



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Ley del Servicio Civil y las limitaciones para su implementación en la
Universidad Nacional de Frontera de Sullana periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Oblea Guerrero, Carlos Agustín (ORCID: 0000-0001-8897-5985)

ASESOR:

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por darme vida y salud y con su infinito amor hizo posible que pueda lograr este objetivo en mi vida profesional.

A mis Padres hermanos a mi querida esposa y mis amadas hijas por confiar siempre en mí brindándome su apoyo incondicional y motivarme en los momentos difíciles de estudiante en mi carrera para terminar con éxito esta Maestría.

Carlos Agustín.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y muchas bendiciones y permitirme terminar con éxitos esta Maestría en Gestión Pública.

Agradezco las sugerencias metodológicas del Dr. Manuel Jesús Sánchez Chero Asesor de esta tesis que con sus conocimientos y orientación y paciencia que fue fundamental para que esta investigación concluya con éxito.

Agradecer infinitamente a todos los que participaron en esta investigación Para todos ellos mi cariño y gratitud.

Carlos Agustín.

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.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y OperacionalizaciónTabla 1	15
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio	15
Tabla 2. Tabla de Alfa de Cronbach	27
Tabla 3. Dimensión Atribuible al Gobierno.	28
Tabla 4. Dimensión Atribuible a la entidad donde se implementará la ley.....	29
Tabla 5: Dimensión Atribuible a los servidores públicos.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Atribuible al gobierno.....	28
Figura 2. Dimensión Atribuible a la entidad donde se implementará la ley	29
Figura 3 Dimensión Atribuible a los Servidores Públicos.....	.30

RESUMEN

Esta investigación referente a la Ley del servicio Civil tuvo como objetivo determinar las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, el tipo de investigación fue tipo básica descriptiva, con diseño empírico que se adapta para estudiar problemas o situación específica. La población N = 6 Expertos en Derecho Administrativo o Laboral. Y la muestra por ser pequeña se tomó los 6 expertos siendo una muestra exhaustiva, utilizo como instrumento un cuestionario de preguntas y una ficha de entrevistas a expertos derecho Administrativo Laboral, Como resultado el 100% de los expertos manifiestan que el escaso compromiso por parte del MEF y limita la implementación de la ley N° 30057; asimismo manifestaron que la crisis económica por el Covid-19 si limita la implementación de la ley; un 83.3% manifestaron que la normativa está vigente para la implementación de la ley N° 30057 “Ley del servicio Civil; y que si tiene principios de interés general .Concluye que es importante se desarrolle concursos públicos de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera, dado que se buscará servidores más competitivos, con mayor desarrollo académico.

Palabras clave: Ley del servicio civil, Limitaciones, Implementación.

ABSTRACT

This research regarding the Civil Service Law aimed to determine the limitations that exist for the implementation of the Civil Service Law at the University of Frontera de Sullana period 2021, the type of research was descriptive basic type, with empirical design that is adapts to study specific problems or situations. The population N = 6 Experts in Administrative or Labor Law. And because the sample was small, the 6 experts were taken, being an exhaustive sample, I used as an instrument a questionnaire of questions and a file of interviews with experts in Labor Administrative Law, As a result, 100% of the experts state that the little commitment on the part of the MEF and limits the implementation of Law No. 30057; They also stated that the economic crisis caused by Covid-19 does limit the implementation of the law; 83.3% stated that the regulations are in force for the implementation of Law No. 30057 "Civil Service Law; and that if it has principles of general interest. It concludes that it is important to develop public competitions in accordance with the Civil Service Law at the National University of Frontera, since more competitive servers will be sought, with greater academic development.

Keywords: Civil service law, Limitations, Implementation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública en Latinoamérica a medida que pasa el tiempo se está modernizando, esto crea iniciativas de planes de desarrollo y gestiones a realizar para la organización del estado.

Desde los años 90 con el desarrollo del neoliberalismo se pasó a reformar el estado hacia una actualización “uno de los retos más importantes para la administración pública de diseñar e implementar políticas públicas, orientadas a atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos.” (Presidencia del consejo de ministros, 2021)

En Perú por decreto legislativo tr, para mejorar la administración pública del Estado Peruano, promulgan en el año 2013, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. El Servicio Civil el cual reemplaza al denominado empleo público abarca a todas aquellas personas que se dedican a trabajar para el gobierno y de acuerdo a la Autoridad Nacional de Servicio Civil, este debe ser un sistema de administración de gestión ante el personal que otorga servicios al gobierno. Esta modificación se llega a dar como una innovación, debido a la baja calidad de atención y de servicios que los empleados públicos otorgan a los ciudadanos, lo cual aqueja a los administrados, esto aunado a la corrupción, nepotismo, nombramientos políticos irregulares y diferentes factores más, es que se creó esta ley, la cual tiene por finalidad que los servidores públicos estén debidamente preparados calificados y en un nivel adecuado para otorgar atención y servicio de alta calidad a los ciudadanos, por lo que deberán pasar evaluaciones para ocupar el cargo. Ante esto muchos trabajadores públicos especialmente los que están amparados en los decretos legislativos 276, 728 y 1057, se encuentran descontentos con esta ley debido a que no comulgan con su contenido. (El Peruano, 2013)

Mediante Resolución N° 000068-2021-SERVIR-PE se cristaliza la aprobación de la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”, cuya finalidad es establecer

lineamientos generales para identificar la secuencia de fases y etapas que las entidades públicas deben seguir para transitar hacia el régimen de la Ley N° 30057, para que las instituciones del sector público se orienten por directrices que les permitan distinguir de manera clara el proceso de tránsito de la Ley del Servicio Civil y sus dos (2) fases, las mismas que contienen la conclusión y examen del estado actual de cada puesto, además de la evaluación y propuesta de una estructura de puestos en observancia de la norma de creación y demás legislación relacionada para considerarse en la ejecución de ésta. (El Peruano, 2021)

Teniendo como finalidad la reforma y la mejora de atención con calidad a los administrados, con una atención de profesionales de alto nivel y de esa manera acabar con el gran desorden que existe actualmente con los Contratos y las remuneraciones, de esta manera darle un valor agregado a la labor pública, donde exista talento, respeto y que los funcionarios públicos se enorgullezcan de trabajar para su gobierno. (El Peruano, 2021)

De acuerdo a la información consignada en el portal web oficial de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, donde detalla lo siguiente: Entidades en Proceso de Transito al Régimen del Servicio Civil, indicando que a nivel nacional un total de 431 entidades se encuentran en la Etapa 1 de la Fase 1 denominada Análisis Situacional respecto a los Recursos Humanos y al Desarrollo de sus Funciones; 61 entidades en Etapa 2 Fase 1 denominada Reorganización respecto a la Estructura de Recursos Humanos; 2 entidades en Etapa 3 Fase 1 Valorización de los Puestos en la Entidad Pública; 13 entidades en Fase 2 Concurso de Méritos. (Presidencia del consejo corporativo, 2021)

Es importante precisar que la unidad ejecutora Universidad Nacional de Frontera está inmersa en la Etapa 1 de la Fase 1 denominada Análisis Situacional respecto a los Recursos Humanos y al desarrollo de sus funciones a la fecha existen 95 entidades con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil.

