La ética es fundamental en el trabajo de investigación se presenta en todo proceso de investigación, la confiabilidad de la investigación se nota en los resultados y conclusiones. El ejercicio de la investigación científica y el uso del conocimiento producido por la ciencia demandan conductas éticas en el investigador. La conducta no ética no tiene lugar en la práctica científica de ningún tipo. Debe ser señalada y erradicada. Aquel que con intereses particulares desprecia la ética en una investigación corrompe a la ciencia y sus productos, y se corrompe a sí mismo. Gonzáles Ávila, M. (2002)

Se tuvo en consideración un estudio dentro de los parámetros éticos respecto al derecho de autoría, y respetando las disposiciones de la UCV, como las normas APA.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la ética profesional basada en principios. Gómez (2009), menciona cuatro principios que se obtuvieron del informe Belmont y de Beauchamp y Childress, estos fueron autonomía, beneficencia, no mal eficiencia y justicia. La investigación en seres humanos es una preocupación que crece por la aplicación ética de sus procedimientos y cada año van mejorando, en un inicio se incorporó al campo biomédico en la actualidad también se aplica en el campo de las ciencias sociales y humanas (Ames y Merino, 2019).

Consentimiento informado La participación libre de los encuestados (autonomía), garantizando siempre la confiabilidad de los datos obtenidos; así mismo, se respetó el anonimato de los participantes y se trabajó con formularios de Google para evitar algún tipo de riesgo en su salud, los resultados de la investigación beneficiarán a toda la comunidad, la información obtenida se procesó sin exclusión que puede ser de sexo, condición laboral, edad, entre otros (justicia).

Adicionalmente se tomó como referencia el código de ética en investigación propuesto por la UCV según RCU N° 0262-2020/UCV, que adicionalmente a lo antes mencionado se consideró la probidad que es la autenticidad de la información obtenida sin la intervención directa del investigador; así mismo, se solicitó los permisos a la entidad municipal en la que se desarrolló la investigación, los resultados muestran la originalidad del trabajo, para tal fin se usó el software Turnitin (respetar la propiedad intelectual).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Factores que se expresan en un gobierno local

Niveles	f	%
Deficiente	23	41,1
Regular	23	41,1
Bueno	10	17,9
Total	56	100,0

Fuente: Base de datos

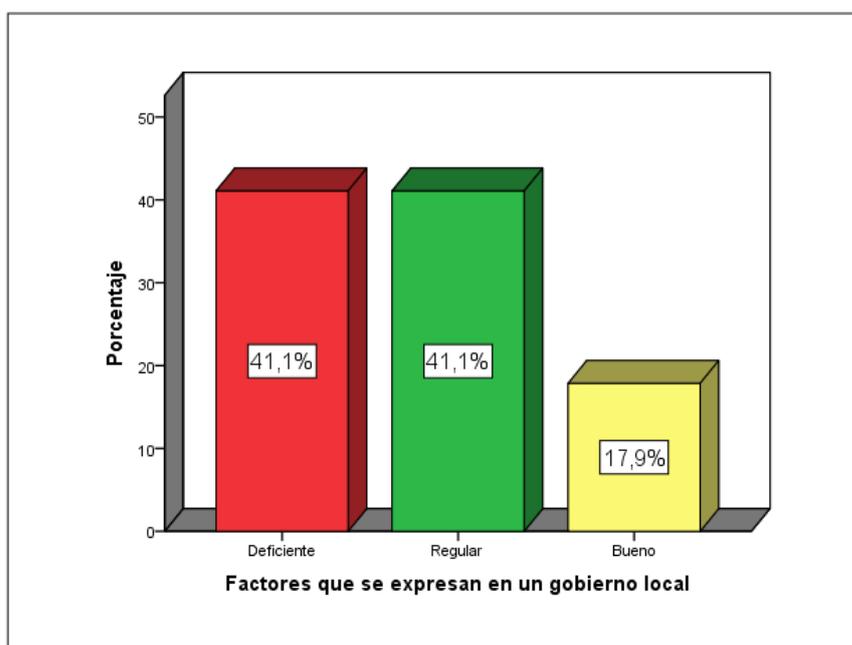


Figura 1. Factores que se expresan en un gobierno local

De la tabla 5 y figura 1, de acuerdo a la versión de los trabajadores, se tienen en cuanto a los factores que se expresan en un gobierno local el 41,1% se ubicaron en deficiente el 41,1% en regular y el 17,9% en bueno. De esto se deduce que el nivel de los factores que se expresan en un gobierno local se ubicó en el nivel regular, lo es favorable para el gobierno local

Tabla 6*Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en un gobierno local*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Gestión del empleo	Deficiencia	16	28,6
	Regular	31	55,4
	Bueno	9	16,1
Organización del trabajo	Deficiencia	23	41,1
	Regular	21	37,5
	Bueno	12	21,4
Gestión del rendimiento	Deficiencia	25	44,6
	Regular	20	35,7
	Bueno	11	19,6

Fuente: Base de datos

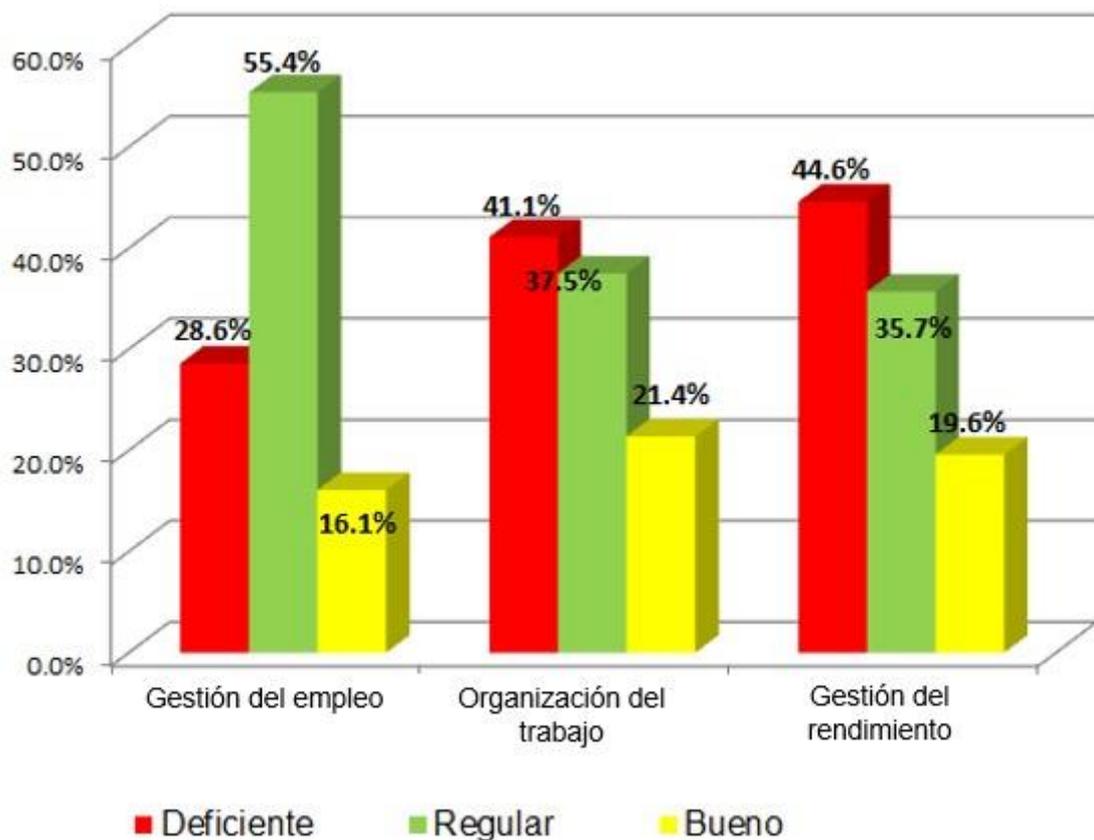


Figura 2. Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en un gobierno local