A través del órgano rector, hablamos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), quien gracias al trabajo que realiza estructuró 23 mejoras internas propuestas, y en implementación, el número de 14 entidades públicas

que están en plena transición al régimen del servicio civil, siendo quienes a la fecha presentan mayores avances. Las herramientas de transito empleadas permitirán la evaluación respecto de la manera en que prestan los servicios y la iniciativa para mejorar aquello por lo que espera la ciudadanía, esto es, un servicio óptimo. La meritocracia se enfatiza en esta ley aunado al profesionalismo. (Presidencia del consejo corporativo, 2021)

La Universidad Nacional de Frontera desde su creación y funcionamiento no ha logrado implementar, La Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, para así lograr optimizar el rendimiento laboral de sus trabajadores administrativos los cuales son contratados Bajo el Régimen Laboral 1057, con baja remuneración, sin incentivos que coadyuven a su crecimiento laboral y profesional para poder brindar un servicio eficiente a la ciudadanía. Esto ha permitido que haya aumentado la contratación de personal mediante contratación de naturaleza civil como la locación de servicios, ante la imposibilidad de poder contratar personal administrativo CAS, decretado por el Gobierno Central en el marzo del presente año, existiendo casos de trabajadores administrativos que han asumido puestos de confianza, pero como encargados debido a que la plaza no se encuentra presupuestada manteniendo su mismo sueldo antes de asumir el cargo, situación que desmotiva al trabajador. (El Peruano, 2013)

La UNF, actualmente se encuentra en la Primera etapa de la Fase 1 de Transición al nuevo régimen del Servicio Civil. Esta universidad obtuvo el licenciamiento el 05 de abril del año 2019 mediante resolución emitida por el Consejo Directivo N° 045-2019-SUNEDU/CD, como garantía a cumplir las condiciones elementales de calidad del modelo de licenciamiento de SUNEDU. El referido licenciamiento ha sido otorgado bajo el compromiso de cumplir con lo establecido en los planes y proyecciones presentados por la UNF para el año 2019, 2020 y 2021, la misión de ésta es forjar profesionales de alto nivel académico. (El Peruano, 2019)

Dos son los objetivos a los que apunta esta ley en el país, según los comentarios expresados por el Expresidente Ejecutivo. El primero de ellos, dar origen a un servicio civil eficaz para sus usuarios y el segundo, lograr una

adecuada gestión en el servidor público y asimismo contar con personal calificado para el cargo que desempeñe. (SERVIR, 2021)

Esta realidad que gira en torno a la ejecución de esta ley, ha originado factores limitantes, que retrasan u obstaculizan el tránsito a este régimen, es por ello que el autor ante esta problemática que despertó su interés, es que formula como problema general de investigación la siguiente interrogante ¿Cuáles son las limitaciones que existen para la implementación de la ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?

Como problemas específicos ¿Qué importancia tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?, ¿Cuáles son las características de la meritocracia en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?, ¿Cuál es la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?

El estudio de la problemática planteada se justifica en que dicha reforma tiene varios años desde que se pretende su implementación y hasta la fecha no se ha logrado concretar en su totalidad. Es importante conocer las limitaciones que existen para ejecutar esta reforma, para que, a partir de allí, se efectúen mejoras y lograr celeridad en el proceso de tránsito de esta ley. Debe tenerse en cuenta que, logrando la implementación de esta ley, no solo favorecerá a los servidores públicos de forma directa sino también a quienes de ellos dependen con la mejora remunerativa, así también desde una perspectiva social, debe considerarse que sucedería una optimización en la calidad del servicio en las entidades públicas del país, y en este caso de las universidades nacionales, entre ellas la Universidad de Frontera de Sullana.

El conocer y ahondar en el tema planteado implica además que se pueda identificar las estrategias, lineamientos o políticas que tienen deficiencias, promoviendo su modificación y mejora.

Ayuda a evaluar el papel que está desempeñando el órgano rector SERVIR, así como las entidades aliadas como el MEF.

El objetivo general fue determinar las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de

Sullana periodo 2021 y como objetivos específicos: Demostrar la importancia que tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Identificar las características de la meritocracia en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Establecer la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según (Campoverde, 2016). La meritocracia y la gobernanza en el instituto de altos estudios nacionales (IAEN). Cuya conclusión es que la gobernación se debe entender como una forma de administrar a un grupo de elementos inmersos en un territorio legalmente, democráticamente y teniendo como participes a todos ellos (administrados). Por medio de las Instituciones públicas se administra con diferentes normas y en los servidores públicos forman diversos regímenes laborales, esto genera una burocracia en las instituciones debido al desorden y al poco conocimiento de las normas, es por ese motivo que existen muchos errores e inconsistencias ante los administrados lo cual es muy preocupante, debido a esto es que se estaría ejecutando una ley de conceptos meritocráticos para buscar innovar y modernizar las instituciones públicas y de esa manera estos funcionarios pueden desempeñarse mejor ante la sociedad , con ética y transparencia.

Según los autores (López & Aguirre, 2015) Impacto del programa de concursos académicos para la enseñanza y divulgación de la ciencia, tecnología e innovación en Sinaloa. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. El objetivo de la investigación fue o indagar cómo el programa de concursos académicos. La metodología presentó un enfoque mixto, dado que incorporó componentes cuantitativos como cualitativos, el alcance es explicativo. Los resultados mostraron que se deben crear los mecanismos administrativos que permitan la evaluación futura de las próximas ediciones de los concursos académicos. Los informes y las bases de datos de los concursos son un factor fundamental al respecto. Lo ideal sería alcanzar las condiciones para evaluar constantemente el cumplimiento tanto de los objetivos operativos del programa como de sus objetivos estratégicos. Lo aquí expuesto es un punto de partida y una propuesta para su evaluación reflejando resultados del inicio del programa.

Según (Arámbula, 2015). La Profesionalización y el Desarrollo de la Alta Dirección en el Sector Público. esta investigación se concluye que existe una gran experiencia en el país de Chile con una gran técnica de conducción pública, en este gobierno se dirige élites las cuales conforman funcionarios públicos los cuales tienen oficios claves, el progreso de la administración pública y debe

entenderse como el mejor sistema normativo para los funcionarios públicos, en donde el procedimiento en la política debe llevarse a través de la sociedad en general quienes deben gozar de buena atención, eficiencia y calidad. El sistema chileno está creado para conducir los procedimientos eficientemente y cualitativamente necesarios en todo su estado, Los altos cargos o direcciones que administran el gobierno chileno realizan políticas y procedimientos para que los servidores públicos roten de acuerdo a su capacidad de administración con la finalidad de la satisfacción del administrado chileno.

Para (Encarnación, 2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. El autor concluye que para acceder a la Administración Pública los elementos primordiales a considerarse son el mérito y la instrucción de los funcionarios públicos, esto en observancia de la nueva normativa. Estos elementos se tienen como parte integrante de las políticas de gestión de Recursos Humanos constituyéndose en los de mayor relevancia para el progreso profesional de los funcionarios públicos. El autor utilizó la técnica de la entrevista y de los datos que obtuvo, ha quedado evidenciado que la ejecución de esta política ha propiciado que el gobierno impulse capacitación y formación de servidores públicos.

Para (Iacoviello & Chudnovsky, 2015). En su artículo La importancia del Servicio Civil para el desarrollo de Capacidades Estatales: un análisis de trayectorias de reforma en América Latina en el cual el autor analiza la forma en que se vinculan el Servicio Civil y la capacidad del sector público al implementar políticas, y es así, el servicio civil fue evaluado en relación de la institucionalidad formal de los regímenes políticos democráticos; la existencia de una planificación estratégica que vincule aquello que se decide en el ámbito del régimen político con lo que se ejecuta en la Administración Pública; las características de la Administración Pública Central; la forma en que se gestiona a los Recursos Humanos dentro de las organizaciones de la administración pública y, por último; los perfiles de los Recursos Humanos que integran dichas organizaciones, con especial atención al segmento que las conduce.

Según (Flórez, 2015). En su estudio Servicio Civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública, se direcciona a través de su carta magna el desarrollo estatal, por ello se ha estructurado un plan para contrarrestar el clientelismo en los entes estatales, toda medida se orientará a garantizar un servicio de calidad.

Según (Quispe, D., 2020). En su tesis denominada Percepción de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana – 2019 para obtener el título de licenciado en Administración, concluye que el procedimiento de incorporación al régimen del servicio civil, es frágil, por lo que la Municipalidad Distrital de Cabana, debe realizar un proceso de formación y educación a los servidores públicos.

Para (Cencia, 2018). En su tesis denominada La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018 para optar su grado de magister en Gestión Pública, constituye como resultado que el coeficiente de correlación estadísticamente entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.550, por consiguiente, podemos decir que existe una correlación positiva media.

Según (Aguilar, 2017). En su tesis titulada Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017 para obtener el grado de licenciada en Administración, mediante una investigación de tipo no experimental y transversal, refiere en sus conclusiones que las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil están relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, debido a que el cálculo general en la correlación de variables es que la relación es del 62.5%, con ello se aprecia que, de los 8 indicadores, 5 de ellos tienen una relación significativa pues su p valor es inferior al 0.05.