De acuerdo con la opinión de los trabajadores se obtuvo en cuanto a las dimensiones de los factores que se expresan en un gobierno local. En el factor gestión del tiempo el 28,6% opinaron deficiente, el 55,4% regular y el 16,1% en bueno. En el factor organización del trabajo el 41,1% manifestaron deficiente, el 37,5% regular y el 21,4% bueno. El factor gestión del rendimiento el 44,6% señalaron deficiente; el 35,7% regular y 21,4% bueno. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones de los factores que se expresan en un gobierno local se ubicó en regular a bueno; lo cual indicó que es favorable para el gobierno local.

Tabla 7

Niveles de la dilatación para el tránsito a Ley N° 30057

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	35,7
Regular	25	44,6
Bueno	11	19,6
Total	56	100,0

Fuente: Base de datos

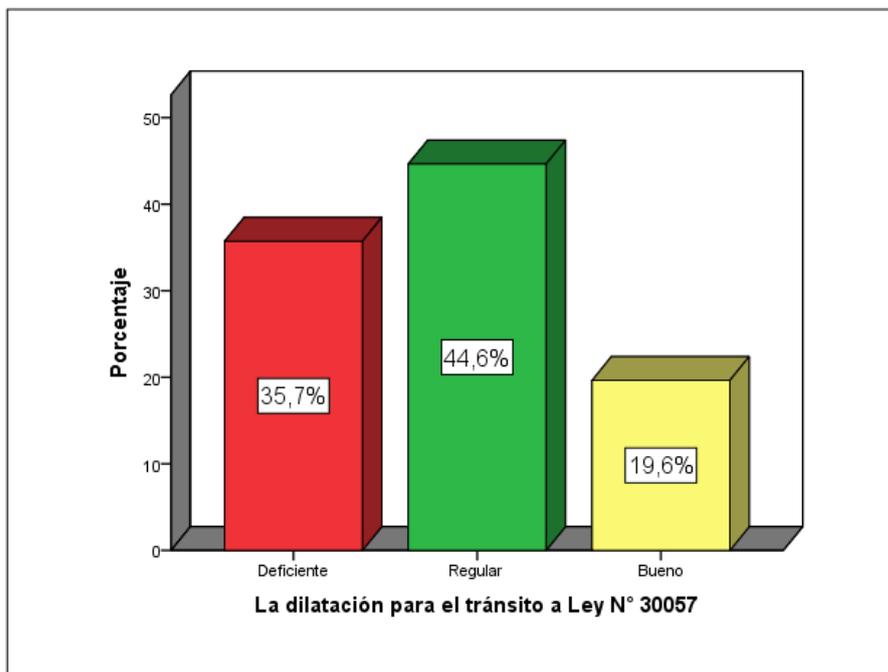


Figura 3. Niveles de dilatación para el tránsito a Ley N° 30057

Los niveles de la variable dilatación para el tránsito a Ley N° 30057 de acuerdo a la de los trabajadores, se tiene en un 35,7% en se encuentran en deficiente, el 44,6% en regular y el 19,6% en bueno. En ese sentido se deduce que la dilatación para el tránsito a Ley N° 30057de acuerdo a la versión de los trabajadores se ubicó en regular, lo cual señala que es aceptable para el gobierno local.

Tabla 8*Niveles de las dimensiones de la dilatación para el tránsito a Ley N°30057*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Procesos de tránsito	Deficiencia	22	39,3
	Regular	22	39,3
	Bueno	12	21,4
Gestión de la compensación	Deficiencia	11	19,6
	Regular	31	55,4
	Bueno	14	25,0
Principios	Deficiencia	11	19,6
	Regular	24	42,9
	Bueno	21	37,5

Fuente: Base datos

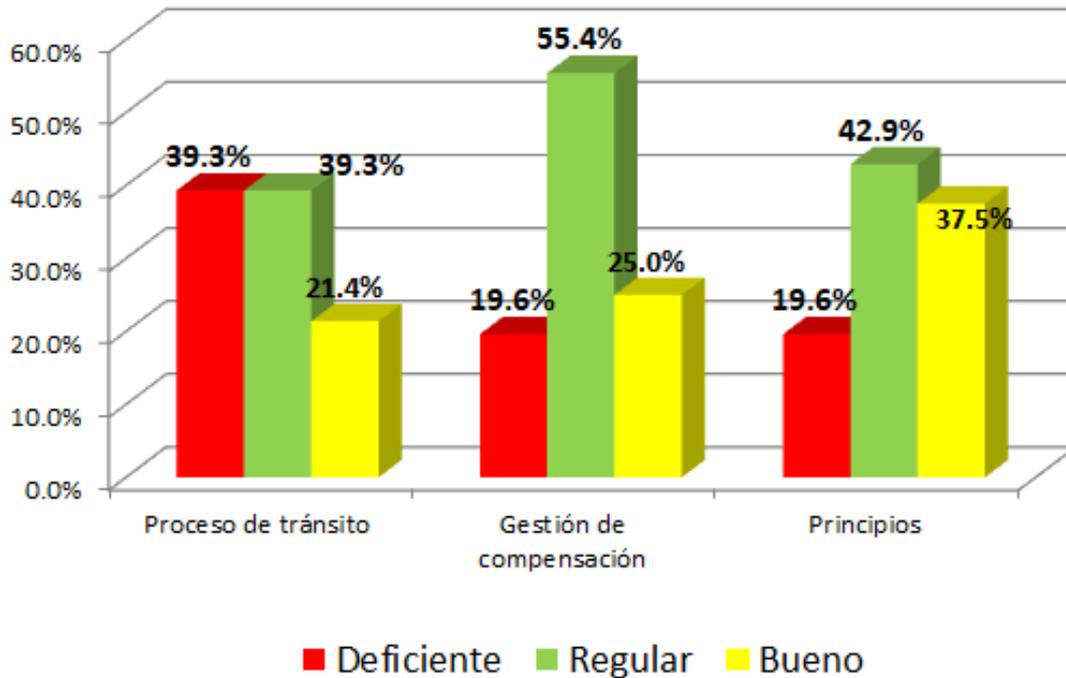


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la dilatación para el tránsito a Ley N°30057.

De acuerdo con la versión de los trabajadores, se obtuvo en cuanto a las dimensiones de la dilatación para el tránsito a Ley N°30057. En la dimensión proceso de tránsito el 39,3% manifestaron deficiente, el 39,3% mencionaron regular y el 21,4% en bueno. En el factor gestión de compensación el 19,6% mencionaron deficiente, el 55,4% y el 25,0% en bueno. En la fase principios el 19,6% indicaron deficiente; el 42,9% regular y el 37,5% en bueno. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones se ubicó en regular; lo cual señala que es favorable para el gobierno local.

Deducciones anteriores al modelo

Significancia = 0,05

Regla de decisión → Si p_valor ≤ 0.05 rechazar Ho

Si p_valor ≥ 0.05 aceptar Ho

Tabla 9

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,427			
Final	11,341	48,086	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 9 se observa los valores Chi cuadrado 48,086 y $p=0,000 < \alpha$ los cuales indican que la variable dependiente la dilatación para el tránsito a Ley N°30057 depende de la variable independiente factores que se expresan en un gobierno local, es decir, las variables no son autónomas, por lo que existe sumisión de una variable en la otra.

Tabla 10

Valores de la bondad de ajuste para el modelo.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,293	2	,003
Desviación	7,707	2	,001

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 10 se observa los resultados obtenidos de la prueba de bondad de ajuste, los cuales confirman que la variable independiente factores que se expresan en un gobierno local incide sobre la variable y sus dimensiones de la variable dependiente la dilatación para el tránsito a Ley N°30057 ($p=0,003$ y $0,001 < 0,05$). En cuanto a las estimaciones de los parámetros los resultados confirman la existencia de posibilidad de que cuando la variable factores que se expresan en un gobierno local sea óptima entonces la dilatación para el tránsito a Ley N°30057 es óptima. Concluyendo que existe incidencia de los factores que se expresan en un gobierno local en la dilatación para el tránsito a Ley N°30057.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ha Los factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057, periodo 2017-2019.

Tabla 11

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,576
Nagelkerke	,657
McFadden	,410

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 11 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existen buenos factores que se expresan en un gobierno local existirá un buen nivel de tránsito a la Ley 30057. El valor de Nagelkerke= 0,657; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 65,7% a la variable dependiente.

Tabla 12

Factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Erro r típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superio r
Umbral	[dilatación1 = 1]	-6,258	1,342	21,763	1	,000	-8,888	-3,629
	[dilatación1 = 2]	-2,199	1,055	4,347	1	,037	-4,267	-,132
	[Factores1=1]	-7,096	1,411	25,290	1	,000	-9,861	-4,330
Ubicación	[Factores1=2]	-4,651	1,288	13,047	1	,000	-7,175	-2,127
	[Factores1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 12 , se observa el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente el tránsito a la Ley 30057, aporta la predicción de la variable independiente los factores que se expresan en un gobierno local, según Wald 13,047; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que los factores que se expresan en un gobierno local incide en el tránsito a la Ley 30057.

Hipótesis específica 1

H1. La gestión del empleo influye en la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

Tabla 13

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,327
Nagelkerke	,373
McFadden	,189

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 13 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe un buen nivel de la gestión del empleo existirá un buen nivel del tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057. El valor de Nagelkerke= 0,373; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 37,3% a la variable dependiente.

Tabla 14

La gestión del empleo influye en la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dilatación1 = 1]	-4,053	,963	17,703	1	,000	-5,941	-2,165
	[dilatación1 = 2]	-1,275	,805	2,508	1	,113	-2,853	,303
	[Gestión1=1]	-4,294	1,064	16,298	1	,000	-6,378	-2,209
Ubicación	[Gestión1=2]	-3,510	,971	13,066	1	,000	-5,414	-1,607
	[Gestión1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, se observa el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente de la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, aporta la predicción de la variable independiente gestión del empleo según Wald 13,066; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la gestión del empleo incide en tránsito al nuevo régimen laboral.

Hipótesis específica 2

H2. La organización del trabajo influye en el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

Tabla 15

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,470
Nagelkerke	,536
McFadden	,303

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 14 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe un buen nivel de organización del trabajo existirá un buen nivel de transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057. El valor de Nagelkerke= 0,536; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 53,6% a la variable dependiente.

Tabla 16

La organización del trabajo influye en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dilatación1 = 1]	-4,434	,945	21,996	1	,000	-6,287	-2,581
	[dilatación1 = 2]	-,997	,649	2,358	1	,125	-2,270	,276
	[organización1=1]	-5,218	1,037	25,325	1	,000	-7,250	-3,186
Ubicación	[organización1=2]	-3,058	,909	11,324	1	,001	-4,839	-1,277
	[organización1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, se observa el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente de tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, aporta la predicción de la variable independiente la organización del trabajo según Wald 11,324; gl: 1 y $p=,001 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la organización del trabajo incide en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

Hipótesis específicas 3

H3. La gestión de rendimiento influye en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

Tabla 17

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

	Pseudo_ R ²
Cox y Snell	,526
Nagelkerke	,600
McFadden	,356

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 16 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe un buen nivel de gestión de rendimiento existirá un buen nivel de transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057. El valor de Nagelkerke= 0,600; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 60,0% a la variable dependiente.

Tabla 18

La gestión de rendimiento influye en el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dilatación1 = 1]	-5,197	1,081	23,116	1	,000	-7,316	-3,079
	[dilatación1 = 2]	-1,393	,755	3,406	1	,065	-2,873	,086
	[rendimiento1=1]	-5,966	1,155	26,665	1	,000	-8,231	-3,702
Ubicación	[rendimiento1=2]	-3,295	,986	11,175	1	,001	-5,227	-1,363
	[rendimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, se observa el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente de la gestión de rendimiento aporta la predicción de la variable independiente el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057. según Wald 11,175; gl: 1 y p=,001 < α : 01, resultado que permite afirmar que la gestión de rendimiento incide en el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057

V. DISCUSIÓN

En lo referente a la Hipótesis general demostró que Los factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057, periodo 2017-2019, de acuerdo a Nagelkerke=0,657; Este resultado concuerda con las investigaciones de Torres (2016) quien concluyó: según coeficiente R cuadrado ,732% un 73%, mencionando que la influencia sobre el grado de progreso al nuevo régimen laboral está supeditado a la cantidad de personas que trabajan en la entidad (Ministerios), asimismo, menciona que lo complicado del manejo de las herramientas de gestión dificultan la implementación al tránsito a la Ley 30057.