Por otra parte (LLERENA, 2015). Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015. En donde finaliza que la ley civil se caracteriza por querer modernizar el estado, tomando en cuenta eficiencia y eficacia en la administración pública del gobierno, asimismo acoge el derecho laboral del servidor público, acorde a su artículo 1 esta legislación procura un régimen único la organización en la planilla del sector público con profesionales de alta calidad, con designación de meritocracia obteniendo así una carrera pública dónde se desarrolla progresivamente, tomando en cuenta todo esto se puede mejorar mucho el talento humano y se puede pensar que el beneficio principal será para la sociedad bajo un exclusivo régimen único para los funcionarios de este servicio. Además, también concluye que en el Perú esta ley es un aporte a la administración pública ya que existen muchos regímenes laborales actualmente y diferentes remuneraciones para las mismas labores lo cual es discriminatorio, enfocándose en el área de recursos humanos mediante gestiones integrales en la administración pública, basándose en méritos, así como en la ética, siendo una ley muy especial para un gobierno que se encuentra en un estado deplorable y burocrático. (117)

Para (Sotelo, 2018). En su tesis "Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017" El investigador estima que la Ley N° 30057, marco legal del Servicio Civil en el Perú, es uno más de los intentos que hacen los Gobiernos con la intención de contar con un estado moderno, con las herramientas necesarias para que el Estado cuente con servidores altamente calificados, con sólida formación ética y moral." El autor manifiesta que este régimen no resulta atractivo, por ende, no llama la atención de los trabajadores, en especial, quienes se encuentran bajo el régimen del D.L. N°728, además refiere el escaso compromiso de la Alta Dirección, existe carencia en la gestión. En opinión de Sotelo, SERVIR no se muestra involucrado plenamente, por lo que considera que este órgano recién creado no se encuentra calificado para llevar a cabo toda esta reforma.

Según (Vásquez, 2018). En su tesis de investigación para alcanzar el título profesional de abogado, titulado Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Lambayeque. De la

Universidad Señor de Sipán. El objetivo fue establecer las implicaciones de la Ley del Servicio Civil en la permanencia profesional del personal de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, la cual constituye un gran aporte a la sociedad, y Contribuirá a conocer si esta ley vulnera los derechos de los servidores o si tiene congruencia perceptual constitucional y legal ante estos derechos. La investigación fue cuantitativa su muestra fue de 163 trabajadores. Teniendo como resultados: El 51.5% cree que habría un impacto perjudicial en la permanencia del trabajador creen que debe existir modificación en la Ley Civil (43.6%) y un 33,1% creen que debería derogarse. Esto permite concluir que los funcionarios públicos, podría afectar la estabilidad del servidor público. Al final determina que el 51.5% de los empleados públicos cree que esta ley puede perjudicar sus derechos laborales, puesto que en dos exámenes desaprobados es causa del cese de sus labores y que al pasar a este nuevo régimen se vulnerarían sus derechos ya obtenidos, entre otras según el artículo 49° inciso "i".

-Al conjunto de funciones y actividades características de la Administración Pública, la doctrina a denominado Empleo Público.

De acuerdo con Cunill, N. (1999). La Administración Pública no solo está constituida por los entes que prestan servicios públicos. Una parte fundamental (que, por demás, tiende a adquirir creciente relevancia) es la institucionalidad dedicada a la formulación de las políticas públicas y a las actividades de rectoría y regulación. Pero, para los entes regulatorios las propuestas realmente innovadoras son escasas; para aquellos que constituyen el núcleo estratégico del Estado son casi inexistentes.

De acuerdo con, la administración pública puede verse como el conjunto de entidades públicas que lo conforman y a través de las cuales produce bienes y presta servicios, empezó a concitar la atención de algunos sectores de la administración de turno. Se reconocía que el desempeño de las entidades públicas y, por consiguiente, el de los servidores públicos, incidía en diferentes características de los bienes y servicios que ofertan, lo que a su vez afectaba la valoración que los ciudadanos otorgan a dichos productos. Bresser, L. (1998).

Para (Villarroel, 2015) “El empleo público está regido por el derecho administrativo o algún régimen estatutario donde se establecen la regulación de las relaciones laborales en el Estado”, así es como lo refiere en su investigación para la OIT.

Para (Dromi, 2000). “El contrato de Empleo Público es una relación de empleo, de subordinación del sujeto particular respecto del Estado, que cumple con las funciones asignadas al órgano institución, sin tener en cuenta la jerarquía, importancia o responsabilidad del cargo que ocupe.”

Entre los autores peruanos destaca el profesor (Bacacorzo, 2002). Según dicho autor, existen corrientes que tratan de hallar respuestas y cita a tres de ellas: la privatista, la publicista, y la ecléctica.

Asimismo, (Patron & Patron, 2004). Lumbreras del Derecho Administrativo, “la relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores civiles supone, en principio, un vínculo laboral para la prestación de servicios públicos a la Nación, en el cual se establece una corriente recíproca de obligaciones y derechos entre las partes. No es un contrato común, pues posee características propias que lo distinguen de los demás contratos laborales. En efecto, en esta relación jurídica preexiste un Estatuto o Ley de la Carrera Administrativa, donde se especifica, por una parte, la exigencia del Estado a sus servidores respecto a la prestación disciplinada de servicios, eficiencia, honestidad, lealtad, contracción al trabajo, etc., obligándose, en cambio, al pago de remuneraciones, la estabilidad, los ascensos, las garantías, los beneficios sociales y otros.”

El servicio civil o empleo público en el Perú tiene las características:

a) En el Gobierno Central hay un desorden de normas debido a los tres regímenes generales de contratación de personal:

- El de los nombrados y contratados bajo el régimen laboral público (Decreto Ley 276).
- Los del régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728).
- Los del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS (Decreto Legislativo 1057).

A la vez hay ocho carreras con sus particulares características.

b) Los impedimentos presupuestarios que por muchos años prohibieron los contratos y nombramientos de personas para labores permanentes, son poco sincerados en los cuadros analíticos de personal (CAP) y posteriormente en los cuadros de presupuesto analíticos de personal (PAP). Debido a esto es que existe el manejo de los servicios no personales (SNP) y ulteriormente al régimen (CAS).

c) No existen bases de datos fidedignos, porque los organismos encargados no tienen las cifras ciertas.

d) No hay un orden en las remuneraciones ya que las modalidades de contratar de cada entidad son diferentes.

e) El Sistema Remunerativo de los empleados esta distorsionado ya que existen casi 400 conceptos de remuneración que complican la planilla.

f) No existe una adecuada carrera administrativa, pues estos están obsoletos y fuera de vigencia, habiendo necesidad de un cambio de normas del empleo público en su totalidad.

El 4 de julio del 2013 se publicó la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que según su artículo I del título preliminar prescribe “tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. La norma tenía por finalidad establecer mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.” (El Peruano, 2013)

Para la promulgación de esta norma, previamente fue objeto de amplios debates, ya que significaba la reforma del empleo público en nuestro país. Sin embargo, adolece de defectos que, pese a que muchos de ellos fueron subsanados en el debate parlamentario, la finalidad de esta ley es la de dar satisfacción a las necesidades de los pobladores de una manera óptima y sin atropellar los derechos de los servidores públicos. El camino que las entidades públicas recorrerán para llevar a cabo la implementación la Ley del Servicio Civil,

en atención a la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, podremos llamar Proceso de Tránsito. (El Peruano, 2021)

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Se trata de una norma que puede significar la profesionalización del servicio civil, ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción.

La implementación de la Ley del Servicio Civil, viene evidenciando características que resaltan la necesidad de un periodo de años importante para aplicar los lineamientos técnicos aprobados por Servir, así como la necesidad de que ministros y/o secretarios generales se involucren en el monitoreo de dicho proceso. Todo ello en el marco de un proceso que resulta invisible a los ojos de la ciudadanía, que demanda mejoras rápidas en la prestación de los servicios públicos, con funcionarios públicos presionados para comunicar resultados de corto y mediano plazo, y con una administración pública cuya mirada está encasillada en los cinco años de duración del gobierno. (Torres, 2018).

La Universidad Nacional de Frontera – Sullana constituye una de las entidades ejecutoras en procedimiento de implementar la Ley N°30057, según la información registrada en SERVIR se encuentra en etapa 1 de la fase 1.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica descriptiva. Este enfoque se utiliza para mejorar o entender el problema. El autor realizará una investigación básica para lo que utilizará el diseño no experimental transversal exploratorio descriptivo, es decir, se tratará de un estudio en el que no se manipularán las variables independientes para ver su efecto en las dependientes de manera intencionada, sólo serán observadas en su ambiente natural. (Hernández, 2017).

3.1.2. Diseño de Investigación

Estudio de caso, según Ñaupás (2016). Porque tiene un modal de búsqueda empírico que se adapta para estudiar problemas o situación específica.