Murcia (2017), concluyó: luego de varios años se está impulsando la carrera administrativa en Colombia, aún no se ha consolidado su aplicación, no obstante, existiendo la norma, la negatoria de la aplicación se debe más bien a la cultura política, dada la burocracia y el clientelismo que se encuentra arraigado en el país. Así mismo, plantea la atención al personal que viene siendo contratado por la llamada prestación de servicios. Asimismo, es similar a la investigación de Quispe (2020), concluyó: sobre evaluación de desempeño (Gestión de Rendimiento) el 34,6% se su muestra de estudio dice Siempre se debe valorar el desempeño de los trabajadores cuando se termina cada ciclo laboral, teniendo en cuenta la finalidad y compromisos del cargo que ocupa.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se verificó que La gestión del empleo influye en la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, de acuerdo a Nagelkerke= 0,373. Esta conclusión es similar a la investigación de

Gonzáles-Bustamante (2016) se refiere en su investigación del Servicio Civil en Chile, la cual explica la Gestión del Empleo sobre la rotación del personal, un 22,2% el personal ingrese sin concurso y de manera provisional, un 13.3% nombramiento provisional logrando al final el nombramiento y un 64,4% logra el nombramiento de alta dirección, postula además que la decisión de que la entidad

logre personal estable recae sobre el cargo más alto de la entidad pública, pues la decisión de la autoridad política debe ser permanente en el tiempo y no cada cambio de gobierno.

González (2016), arribó: el retraso en la ejecución se deslinda de la capacidad del sistema y de su evaluación, sino de la toma de decisiones finales de las autoridades elegidas en democracia. De la misma manera es similar al estudio de Rojas (2018), concluyó: es importante la socialización o sensibilización del nuevo régimen laboral al personal municipal, para otorgar mayor confianza y conocimiento de los beneficios que la mencionada ley les ofrece, para así asimilar un compromiso en la adecuación e implementación del Servicio civil en las entidades públicas del Estado.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se verificó que la organización del trabajo influye en el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, de acuerdo a Nagelkerke= 0,536. Esta investigación guarda cierta semejanza con el estudio de Fihman (2019), concluyó: la duración del tiempo empleado fue excesiva, por lo que la revisión del expediente bibliográfico de cada postulante, así como la selección hacia los cargos respectivos se encontraba en responsabilidad de un mismo Comité de Selección. También, postula que el concurso significó la incorporación de más del 60% de personas.

Por su parte, De la Cruz Sarmiento (2019) Refiere sobre a la utilización de las herramientas de gestión como el Mapeo de puestos, logró identificar en su investigación retraso en la recolección de la información, considerando como una dificultad y falta de compromiso de la alta dirección originando la demora al tránsito al nuevo régimen. Concluyendo que el tránsito a la nueva ley laboral SERVIR, no es tema prioritario para algunas entidades del Estado, hubo una entidad que contrató a empresa privada para la aplicación de las herramientas, así como no existió rotación de personal evidenciado ser elementos valiosos para el avance en el proceso.

En la hipótesis específica 3, se logró que la gestión de rendimiento influye en el transito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, de acuerdo a Nagelkerke= 0,600. Esta investigación es similar al estudio de Flórez (2015),

concluyó: el estado debería ampliar su cobertura a algunos cargos directivos, para la eficacia del proceso, así mismo enuncia que los cargos de alta dirección no realizaron la atención debida lo estipulado por la ley y lo convirtieron en arbitrariedades en la selección del personal. Esta situación por la burocracia limitando el concurso abierto de méritos. Para Torres (2016), concluyó: se debe desembolsar el presupuesto correspondiente para llevar a cabo el concurso de méritos al siguiente año fiscal. Agrega, que son los ministerios los que representan a un poder del Estado por ello deberían ser las primeras en aplicar la política de Modernización del Estado

En la investigación de Llerena, B (2015) en su investigación sobre la Ley SERVIR y las implicancias en la sociedad, arrojó en sus resultados se muestra que el 28% considera que la meritocracia conlleva que el personal acceda a mejores sueldos, bajo un sistema de evaluación (Gestión de Rendimiento) originando la mejora de la entidad, sin embargo existe un 61% que considera la afectación a las condiciones laborales al permitir las evaluaciones, es decir acceder a la ley Servir, expresando que serán sometidos a despidos en masa y que esa es la intención del Estado prácticamente, asimismo se evidencia en la investigación que el personal es consciente que al tener los mejores profesionales la entidad, esta logrará mejores resultados en la gestión. Por su parte, Quispe (2020) refiere que el personal al acceder al nuevo régimen tras la evaluación de desempeño obtendrían mejores beneficios sociales aceptando en un 40.4%, asimismo, concluye que al tener el personal buena calificación de rendimiento puede participar en capacitaciones o financiamiento en la formación de carrera.

En la ejecución del estudio se encontraron algunas dificultades tales: la virtualidad del horario de trabajo y estudio que implicó mayor esfuerzo y dedicación. Como segundo factor, la suministración de los cuestionarios para el recojo de los datos informativos y los ítems se aplicaron por vía google formularios por tratarse por encontrarse el país en pandemia. En ese mismo orden, otra restricción fueron los libros actualizados sobre el tema ya sea en lo físico o en electrónica que fue tedioso de adquirirlo consultarlos, en especial los libros físicos.

Los aportes del estudio fueron con los instrumentos de las variables de estudio. Asimismo, la investigación es material de consulta y revisión para otros

estudios que van a realizarlas en las futuras investigaciones. En ese mismo orden el aporte es valioso para otros investigadores de recoger y afianzar con las teorías actualizadas sobre las dos variables de estudio, y finalmente la tesis sirve para dictar conferencias nacionales e internacionales.

La investigación es importante porque cuenta con teorías actualizadas sobre las variables en estudio que servirán como fuente de conocimiento para seguir realizando otras importantes investigaciones en el campo de la gestión pública, en especial en el Perú para ir mejorando las políticas públicas del estado.

La tesis se elaboró de acuerdo a las normas vigentes y establecidas por la Universidad César Vallejo para el tratamiento estadístico. Asimismo, las conclusiones del estudio pueden generalizar en otras instituciones públicas del estado o en otras regiones de la república previa adecuación de los instrumentos para el recojo de información del campo

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de los factores que se expresan en un gobierno local, influyen en el tránsito a la Ley 30057, periodo 2017-2019, (Nagelkerke= 0,657). Esto indica que se confirmó la hipótesis general y objetivo general del estudio.
2. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión del empleo en la dilatación al tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, (Nagelkerke= 0,373). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1 del estudio.
3. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la organización del trabajo en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, (Nagelkerke= 0,536). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2 del estudio.
4. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión de rendimiento en el tránsito al nuevo régimen laboral Ley SERVIR N° 30057, (Nagelkerke= 0,600). Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3 del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- 1°** El órgano de gobierno y dirección del gobierno local deberán gestionar talleres sobre los factores que se expresan con el objetivo de afianzar el tránsito a Ley N° 30057
- 2°** Se recomienda a los directivos del gobierno local, capacitarse sobre la gestión del empleo, con el objetivo de mejorar el tránsito a Ley N° 30057.
- 3°** Se recomienda a los directivos del gobierno local, fomentar capacitaciones para la organización del trabajo con el propósito de mejorar el tránsito a Ley N° 30057.
- 4°** Se recomienda a los directivos del gobierno local, fomentar talleres en gestión del rendimiento con el objetivo de afianzar el tiempo para el tránsito a la Ley N°30057.

REFERENCIAS

- Ames, P. y Merino, F. (2019). Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales. CISEPA Pontificia Universidad Católica del Perú https://cdn01.pucp.education/cisepa/2020/01/30182832/Reflexiones-y-lineamientos-para-una-inv.-%C3%A9tica-en-CC.SS_-.52.pdf
- Boyer, J. (01 de julio de 2021). Presidenta de SERVIR: " Es imprescindible que el nuevo gobierno continúe con la implementación de la reforma del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/503843-presidenta-de-servir-es-imprescindible-que-el-nuevo-gobierno-continue-con-la-implementacion-de-la-reforma-del-servicio-civil>
- Chapman, B. P. (November de 2020). Public administration Encyclopedia Britannica. . <https://www.britannica.com/topic/public-administration>
- Costa, R. W. (Setiembre de 2007). Tres años del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile: Balance y Perspectivas. <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/94%20ceges%20MW.pdf>
- Cuadro de Asignación del Personal, C. (2016). Cuadro de Asignación del Personal Provisional. https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=11354&id_tema=5&ver=
- Decreto Ley N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. 24 de marzo de 1984. <https://www.servir.gob.pe/rectoria/normatividad-del-servicio-civil-a-indice-dleg-276/>
- Decreto Ley N° 1023. (2008) Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.. 21

junio del 2008.

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>

Decreto Legislativo N° 728.(1997) Ley del Fomento del Empleo. 27 marzo de 1997.

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%20728.pdf>

Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. 28 de junio del 2008.

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201057.pdf>

De la Cruz, Y. (2019). Tesis Avance y limitaciones en el actual proceso de tránsito a la Ley N° 30057 de 2013 del Servicio Civil en los Institutos de Salud Especializados de Lima, Perú 2014-2019.

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46170>

Diario Oficial El Peruano. (2021). Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

https://www.google.com/search?q=como+citar+una+ley+en+apa+7&rlz=1C1UUXU_esPE929PE929&sxsrf=ALeKk014G63KbqCnP2kIhXUS562vLCCGKA%3A1625809912338&ei=-OPnYMSAFNy85OUP7J2l2Ak&oq=como+citar+una+ley&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIHCAAQhwIQFDICCAAyAggAMgIADICCAAyAggAM

Fihman, D. (2019). Los concursos para el ingreso al Servicio Civil en Argentina: un estudio sobre su implementación en el ámbito del sistema nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015. Obtenido de [tesis de maestría, Universidad Nacional de Quilmes - Argentina]:

https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1808/TM_2019_fihman_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, J. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perpectivas y resultados de la profesionalización de la Función Pública. Summa Iuris, 3(1), 87-115.
https://www.academia.edu/31292418/SERVICIO_CIVIL_DE_CARRERA_EN_COLOMBIA_PERSPECTIVAS_Y_RESULTADOS_DE_LA_PROFESIONALIZACION_DE_LA_FUNCION_PUBLICA_CIVIL_S

ERVICE_CAREER_IN_COLOMBIA_PROSPECTS_AND_RESULTS_TO_T
EACHER_CIVIL_SERVICE

- Flórez López, J. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública.
<https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/view/1597/1367>
- Gómez , P. (2009). Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, 55(4) 1-12.
<https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Gonzáles, M. (2002). Ética y formación universitaria.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie29a04.htm>
- Gonzáles-Bustamante, B. O. (2016). Servicio civil en Chile, análisis de los directivos de primer nivel jerárquico (2003-13). *Revista de Administración Pública*, 50(1), <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612145767>.
- Hernández, H. P. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión Ambiental. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6383705.pdf>
- Hernández, R., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL S.A. Número 736. 6° Edición.
- Lacoviello.M. (2014). Diagnóstico institucional del Servicio Civil en América Latina: Ecuador.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Ecuador.pdf>
- Lacoviello.M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>

- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. 4 julio del 2013.
<https://www.servir.gob.pe/rectoria/normatividad-del-servicio-civil-a-indice-dleg-276/>
- Llerena, B. (2015). Ley de Servicio Civil y sus Implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015. <https://1library.co/document/zpn2r34y-ley-servicio-civil-implicancias-sociales-peru-arequipa.html>
- Longo, F. (2002). *ANALYTICAL FRAMEWORK FOR INSTITUTIONAL ASSESSMENT OF CIVIL SERVICE SYSTEMS*.
<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Analytical-Framework-for-Institutional-Assessment-of-Civil-Service-Systems.pdf>
- Luyo Rodriguez, M. (2017). La Carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú.:
<file:///D:/Downloads/UCV/INVESTIGACI%C3%93N-TESES/art%C3%ADculos%20para%20la%20tesis/21799-Texto%20del%20art%C3%ADculo-86143-1-10-20200210.pdf>
- Manual de Organización y Funciones-MOF. 2016.
https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=11354&id_tema=5&ver=
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. UNI San Marcos.
- Méndez, j. (2016). *Diseño, aprobación e implementación del Servicio Profesional en México: Lecciones y retos*. http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/RSP9_1.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, M. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Montoya Restrepo, I. (2009). La Formación de la Estrategia en Mintzberg y las posibilidades de su aportación para el futuro.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90913042002.pdf>

- Murcia Martín, A. Y. (2017). Análisis institucional de la carrera administrativa en Colombia a partir de la expedición de la Ley 909 de 2004. [tesis de titulación, Universidad Católica de Colombia]:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15396/2/Resumen-analitico-en-educacion.pdf>
- OCDE. (1999). STRUCTURE OF THE CIVIL SERVICE EMPLOYMENT IN SEVEN OECD COUNTRIS. <https://www.oecd.org/spain/1910699.pdf>
- PCM. (2021). Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH .
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801939/Res068-2021-SERVIR-PE.pdf.pdf>
- Pinazo Hernandis, J. (2014). Gestión y Análisis de políticas Públicas.
<https://www.redalyc.org/pdf/2815/281532956004.pdf>
- Prieto Barragán, T. (2016). Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público y el nuevo Servicio Civil. 1° ed. Lima. Gaceta Jurídica.
- Quispe, D. (2020). Percepción de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en la Municipalidad distrital de Cabana-2019.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramió Matas, C. (2003). Servicio Civil en América Latina: Reflexiones y Propuestas Tentativas.
<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosyAportes/article/view/1199/1870>
- Ramírez Brouchoud, M. (2007). El diseño de la agenda política y la construcción de alternativas de solución en la política de inmigración española.
<https://www.redalyc.org/pdf/1002/100221524014.pdf>
- Resolución de la presidencia Ejecutiva N° 138. 2016. Modificación de la Guía de mapeo de puestos. 21 de julio 2016.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modificacion-de-la-guia-de-mapeo-de-puestos-anexo-1-y-disp-resolucion-no-138-2016-servirpe-1412862-1/>

Reglamento de Organización y Funciones ROF. 2016.

https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=11354&id_tema=5&ver=

Rodriguez Tepezano, J. (2015). Administración de la Compensación. 2° ed.

Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Rojas Villadeza, D. (2018). Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad provincial de Huánuco, 2018. [tesis de titulación, Universidad de Huánuco]:

<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1528/ROJAS%20VILLADEZA%2c%20Danaides.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SERVIR. (2013). Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057.

<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

SERVIR. (Julio de 2017). Estudio de Gobiernos Locales 2016. Principales

hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que los ocupan. (A. N. SERVIR., Ed.)

<https://storage.servir.gob.pe//archivo/2017/Estudio-de-Gobiernos-Locales-2016-SERVIR.pdf>

Sotelo, J. (2018). Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12719/Sotelo_TJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, V. (2016). La Implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 - 2106: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]: <https://core.ac.uk/reader/196533422>

- UCV. (2020). Código de ética en investigación. RCU N° 0262-2020/UCV
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Velarde, J. (2011). Learning from the civil service reform in Chile. Some lessons of interest to Latin American countries.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79958797791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=12695490959c4148c5fc81d9e94d37d9&sot=b&sdt=b&sl=21&s=TITLE%28Servicio+Civil%29&relpos=11&citeCnt=2&searchTerm=>
- Vidal Bermúdez, A. C. (2012). Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. Ministerios Federal de Cooperación Económica y Desarrollo. Naciones Unidas.CEPAL.:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6188/S1100960_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villabella Armengol, C. (2015). Los Métodos de la Investigación Jurídica. Algunas precisiones. Universidad Nacional Autónoma de México:
<http://biblio.juridicas.unam.mx>

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Factores que se expresan en un Gobierno Local</p>	<p>Según el SERVIR, está referido Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SERVIR, 2017)</p>	<p>Se tendrá en cuenta el estudio de los factores que dilatan el tránsito al nuevo régimen laboral, siendo ellos; Cantidad de jefes del sub gobierno que vienen asumiendo el más alto cargo, Cantidad de regímenes laborales presentes en la entidad, Rotación del personal a cargo del órgano o unidad orgánica de Recursos humanos de la entidad, en cuanto intervienen en el tránsito de la política Estado como es la implementación de la Ley SERVIR.</p>	<p>Organización del Trabajo</p> <p>Gestión del Empleo</p> <p>Gestión de Rendimiento</p>	<p>Herramientas de Gestión.</p> <p>Regímenes laborales.</p> <p>Rotación del personal</p> <p>Compromiso</p> <p>Rendimiento</p>	<p>BUENO MALO REGULAR</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Dilatación al Tránsito de la Ley SERVIR</p>	<p>Conjunto de las medidas dentro de una institución para articular y gestionar al personal al servicio del Estado. Está basado en la meritocracia a través de la evaluación de desempeño del personal y el conocimiento de las compensaciones o beneficios que logran los trabajadores y funcionarios, con el fin de alcanzar la mejora de los servicios hacia los ciudadanos. (Ministerio de Justicia, 2013)</p>	<p>Teniendo en cuenta las características de la Norma SC, dentro del área de Recursos Humanos se aplica la Evaluación de desempeño de todo el personal inserto al tránsito al nuevo régimen laboral; así como al Conocimiento de la compensación o beneficios estipulada en la LSC. Está referido al conjunto de acciones comprendidas en la Ley del Servicio Civil, con el análisis correspondiente que brinda la Ley para el tránsito correspondiente. (SERVIR, 2016)</p>	<p>Proceso de tránsito</p> <p>Gestión de la compensación</p> <p>Principios</p>	<p>Análisis situacional</p> <p>Propuesta de reorganización.</p> <p>Valorización de los puestos.</p> <p>Competitividad. Equidad.</p> <p>Eficacia y eficiencia</p> <p>Igualdad de oportunidades. Mérito.</p>	<p>BUENO MALO REGULAR</p>

ANEXO 4

Instrumento de recolección de datos

Encuesta para Determinar Cuáles Factores que se expresan en un Gobierno Local que dilatación el Transito a Ley N° 30057, Periodo 2017-2019.

Estimado participante, sírvase a colaborar de acuerdo a su área o cargo las siguientes planteamiento o ítems, la cual será de apoyo para la realización de la presente investigación. La presente encuesta tiene carácter anónimo.

Sírvase a seleccionar la alternativa, la cual será de apoyo para la realización de la presente investigación.

1. Indique el régimen laboral en el cual se encuentra laborando en la entidad. a. D.L 276 b. D.L. 728 c. D.L. 1057-CAS d. Contrato Civil-Locación de servicios
2. Indique el tiempo de labor dentro de la entidad. a. Menos de 5 años b. De 5 años a más c. De 15 años a más d. De 25 años a más
3. Indique su condición laboral a. Nombrado b. Contratado

A continuación, seleccione la escala según su criterio,

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Gestión del Empleo					
4	El personal encargado de RRHH. Es el mismo de los últimos 5 años.					
5	La entidad suele realizar rotación del personal de alta dirección con frecuencia.					
6	Considera que la frecuencia de cambio del personal en la alta dirección de la entidad contribuye a la continuidad del tránsito LSC.					
	Organización del Trabajo					
7	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Perfil de puestos PP					
8	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones (MOF) actualizado					

09	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Reglamento de organización y funciones (ROF) actualizado					
10	Considera que la entidad cuenta con los documentos de gestión como el cuadro de puestos de la entidad (CPE)					
	Gestión de Rendimiento					
11	La evaluación de desempeño del personal, requisito para el tránsito a ley SERVIR, permite una valoración de los méritos profesional del personal de la entidad.					
12	La evaluación de desempeño permite estimular un buen rendimiento del personal.					
13	La evaluación de desempeño permite el logro de compromisos del personal para con la entidad.					
	Proceso de Tránsito					
14	Tienes conocimiento del análisis situacional respecto a la función de puestos según el cargo que ocupas.					
15	Considera que la Comisión de Tránsito promueve la ejecución de las fases/etapas de ley del servicio civil LSC					
16	La entidad realiza el mapeo de puestos y cargos de su personal.					
17	Considera que el proceso de tránsito se aplica según lo estipulado en la norma de Ley del Servicio Civil LSC.					
18	Considera que la diversidad de regímenes laborales son impedimento para la consolidación del tránsito a LSC.					
	Gestión de la compensación					
19	La remuneración que percibe es suficiente para los gastos familiares.					
20	Se justifica que el personal tenga la misma función, pero remuneraciones diferenciadas.					
21	Durante el tiempo de servicios que ud tiene en la entidad cuenta con incentivos o aumentos en sus remuneraciones					
22	Considera que lo estipulado en ley de servicio civil LSC permite igualar en la misma condición remunerativa según sus méritos					
23	Considera que la entidad cuenta con el personal idóneo según su función o responsabilidad en el cargo/puesto.					
	Principios					
24	Considera que la meritocracia es beneficioso para sus intereses laborales dentro de la entidad.					
25	Considera que la entidad reconoce el mérito del personal para acceder a ocupar un cargo.					
26	Considera que la entidad brinda las mismas oportunidades laborales indistintamente al régimen al que perteneces.					
27	Considera que el logro de objetivos y resultados de la entidad se relaciona con la eficiencia y eficacia del personal involucrado.					