3.2. Variables y Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Factores Que Limitan Implementación De La Ley N°30057, Ley Del Servicio Civil	Elementos que influyen en la producción de un resultado, esto es, implementación de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil restringiendo u obstaculizando el proceso de reforma.	La variable operacional se izará en tres dimensiones según el elemento que lo atribuye. Para ello, se empleará la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario.	Atribuible al Gobierno Atribuible a la Entidad donde se implementará la ley Atribuible a los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso compromiso del MEF • Limitaciones Presupuestales a causa de crisis económica por COVID-19 • Normativa vigente. • Interés general • Falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo • Intereses propios de las autoridades de la gestión a cargo. • Igualdad de oportunidades • Transparencia • Dudas de los servidores públicos • Resistencias de servidores públicos • Falta de interés de servidores públicos • Inseguridad de servidores públicos 	Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

“La población será el conjunto de elementos o todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones de lo que se pretende estudiar”. Toro, I. & Parra, I. (2016).

N = 6 Expertos en Derecho Administrativo o Laboral.

3.3.2. Muestra y Muestreo

La muestra será un conjunto de elementos que representa al universo o una parte de la población que serán evaluados, por ser pequeña se tomara toda la población y es muestra exhaustiva. Caballero, A. (2014).

3.3.3. Muestreo:

Este es por conveniencia se tomó toda la muestra todos tiene la probabilidad de ser elegidos. Zorrilla, S., (1993) (p.43).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Habiendo el autor precisado el diseño metodológico y objetivos de la presente investigación, entonces las técnicas a utilizar para llevar a cabo la recolección de datos será la entrevista, para lo que se usará el cuestionario como instrumento.

La entrevista se aplicará de forma individual por unidad muestral (expertos) se hará a las personas conocedoras de la presente investigación es decir con experiencia, siendo una población con entendimiento en el tema. El instrumento que se empleará será el cuestionario, cuyo contenido será 10 ítems abiertas relacionadas a la problemática planteada. Hernández, R. (2017).

Validez y Confiabilidad

La validez toda herramienta de medición cumple los principios básicos de ser válido y ser confiable. El instrumento a utilizar se determinará mediante el método Juicio de Expertos y la confiabilidad herramienta de medición se refiere al grado de exactitud que se determinará mediante Prueba Piloto. Utilizando formulas el coeficiente de confiabilidad oscila para ser positivo confiable (07 a 1) Ñaupás, H. (2016).

3.5. Procedimientos

Se usará el método de Datos Secundarios, lo que implicará la revisión de documentos, registros y archivos físicos o electrónicos, que se solicitarán a la Universidad Nacional de Frontera de Sullana.

Para la aplicación de la entrevista, el autor dirigirá una carta a dicha institución con la fin de poner de conocimiento que se está realizando una investigación relacionada a ella, y para lo cual solicita la autorización de gerencia para poder aplicar el instrumento al personal seleccionado como unidades muestrales y pueda participar y se facilite toda clase de información que el investigador solicite, siempre en observancia de las directrices éticas que rigen la investigación siguiendo las normas de la institución y de la universidad donde se realiza la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la elaboración del diagnóstico se requiere procesar estadísticamente las encuestas utilizando tablas gráficas con porcentajes, Bruce, M. (2008).

Se realizará algunas pruebas si es que lo medita el análisis de los datos. Bruce (2008)

Se tendrá contacto directo con el objeto de estudios y se encuetara a los participantes que intervienen en la muestra. Bruce, M. (2008).

Se procesarán los datos usando el programa estadístico SPSS v.25 y el Excel para tabular los datos.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo su trabajo de investigación y garantizar la buena praxis investigativa, el autor se ha regido por algunas directrices.

Garantizar la buena praxis investigativa, implica que, en su calidad de investigador, tenga conciencia que el estudio que realiza no le cause perjuicio de ninguna índole, y tampoco tenga consecuencias negativas ante terceros.

Para efectivizar lo señalado se aplicarán principios como:

- 1) Respeto de la confidencialidad y política de protección de datos, esto es, toda la información utilizada en la investigación tendrá carácter reservado.
- 2) Respeto a la reserva, de recoger de datos y su análisis, se cuidará de solicitar la información específica y suficiente. Cuando la fuente, sea directamente una persona, se actuará con la previa autorización.
- 3) No diferencia y colaboración, todas fuentes referentes a los recursos humanos, y cumplan las peculiaridades de la muestra del estudio.
- 4) Aprobación de la investigación, todos recursos humanos que participen en la investigación, conociendo los objetivos proporcionando información clara.
- 5) Obediencia por la propiedad del Estudio o autoría de los resultados.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados concernientes a la encuesta, definida por dimensiones.

Para la confiabilidad el instrumento de medición se aplicó dos o más veces a un mismo grupo de Expertos en Derecho Administrativo o Laboral.

Lo cual reunió los principios básicos siendo válido y confiable.

Fórmula para calcular el Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{8.30}{29.30} \right]$$

$$\alpha = 1.09 \left[1 - \frac{68.89}{854.49} \right]$$

$$\alpha = 1.09 [1 - 0.08024]$$

$$\alpha = 1.02 [0.91]$$

$$\alpha = 0.928$$

K: Número de ítems

Si2 = sumatoria de varianza de Ítems

St2 = varianza de la suma de Ítems

Tabla 2. Tabla de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
$\alpha = 0.928$	12

Fuente: SPSS V.25.

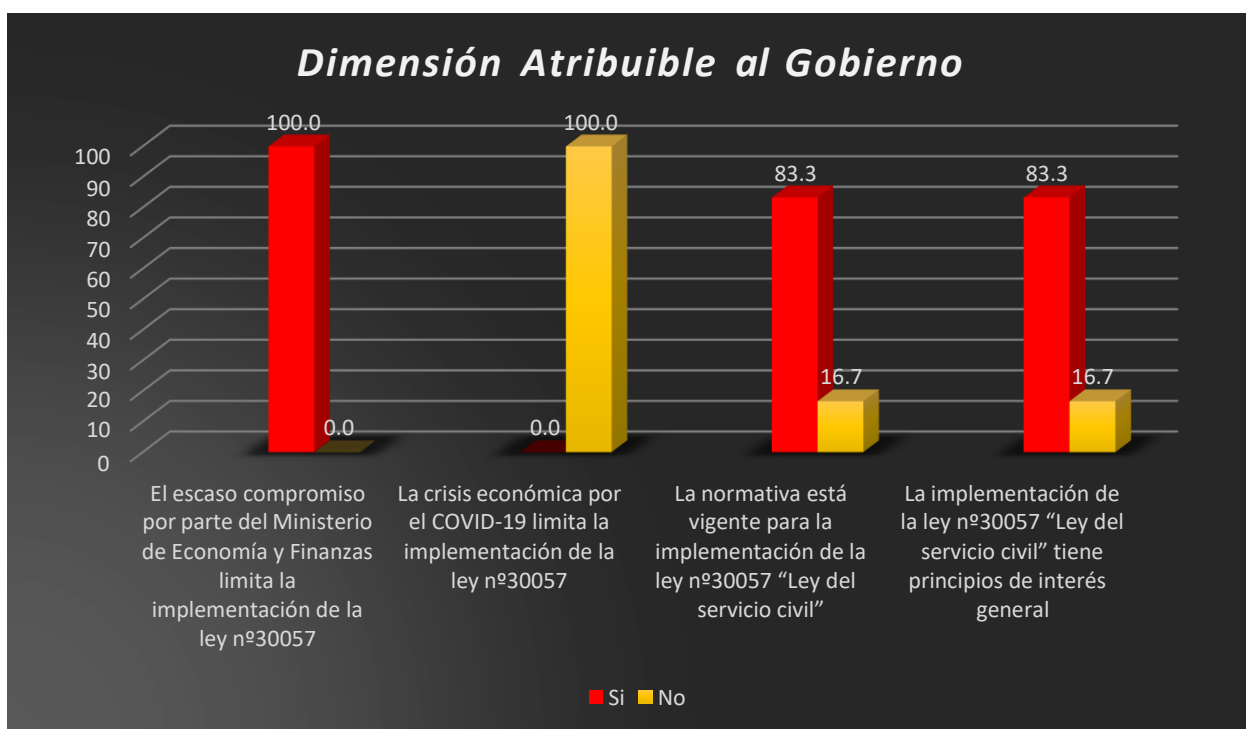
Interpretación de la significancia $\alpha = 0.9228$ lo que significa que los resultados del cuestionario aplicado a los especialistas Expertos en Derecho Administrativo o Laboral, respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera excelentemente confiable y aceptable.