Gracias por su apoyo.

ANEXO 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES QUE SE EXPRESAN EN UN GOBIERNO LOCAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Indique el régimen laboral en el cual se encuentra laborando en la entidad.	X		X		X		
2	Indique el tiempo de labor dentro de la entidad.	X		X		X		
3	Indique su condición laboral.	X		X		X		
4	El personal encargado de RRHH. Es el mismo de los últimos 5 años.	X		X		X		
5	La entidad suele realizar rotación del personal de alta dirección con frecuencia.	X		X		X		
6	Considera que la frecuencia de cambio del personal en la alta dirección de la entidad contribuye a la continuidad del tránsito LSC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización del Trabajo							
7	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Perfil de puestos PP	X		X		X		
8	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones (MOF) actualizado	X		X		X		
09	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Reglamento de organización y funciones (ROF) actualizado	X		X		X		
10	Considera que la entidad cuenta con los documentos de gestión como el cuadro de puestos de la entidad (CPE)	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión de Rendimiento							
11	La evaluación de desempeño del personal, requisito para el tránsito a ley SERVIR, permite una valoración de los méritos profesional del personal de la entidad.	X		X		X		
12	La evaluación de desempeño permite estimular un buen rendimiento del personal.	X		X		X		
13	La evaluación de desempeño permite el logro de compromisos del personal para con la entidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: EMIL RENATO BERAUN BERAUN

Especialidad del validador: Especialista en Teoría y Filosofía de la Historia, Epistemología, Filosofía Moderna y Política

25 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DILATACIÓN AL TRÁNSITO DE LA LEY SERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de Tránsito							
1	Tienes conocimiento del análisis situacional respecto a la función de puestos según el cargo que ocupas.	X		X		X		
2	Considera que la Comisión de Tránsito promueve la ejecución de las fases/etapas de ley del servicio civil LSC	X		X		X		
3	La entidad realiza el mapeo de puestos y cargos de su personal.	X		X		X		
4	Considera que el proceso de tránsito se aplica según lo estipulado en la norma de Ley del Servicio Civil LSC.	X		X		X		
5	Considera que la diversidad de regímenes laborales son impedimento para la consolidación del tránsito a LSC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión de la Compensación							
6	La remuneración que percibe es suficiente para los gastos familiares.	X		X		X		
7	Se justifica que el personal tenga la misma función, pero remuneraciones diferenciadas.	X		X		X		
8	Durante el tiempo de servicios que ud tiene en la entidad cuenta con incentivos o aumentos en sus remuneraciones	X		X		X		

9	Considera que lo estipulado en ley de servicio civil LSC permite igualar en la misma condición remunerativa según sus méritos	X		X		X		
10	Considera que la entidad cuenta con el personal idóneo según su función o responsabilidad en el cargo/puesto.	X		X		X		
	Dimensión 3: Principios							
11	Considera que la meritocracia es beneficioso para sus intereses laborales dentro de la entidad.	X		X		X		
12	Considera que la entidad reconoce el mérito del personal para acceder a ocupar un cargo.	X		X		X		
13	Considera que la entidad brinda las mismas oportunidades laborales indistintamente al régimen al que perteneces.	X		X		X		
14	Considera que el logro de objetivos y resultados de la entidad se relaciona con la eficiencia y eficacia el personal involucrado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: EMIL RENATO BERAUN BERAUN

Especialidad del validador: Especialista en Teoría y Filosofía de la Historia, Epistemología, Filosofía Moderna y Política

25 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES QUE SE EXPRESAN EN UN GOBIERNO LOCAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Indique el régimen laboral en el cual se encuentra laborando en la entidad.	X		X		X		
2	Indique el tiempo de labor dentro de la entidad.	X		X		X		
3	Indique su condición laboral.	X		X		X		
4	El personal encargado de RRHH. Es el mismo de los últimos 5 años.	X		X		X		
5	La entidad suele realizar rotación del personal de alta dirección con frecuencia.	X		X		X		
6	Considera que la frecuencia de cambio del personal en la alta dirección de la entidad contribuye a la continuidad del tránsito ley del servicio civil, LSC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización del Trabajo							
7	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Perfil de puestos PP	X		X		X		
8	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones (MOF) actualizado	X		X		X		
09	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Reglamento de organización y funciones (ROF) actualizado	X		X		X		
10	Considera que la entidad cuenta con los documentos de gestión como el cuadro de puestos de la entidad (CPE)	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión de Rendimiento	X		X		X		
11	La evaluación de desempeño del personal, requisito para el tránsito a ley SERVIR, permite una valoración de los méritos profesional del personal de la entidad.	X		X		X		
12	La evaluación de desempeño permite estimular un buen rendimiento del personal.	X		X		X		
13	La evaluación de desempeño permite el logro de compromisos del personal para con la entidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En la medida en que se corrijan los ítems sobre si condición de afirmación o interrogante, el instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **Ricardo Milla Toro** **DNI: 44372112**

Especialidad del validador: Filosofía, Estudios Políticos, Ciencias Sociales.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DILATACIÓN AL TRÁNSITO DE LA LEY SERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de Tránsito							
1	Tienes conocimiento del análisis situacional respecto a la función de puestos según el cargo que ocupas.	X		X		X		
2	Considera que la Comisión de Tránsito promueve la ejecución de las fases/etapas de ley del servicio civil LSC	X		X		X		
3	La entidad realiza el mapeo de puestos y cargos de su personal.	X		X		X		
4	Considera que el proceso de tránsito se aplica según lo estipulado en la norma de Ley del Servicio Civil LSC.	X		X		X		
5	Considera que la diversidad de regímenes laborales son impedimento para la consolidación del tránsito a LSC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión de la compensación	X		X		X		
6	La remuneración que percibe es suficiente para los gastos familiares.	X		X		X		
7	Se justifica que el personal tenga la misma función, pero remuneraciones diferenciadas.	X		X		X		
8	Durante el tiempo de servicios que ud tiene en la entidad cuenta con incentivos o aumentos en sus remuneraciones	X		X		X		
9	Considera que lo estipulado en ley de servicio civil LSC permite igualar en la misma condición remunerativa según sus méritos	X		X		X		
10	Considera que la entidad cuenta con el personal idóneo según su función o responsabilidad en el cargo/puesto.	X		X		X		
	Dimensión 3: Principios							
11	Considera que la meritocracia es beneficioso para sus intereses laborales dentro de la entidad.	X		X		X		
12	Considera que la entidad reconoce el mérito del personal para acceder a ocupar un cargo.	X		X		X		
13	Considera que la entidad brinda las mismas oportunidades laborales indistintamente al régimen al que perteneces.	X		X		X		

14	Considera que el logro de objetivos y resultados de la entidad se relaciona con la eficiencia y eficacia el personal involucrado.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En la medida en que se corrijan los ítems sobre si condición de afirmación o interrogante, el instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable**
después de corregir [] **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **Ricardo**
Milla Toro **DNI: 44372112**

Especialidad del validador: Filosofía, Estudios Políticos, Ciencias Sociales.

30 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES
QUE SE EXPRESAN EN UN GOBIERNO LOCAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Indique el régimen laboral en el cual se encuentra laborando en la entidad.	✓		✓		✓		
2	Indique el tiempo de labor dentro de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Indique su condición laboral.	✓		✓		✓		
4	El personal encargado de RRHH. Es el mismo de los últimos 5 años.	✓		✓		✓		
5	La entidad suele realizar rotación del personal de alta dirección con frecuencia.	✓		✓		✓		
6	Considera que la frecuencia de cambio del personal en la alta dirección de la entidad contribuye a la continuidad del tránsito ley del servicio civil, LSC.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización del Trabajo							
7	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Perfil de puestos PP	✓		✓		✓		
8	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el manual de organización y funciones (MOF) actualizado	✓		✓		✓		
09	Considera que la entidad cumple con la actualización de los documentos de gestión como el Reglamento de organización y funciones (ROF) actualizado	✓		✓		✓		
10	Considera que la entidad cuenta con los documentos de gestión como el cuadro de puestos de la entidad (CPE)	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Gestión de Rendimiento							
11	La evaluación de desempeño del personal, requisito para el tránsito a ley SERVIR, permite una valoración de los méritos profesional del personal de la entidad.	✓		✓		✓		
12	La evaluación de desempeño permite estimular un buen rendimiento del personal.	✓		✓		✓		
13	La evaluación de desempeño permite el logro de compromisos del personal para con la entidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

23 de mayo del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DILATACIÓN PARA EL TRANSITO A LEY N° 30057

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de Tránsito							
1	Tienes conocimiento del análisis situacional respecto a la función de puestos según el cargo que ocupas.	✓		✓		✓		
2	Considera que la Comisión de Tránsito promueve la ejecución de las fases/etapas de ley del servicio civil LSC	✓		✓		✓		
3	La entidad realiza el mapeo de puestos y cargos de su personal.	✓		✓		✓		
4	Considera que el proceso de tránsito se aplica según lo estipulado en la norma de Ley del Servicio Civil LSC.	✓		✓		✓		
5	Considera que la diversidad de regímenes laborales son impedimento para la consolidación del tránsito a LSC.	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Gestión de la compensación							
6	La remuneración que percibe es suficiente para los gastos familiares.	✓		✓		✓	
7	Se justifica que el personal tenga la misma función, pero remuneraciones diferenciadas.	✓		✓		✓	
8	Durante el tiempo de servicios que ud tiene en la entidad cuenta con incentivos o aumentos en sus remuneraciones	✓		✓		✓	
9	Considera que lo estipulado en ley de servicio civil LSC permite igualar en la misma condición remunerativa según sus méritos	✓		✓		✓	
10	Considera que la entidad cuenta con el personal idóneo según su función o responsabilidad en el cargo/puesto.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Principios							
11	Considera que la meritocracia es beneficioso para sus intereses laborales dentro de la entidad.	✓		✓		✓	
12	Considera que la entidad reconoce el mérito del personal para acceder a ocupar un cargo.	✓		✓		✓	
13	Considera que la entidad brinda las mismas oportunidades laborales indistintamente al régimen al que perteneces.	✓		✓		✓	
14	Considera que el logro de objetivos y resultados de la entidad se relaciona con la eficiencia y eficacia el personal involucrado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

23 de mayo del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

Prueba piloto

Variable independiente. Factores que se expresan en un gobierno local

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	13

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
G1	111,26	188,538	,770	,975
G2	111,11	189,766	,731	,975
G3	111,26	186,871	,760	,975
G4	111,47	188,708	,688	,976
G5	111,32	182,784	,884	,974
G6	111,42	186,035	,734	,975
G7	111,58	185,702	,723	,975
G8	111,16	187,029	,885	,974
G9	111,53	184,374	,769	,975
G10	111,47	187,930	,650	,976
G11	111,32	187,561	,723	,975
G12	111,21	185,398	,847	,975
G13	111,16	190,474	,813	,975

Variable dependiente. La dilatación para el tránsito a Ley N° 30057

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	14

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	113,44	194,144	,746	,983
P2	113,56	185,320	,971	,982
P3	113,56	185,320	,971	,982
P4	113,44	196,144	,595	,984
P5	113,44	191,556	,943	,982
P6	113,56	185,320	,971	,982
P7	113,50	188,029	,964	,982
P8	113,67	190,471	,561	,985
P9	113,44	191,556	,943	,982
P10	113,44	190,261	,845	,983
P11	113,44	191,556	,943	,982
P12	113,44	193,320	,808	,983
P13	113,56	191,791	,721	,983
P14	113,61	185,663	,949	,982

ANEXO 7



Municipalidad Distrital del Guadalupe

REGIÓN LA LIBERTAD



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

Guadalupe, 26 de mayo del 2021

OFICIO N° 024-2021-SGRH/MDG

Srta.
DAYANE MARIFELY ALVARADO ROJAS
Maestrante de la Universidad Cesar Vallejo

**Asunto : AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al asunto de la referencia, hacer de su conocimiento que se AUTORIZA a la alumna **DAYANE MARIFELY ALVARADO ROJAS**, maestrante de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** para la ejecución de su proyecto de investigación denominado **“Factores que se expresan en un Gobierno Local y la dilatación para el Tránsito a Ley N° 30057, Periodo 2017-2019”**, brindándole toda la información referente al sector administrativo de esta entidad, y las facilidades necesarias para la aplicación de encuestas a los trabajadores de esta comuna, para el logro del desarrollo de la tesis.

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

Atentamente,

Municipalidad Distrital del Guadalupe
CPC. Mónica E. Ortiz Aguero de Colla
Barranco de la Libertad, Huancayo

ANEXO 8

Consentimiento Informado

The image shows a digital interface for a survey. At the top, there is a navigation bar with 'Preguntas' and 'Respuestas' tabs. Below this is the logo of the 'ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO'. The main content area is titled 'Sección 1 de 2' and 'Consentimiento Informado'. The text of the consent form is as follows:

La presente investigación es conducida por la estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es recolección de datos para la realización estadística.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios para Determinar Cuáles son los Factores que se expresan en un Gobierno Local que dilatan el Tránsito a Ley N° 30057 SERVIR. Esto tomará aproximadamente 2 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al Investigador al celular 978113938 o al correo dalvaradoro78@ucvvirtual.edu.pe