Tabla 3. Dimensión Atribuible al Gobierno.

Dimensión Atribuible al Gobierno	El escaso compromiso por parte del Ministerio de Economía y Finanzas limita la implementación de la ley n° 30057		La crisis económica por el COVID-19 limita la implementación de la ley n° 30057		La normativa está vigente para la implementación de la ley n° 30057 "Ley del servicio civil"		La implementación de la ley n° 30057 "Ley del servicio civil" tiene principios de interés general	
	F	%	f	%	f	%	f	%
	Si	6	100.0	0	0.0	5	83.3	5
No	0	0.0	6	100.0	1	16.7	1	16.7
Total	6	100.0	6	100.0	6	100.0	6	100.0

Nota: Datos obtenidos del instrumento cuestionario

Figura 1. Dimensión Atribuible al gobierno.



Fuente: SPSS. VS 25. Encuesta a los servidores públicos

Según la figura 1. Con respecto a la dimensión atribuible al gobierno los resultados demuestran que: el 100% de los expertos afirmaron que el escaso compromiso por parte del MEF si limita la implementación de la ley N° 30057; asimismo el 100% de

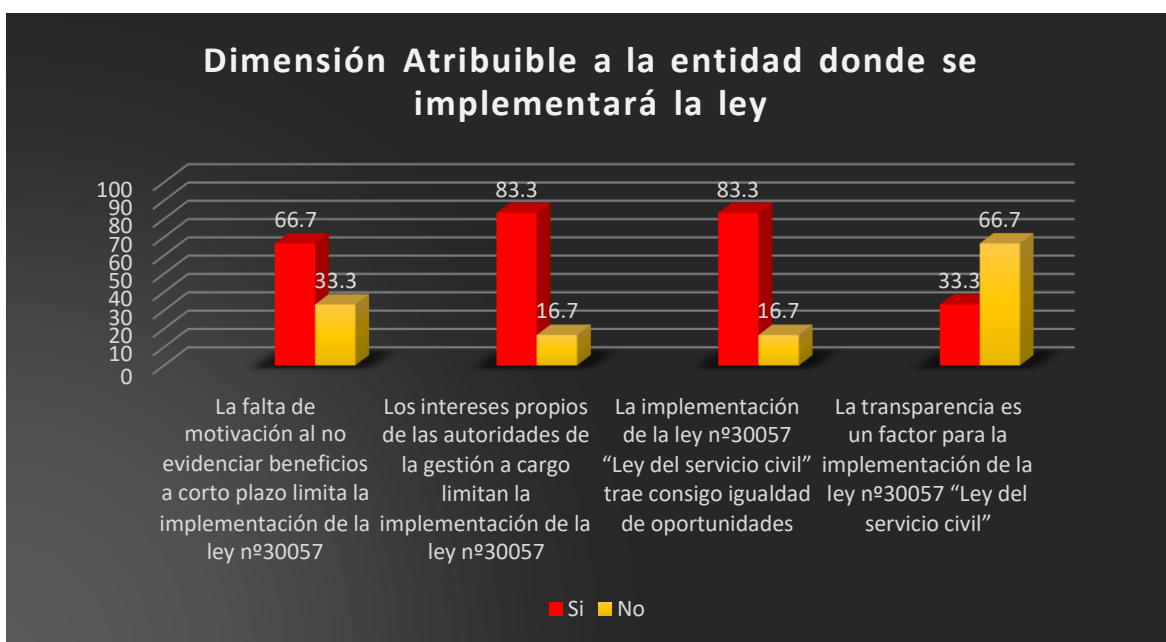
ellos manifestaron que la crisis económica por el Covid-19 si limita la implementación de la ley; el 83.3% de ellos manifestaron que la normativa está vigente para la implementación de la ley N° 30057 “Ley del servicio Civil; así también el 83% de los expertos manifestaron que la implementación de la ley N° 30057 si tiene principios de interés general.

Tabla 4. Dimensión Atribuible a la entidad donde se implementará la ley.

Dimensión Atribuible a la entidad donde se implementará la ley	La falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo limita la implementación de la ley n° 30057		Los intereses propios de las autoridades de la gestión a cargo limitan la implementación de la ley n° 30057		La implementación de la ley n° 30057 “Ley del servicio civil” trae consigo igualdad de oportunidades		La transparencia es un factor para la implementación de la ley n° 30057 “Ley del servicio civil”	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Si	4	66.7	5	83.3	5	83.3	2	33.3
No	2	33.3	1	16.7	1	16.7	4	66.7
Total	6	100.0	6	100.0	6	100.0	6	100.0

Nota: Datos obtenidos del instrumento cuestionario

Figura 2. Dimensión Atribuible a la entidad donde se implementará la ley.



Fuente: SPSS. VS 25. Encuesta a los servidores públicos

Según la figura 2, con respecto a la dimensión atribuible a la entidad donde se implementará la ley, los resultados demuestran que: el 66.7% de los expertos manifestaron que la falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo si

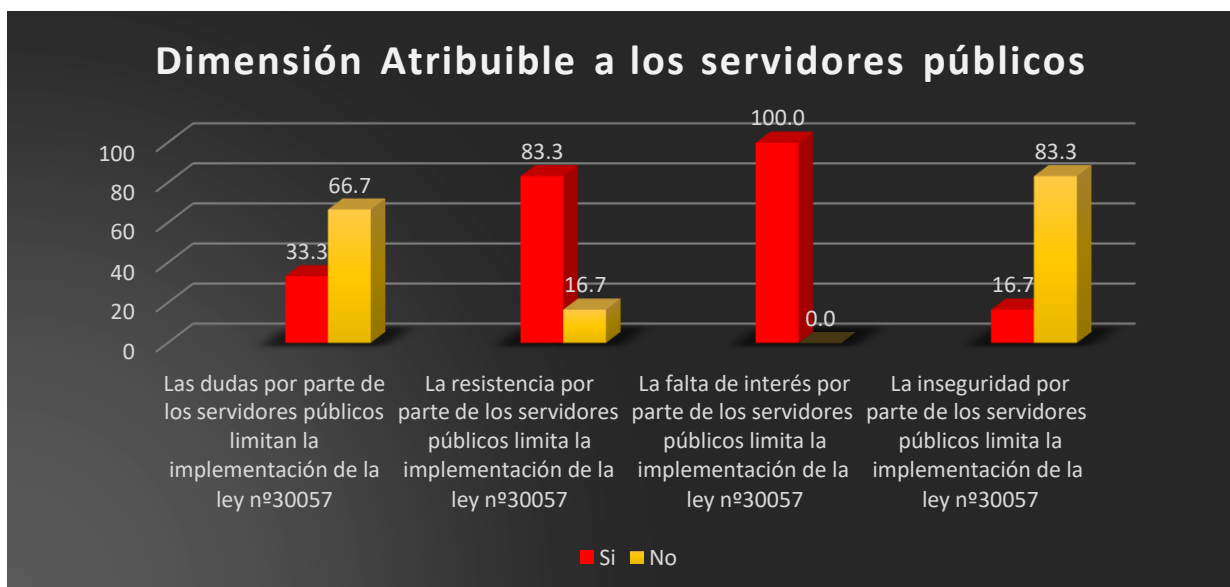
limitan la implementación de la ley N° 30057; el 83.3% de los expertos manifestaron que los intereses propios de las autoridades de la gestión a cargo SI limitan la implementación de la ley N° 30057; asimismo el 83.3% de ellos manifestaron que la implementación de la ley N° 30057 SI trae consigo igualdad de oportunidades y por último solo el 66.7% de ellos manifestaron que la transparencia NO es un factor para la implementación de la ley N° 30057 “Ley del servicio civil”.

Tabla 5: Dimensión Atribuible a los servidores públicos.

Dimensión Atribuible a los servidores públicos	Las dudas por parte de los servidores públicos limitan la implementación de la ley n° 30057		La resistencia por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n° 30057		La falta de interés por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n° 30057		La inseguridad por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n° 30057	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Si	2	33.3	5	83.3	6	100.0	1
No	4	66.7	1	16.7	0	0.0	5	83.3
Total	6	100.0	6	100.0	6	100.0	6	100.0

Nota: Datos obtenidos del instrumento cuestionario

Figura 3: Dimensión Atribuible a los servidores públicos



Fuente: SPSS. VS 25. Encuesta a los servidores públicos

Según la figura 3, con respecto a la dimensión atribuible a los servidores públicos, los resultados demostraron que: el 66.7% de los expertos manifestaron que las dudas por parte de los servidores NO limitan la implementación de la ley N° 30057; el 83.3% de ellos manifestaron que la resistencia por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057; el 100% de ellos manifestaron que la falta de interés por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057, finalmente el 83.3% de ellos manifestaron que la inseguridad por parte de los servidores públicos NO limitan la implementación de la ley N° 30057.

Análisis de la entrevista realizada a los servidores públicos

El análisis de estudio se llevó a cabo a partir de las entrevistas que se realizaron y sirvieron de base para describir los objetivos planteados con respecto a la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Se determinaron las limitaciones que existen para la implementación de esta ley en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021.

Se consideró que una de las limitaciones, es el escaso o limitado Presupuesto destinado para el proceso de incorporación a la Ley del Servicio Civil, dado que son pocas las instituciones del sector público que cuentan con trabajadores que pertenecen a dicha ley.

Así mismo se consideró a la falta de interés por parte de los responsables, en tomar acciones o realizar un plan de trabajo en conjunto con las autoridades, como se dice en términos criollos, “tomar el toro por las astas”, para que servidores públicos tengan oportunidades de crecimiento profesional y puedan contar con más beneficios.

Desde mi punto de vista, las limitaciones que existe es que no cuenta un mayor presupuesto y seguimiento para que cada uno de los pasos del proceso de tránsito de servir, además es una decisión institucional que debe existir un compromiso por parte del titular del pliego, brinde todas las facilidades para la implementación de la ley del servicio civil en la Entidad.

De igual modo se demostró la importancia que tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Donde pudo verse que los servidores públicos tienen una gran responsabilidad debido a que sus labores están dedicadas al beneficio de la sociedad por medio de las entidades del Estado y por esto mismo están vigiladas por los entes de control, así como por las veedurías y las personas en general. Asimismo, las funciones de los servidores públicos son: Atender las situaciones que afectan a la sociedad que representa. Mediar en la solución de problemas y conflictos. Notificar a las partes vinculadas para dialogar y buscar soluciones. La importancia de un servidor público de acuerdo a la ley servir, es muy importante, dado que busca que sea servidor competitivo, capacitado y actualizado de acuerdo a las funciones que desarrolla.

Como pudo verse, se identificaron las características de la meritocracia en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, donde pudo verse que el régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles. Por ende, la meritocracia al ser un sistema de gobierno en el que el poder lo ejercen las personas que están más capacitadas según sus méritos, fortaleciendo la gestión pública. La meritocracia estará permanente en todo momento, para el ingreso, ascenso y permanencia, considero que las características de la meritocracia, es la capacitación, grados y títulos académicos, medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.

En referencia a la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, pudo verse que los concursos públicos se presentan como una gran oportunidad laboral para muchos trabajadores, ya que son las Administraciones Públicas las que solicitan una obra o servicio, por lo que las instituciones pueden aprovechar para sumergirse en nuevos proyectos, siempre y cuando dispongan de la capacidad y recursos necesarios para hacerlo.

Considero que es importante que se desarrolle un concurso público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera, dado que se buscará servidores más competitivos, con mayor desarrollo académico, y los obtendrá una mejor remuneración.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general el cual consistió en determinar las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana, en la figura 1 Con respecto a la dimensión atribuible al gobierno los resultados demuestran que: el 100% de los encuestados afirmaron que el escaso compromiso por parte del MEF si limita la implementación de la ley N° 30057; asimismo el 100% de ellos manifestaron que la crisis económica por el Covid-19 si limita la implementación de la ley; el 83.3% de ellos manifestaron que la normativa está vigente para la implementación de la ley N° 30057 Ley del servicio Civil; así también el 83% de los encuestados manifestaron que la implementación de la ley N° 30057 si tiene principios de interés general. Este estudio tiene similitud con el de Vásquez, H. (2018). En su investigación donde el objetivo fue “Establecer las implicaciones de la Ley del Servicio Civil en la permanencia profesional del personal de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, la cual constituye un gran aporte a la sociedad, y Contribuirá a conocer si esta ley vulnera los derechos de los servidores o si tiene congruencia perceptual constitucional y legal ante estos derechos.

A una muestra de 163 trabajadores donde el 51.5% cree que habría un impacto perjudicial en la permanencia del trabajador y se creen que debe existir modificación en la Ley Civil (43.6%) y un 33,1% creen que debería derogarse. Esto permite confirmar que los funcionarios públicos, podría afectar la estabilidad del servidor público. Al final se determinó que el 51.5% de los empleados públicos cree que esta ley perjudica sus derechos laborales, puesto que en dos exámenes desaprobados es causa del cese de sus labores y que al pasar a este nuevo régimen se vulnerarían sus derechos ya obtenidos, entre otras según el artículo 49° inciso “i” al conjunto de funciones y características de la administración pública adoctrina denominada Empleo público.

Así mismo de acuerdo se determinó la importancia que tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Pudo verse que en referencia a la dimensión atribuible a la entidad donde se

implementará la ley, los resultados demuestran que: el 66.7% de los expertos manifestaron que la falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo si limitan la implementación de la ley N° 30057; el 83.3% de los expertos manifestaron que los interés propios de las autoridades de la gestión a cargo SI limitan la implementación de la ley N° 30057; asimismo el 83.3% de ellos manifestaron que la implementación de la ley N° 30057 SI trae consigo igualdad de oportunidades y por último solo el 66.7% de ellos manifestaron que la transparencia NO es un factor para la implementación de la ley N° 30057 “Ley del servicio civil”.

Esta investigación tiene similitud con el estudio de Sotelo, J. (2018). En su tesis “Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017” El investigador estima que “la Ley N° 30057, marco legal del Servicio Civil en el Perú, es uno más de los intentos que hacen los Gobiernos con la intención de contar con un estado moderno, con las herramientas necesarias para que el Estado cuente con servidores altamente calificados, con sólida formación ética y moral.” El autor manifiesta que este régimen no resulta atractivo, por ende, no llama la atención de los trabajadores, en especial, quienes se encuentran bajo el régimen del D.L. N°728, además refiere el escaso compromiso de la Alta Dirección, existe carencia en la gestión.

De igual modo se identificaron las características de la meritocracia en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, donde pudo verse con respecto a la dimensión atribuible a los servidores públicos, los resultados demostraron que: el 66.7% de los expertos manifestaron que las dudas por parte de los servidores no limitan la implementación de la ley N° 30057; el 83.3% de ellos manifestaron que la resistencia por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057; el 100% de ellos manifestaron que la falta de interés por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057, finalmente el 83.3% de ellos manifestaron que la inseguridad por parte de los servidores públicos NO limitan la implementación de la ley N° 30057. Este estudio presenta similitud con la de Campo verde (2016) de donde se pudo inferir de manera preliminar

que la meritocracia no garantiza una buena gobernanza. Al contrario, se evidenció que al no contar el IAEN con la aplicación de una meritocracia efectiva esta interfiere directamente en la gobernanza de la universidad, dado que el 35% de los entrevistado consideran que la gestión académica y administrativa del IAEN desde 2008, ha sido efectiva, ya que ha estado anclado a las políticas públicas y normas establecidas por el estado, por lo que se señaló que la universidad tiene una mejora continua y está avanzando en todos los cánones administrativos. Por su parte el 55% expreso que el IAEN cuenta con muchas falencias administrativas, falta de instrumentos internos y que la institución trabaja por personas y no por convicción, en este sentido se puede asumir que el 70% de los entrevistados señaló su descontento con la gestión académica y administrativa del IAEN se observó que el cumplimiento y aplicación de la norma bajo la concepción de las lógicas académicas ha permitido su evolución, adaptándose a las exigencias del estado, pese a que es un proceso largo y complicado.

Se estableció la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana, donde pudo verse que el 70% de los encuestados expreso que los concursos públicos se presentan como una gran oportunidad laboral para muchos trabajadores, ya que son las Administraciones Públicas las que solicitan una obra o servicio, por lo que las instituciones pueden aprovechar para sumergirse en nuevos proyectos, siempre y cuando dispongan de la capacidad y recursos necesarios para hacerlo. Esta investigación presenta relación con la de se deben crear los mecanismos administrativos que permitan la evaluación futura de las próximas ediciones de los concursos académicos. Los informes y las bases de datos de los concursos son un factor fundamental al respecto. Lo ideal sería alcanzar las condiciones para evaluar constantemente el cumplimiento tanto de los objetivos operativos del programa como de sus objetivos estratégicos. Lo aquí expuesto es un punto de partida y una propuesta para su evaluación reflejando resultados del inicio del programa.

La Universidad Nacional de Frontera desde su creación y funcionamiento no ha logrado implementar, La Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, para así

lograr optimizar el rendimiento laboral de sus trabajadores administrativos los cuales son contratados Bajo el Régimen Laboral 1057, con baja remuneración, sin incentivos que coadyuven a su crecimiento laboral y profesional para poder brindar un servicio eficiente a la ciudadanía. Esto ha permitido que haya aumentado la contratación de personal mediante contratación de naturaleza civil como la locación de servicios, ante la imposibilidad de poder contratar personal administrativo CAS, decretado por el Gobierno Central en el marzo del presente año, existiendo casos de trabajadores administrativos que han asumido puestos de confianza, pero como encargados debido a que la plaza no se encuentra presupuestada manteniendo su mismo sueldo antes de asumir el cargo, situación que desmotiva al trabajador. (El Peruano, 2013)

Se analizó el estudio que se llevó a cabo por medio de entrevistas que se realizaron y sirvieron de base para describir los objetivos planteados con respecto a la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Se determinaron las limitaciones que existen para la implementación de esta ley en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Se consideró que una de las limitaciones, es el escaso o limitado Presupuesto destinado para el proceso de incorporación a la Ley del Servicio Civil, dado que son pocas las instituciones del sector público que cuentan con trabajadores que pertenecen a dicha ley. Esta investigación tiene similitud con (Quispe, D., 2020). En su tesis denominada Percepción de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana – 2019 para obtener el título de licenciado en Administración, concluye que el procedimiento de incorporación al régimen del servicio civil, es frágil, por lo que la Municipalidad Distrital de Cabana, debe realizar un proceso de formación y educación a los servidores públicos.

De igual modo se demostró la importancia que tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021. Donde pudo verse que los servidores públicos tienen una gran responsabilidad debido a que sus labores están dedicadas el beneficio de la sociedad por medio de las

entidades del estado y así mismo están vigiladas por los entes de control, así como por las veedurías y las personas en general. Asimismo, las funciones de los servidores públicos son: Atender las situaciones que afectan a la sociedad que representa. Mediar en la solución de problemas y conflictos. Notificar a las partes vinculadas para dialogar y buscar soluciones. La importancia de un servidor público de acuerdo a la ley servir, es muy importante, dado que busca que sea servidor competitivo, capacitado y actualizado de acuerdo a las funciones que desarrolla. Esta investigación tiene similitud con Según (Flórez, 2015). En su estudio Servicio Civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública, se direcciona a través de su carta magna el desarrollo estatal, por ello se ha estructurado un plan para contrarrestar el clientelismo en los entes estatales, toda medida se orientará a garantizar un servicio de calidad.

En referencia a la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, pudo verse que los concursos públicos se presentan como una gran oportunidad laboral para muchos trabajadores, ya que son las Administraciones Públicas las que solicitan una obra o servicio, por lo que las instituciones pueden aprovechar para sumergirse en nuevos proyectos, siempre y cuando dispongan de la capacidad y recursos necesarios para hacerlo. Considero que es importante que se desarrolle un concurso público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera, dado que se buscará servidores más competitivos, con mayor desarrollo académico, y los obtendrá una mejor remuneración. Esta investigación tiene similitud con (Aguilar, 2017). En su tesis titulada Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017 ,En la investigación refiere en sus conclusiones que las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil están relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, debido a que el cálculo general en la correlación de variables es que la relación es del 62.5%, con ello se aprecia que, de los 8 indicadores, 5 de ellos tienen una relación significativa.

Se encontró el nivel de confiabilidad del instrumento aplicado a los especialistas Expertos en Derecho Administrativo o Laboral de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana periodo 2021. Dando como resultado que de los 12 ítems se encontró un $\alpha = 0.928$, lo que significa que los resultados del cuestionario de los especialistas Expertos en Derecho Administrativo o Laboral, respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera excelente mente confiable y aceptable.

VI. CONCLUSIONES

Se determinaron las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, donde pudo verse que el 100% de los encuestado confirmaron la inexistencia de compromiso por parte del MEF si limita la implementación de la ley N° 30057; de igual modo expresaron que la crisis económica por el Covid-19 si limita la implementación de la ley. Así mismo el 83.3% de ellos manifestaron que la normativa está vigente para la implementación de la ley N° 30057 Ley del servicio Civil; así como la implementación de la ley N° 30057 si tiene principios de interés general.

Se demostró la importancia que tiene un servidor público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, donde el 66.7% de los entrevistados confirmaron que la falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo si limitan la implementación de la ley N° 30057, y que la transparencia NO es un factor para la implementación de la ley N° 30057 “Ley del servicio civil. De igual manera el 83.3% de los entrevistados manifestaron que los interese propios de las autoridades de la gestión a cargo SI limitan la implementación de la ley N° 30057; viéndose que la implementación de la ley N° 30057 SI trae consigo igualdad de oportunidades.

Se Identificaron las características de la meritocracia en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, pudo verse que el 66.7% confirmo que las dudas por parte de los servidores no limitan la implementación de la ley N° 30057; el 83.3% de ellos manifestaron que la resistencia por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057, además se vio que las inseguridades por parte de los servidores públicos NO limitan la implementación de la ley N° 30057. Así mismo el 100% de ellos manifestaron que la falta de interés por parte de los servidores públicos SI limitan la implementación de la ley N° 30057.

Se estableció la importancia de un concurso público en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021, viéndose que el 70% del encuestado expreso que los concursos públicos son una gran oportunidad laboral para muchos trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Universidad de Frontera de Sullana, el cumplimiento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, promulgada en el año 2013 el cual reemplaza al denominado empleo público que alcanza a todos aquellos trabajadores de entidades públicas de acuerdo a la Autoridad Nacional de Servicio Civil, siendo un sistema de administración de gestión ante el personal que otorga servicios al gobierno.

Se recomienda a la Universidad de Frontera de Sullana, motivar a sus trabajadores, ya sea con bonos para evidenciar beneficios a corto plazo y que los trabajadores desarrollen sus funciones sin ningún hostigamiento por parte de la ley servicio civil. Por qué el servidor público es de suma importancia en la universidad de Frontera Sullana.

Se recomienda Universidad de Frontera de Sullana gestionar programas que orienten a los servidores públicos y obtengan conocimiento en referencia a la implementación de la Ley N° 30057.

Finalmente se recomienda el hacer uso correcto a la Meritocracia, que sirva como herramienta para captar a los mejores profesionales del medio, y para ello se requiere de compensaciones acorde con el medio. Así mismo los concursos públicos deben ser supervisados por un organismo totalmente independiente, hasta que se cambie la cultura de la recomendación.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2017). *Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017*. Huaraz, Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2151/T033_48123877_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arámbula, H. (2015). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. Barcelona, España: Universidad Ramón Llull. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambul%20a.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bacacorzo, G. (2002). Tratado de Derecho Administrativo. Tomos I y II. En G. Bacacorzo. Lima: Gaceta Jurídica. Obtenido de <https://pdfslide.tips/documents/tratado-de-derecho-administrativo-tomo-i-gustavo-bacacorzo.html>
- Bresser Pereira, L. (1998). *La Reforma del Estado de los años noventa: lógica y mecanismos de control. Desarrollo Económico*. Buenos aires, Argentina. Obtenido de <http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento24210.pdf>
- Bruce, M. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México, México. Obtenido de <http://www.grupoases.pe/libros/4.pdf>
- Campoverde, O. (2016). *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5463>

- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018*. Huancavelica, Huancavelica, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cunill, N. (1999). *Mercantilización y neoclientelismo o reconstrucción de la Administración Pública*. Caracas, Venezuela. Obtenido de <https://nuso.org/articulo/mercantilizacion-y-neo-clientelismo-o-reconstruccion-de-la-administracion-publica-retos-de-las-reformas-de-segunda-generacion/>
- Dromi, R. (2000). teoría general del derecho administrativo. En R. DROMI. Buenos Aires, Argentina: universidad nacional de la plata. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yogVJ7IplOQJ:catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl%3Fid2%3D37726+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- El Peruano. (24 de Noviembre de 2013). Decreto Supremo que incorpora Disposición Complementaria Final al Decreto Supremo N° 004-97-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Compensación por Tiempo de Servicios DECRETO SUPREMO N° 010-2013-TR. *El peruano*, pág. 4. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-del-registro-de-audidores-autorizados-pa-decreto-supremo-n-014-2013-tr-1031708-2/>
- El Peruano. (16 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. *El Peruano*, pág. 2. Obtenido de <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- El Peruano. (5 de Abril de 2019). Otorgan Licencia Institucional a la Universidad Nacional de Frontera para ofrecer servicio educativo superior universitario RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 045-2019-SUNEDU/CD. *El Peruano*, pág. 3. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/otorgan-licencia->

institucional-a-la-universidad-nacional-de-resolucion-no-045-2019-
suneducd-1758033-
1/?fbclid=IwAR1yTkwarzvPkoIpsPn5j4y5pmhIX0A2BDRutntUxpOGQS2Nnu
q1U20Lat90/

El Peruano. (13 de Abril de 2021). Formalizan aprobación de la “Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH - Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil. *El Peruano*, pág. 5. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-001-2021-servir-gd-resolucion-n-000068-2021-servir-pe-1943599-1/>

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública*. Madrid, España: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>

Flórez, J. (junio de 2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perspectivas y Resultados de la Profesionalización de la Función Pública. *summa iuris*, 3(1), 87-115. Obtenido de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/download/1597/1367>

Hernández, S., Batista, P. , & Fernández, C. . (2017). *Metodología de la investigación*. (E. P. B. Lucio, Ed.) México, México: El oso panda. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La importancia del Servicio Civil para el desarrollo de Capacidades Estatales un análisis de trayectorias de reforma en América Latina*. america latina y el caribe, america latina y el caribe: CAF Banco de Desarrollo de América Latina. Obtenido de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/757>

LLERENA , B. (2015). *LEY DE SERVICIO CIVIL Y SUS IMPLICANCIAS SOCIALES EN EL PERÚ AREQUIPA 2015*. Arequipa: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. Obtenido de

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5180/9A.0347.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, & Aguirre. (Enero- Abril de 2015). Impacto del programa de concursos académicos para la enseñanza y divulgación de la ciencia, tecnología e innovación en Sinaloa. *Espacios públicos*, 18(42), pp 157- 178. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67639329007.pdf>

López, F. R. (2019). Validación de Instrumento con Garantía de la Credibilidad en la Investigación Científica. (U. d. ", Ed.) *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(02). Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. , & Villagomas, A. (2016). *Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y redacción de tesis* (Vol. 5). Colombia, Colombia: Ediciones de la U. . Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Patrón, P., & Patrón, P. (2004). Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú. En P. F. PEDRO. Lima: Grijley, Lima. Obtenido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=26150>

Presidencia del consejo corporativo. (2021). *Servir Autoridad Nacional del servicio civil 2021*. Obtenido de Servir Autoridad Nacional del servicio civil 2021: <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-a-la-lsc/>

Presidencia del consejo de ministros. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 D.S. N° 004-2013-PCM*. Lima, Lima, Perú: Secretaría de gestión pública presidencia del consejo de ministro. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/11/MGP-Heber-Cusma.pdf>

Quero, M. (Agosto de 2010). Confiabilidad y coeficiente de Alfa de Crombach. *Telos S*, 12(2), pp.248-252. Obtenido de <http://www.redalalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>

Quispe, D. (2020). *Percepción de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana - 2019*. Puno, Puno, Perú: Universidad

Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SERVIR. (9 de Mayo de 2021). *gob.pe plataforma digital*. Obtenido de gob.pe plataforma digital: <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/491976-poder-ejecutivo-impulsa-la-ley-del-servicio-civil-en-las-entidades-del-sector-publico>

Sotelo, J. (2018). *Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017*. Perú: Escuela de Postgrado de Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12719/Sotelo_TJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, I., & Parra, I. (2016). *Método y conocimiento: metodología de la investigación : investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jenifermora28/metodologia-de-investigacin-cientifica-pedro-jose-salinas-uandes>

Torres, B. . (2018). *LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DURANTE EL PERIODO 2013-2016: UN ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LOS AVANCES EN EL PROCESO DE REFORMA EN LOS MINISTERIOS DEL ESTADO PERUANO*. (E. d. SAC, Ed.) Lima, Perú: Pontificia universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2018/06/Cuaderno-de-Investigaci%C3%B3n-4.pdf>

Universidad continental. (2015). *COMENTARIOS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SUS REGLAMENTOS* (Vol. 1). (E. B. Ipenza, Ed.) Huancayo, Peru: Universidad Continental, Fondo Editorial. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2993/1/IV_UC_LI_Comentarios%20a%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20y%20sus%20reglamentos_2015.pdf

Vásquez, H. (2018). *LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017*. Pimentel, Perú: Universidad de Señor de

Sipán. Obtenido de
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/V%
c3%a1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/V%c3%a1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villarroel. (2015). Situación actual de las Relaciones Laborales en el Sector Público de nueve países de América Latina. Oficina Internacional del Trabajo - OIT. Lima. *OIT PANORAMA LABORA*(136), América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/publication/wcms_435169.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf)

Zorrilla, S. . (1993). *Introducción a la metodología de la investigación*. México, México: Aguilar León y Cal.

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Factores Que Limitan Implementación De La Ley N°30057, Ley Del Servicio Civil	Elementos que influyen en la producción de un resultado, esto es, implementación de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil restringiendo u obstaculizando el proceso de reforma.	La variable operacional se izará en tres dimensiones según el elemento que lo atribuye. Para ello, se empleará la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario.	Atribuible al Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso compromiso del MEF • Limitaciones Presupuestales a causa de crisis económica por COVID-19 • Normativa vigente. • Interés general 	Ordinal
			Atribuible a la Entidad donde se implementará la ley	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo • Intereses propios de las autoridades de la gestión a cargo. • Igualdad de oportunidades • Transparencia 	
			Atribuible a los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Dudas de los servidores públicos • Resistencias de servidores públicos • Falta de interés de servidores públicos • Inseguridad de servidores públicos 	

Anexo 1.1 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	DISEÑO DE VESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones que existen para la implementación de la ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p> <p>¿Qué importancia tiene un servidor público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?</p> <p>¿Cuáles son las características de la meritocracia de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar las limitaciones que existen para la implementación de la ley del Servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021 y como</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Demostrar la importancia que tiene un servidor público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021.</p> <p>Identificar las características de la meritocracia de acuerdo a la Ley del servicio Civil en una</p>	<p>VARIABLE</p> <p>FACTORES QUE LIMITAN IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N°30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica Descriptiva Exploratoria</p>	<p>DISEÑO</p> <p>Estudio de caso</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>de Frontera de Sullana periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la importancia de un concurso público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021?</p>	<p>Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021.</p> <p>Establecer la importancia de un concurso público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021.</p>				
---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Cuestionario para expertos en derecho administrativo o laboral

El objetivo es: Determinar cuáles son las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad Frontera de Sullana durante el periodo junio 2021.

Responder esta encuesta será de suma importancia, asimismo se mantendrá el anonimato de los participantes.

VARIABLE CALIDAD DE SERVICIO		SI	NO
DIMENSIÓN I: Atribuible al Gobierno			
1	El escaso compromiso por parte del Ministerio de Economía y Finanzas limita la implementación de la ley n°30057		
2	La crisis económica por el COVID-19 limita la implementación de la ley n°30057		
3	La normativa está vigente para la implementación de la ley n°30057 “Ley del servicio civil”		
4	La implementación de la ley n°30057 “Ley del servicio civil” tiene principios de interés general		
DIMENSIÓN II: Atribuible a la entidad donde se implementará la ley			
5	La falta de motivación al no evidenciar beneficios a corto plazo limita la implementación de la ley n°30057		
6	Los intereses propios de las autoridades de la gestión a cargo limitan la implementación de la ley n°30057		
7	La implementación de la ley n°30057 “Ley del servicio civil” trae consigo igualdad de oportunidades		
8	La transparencia es un factor para la implementación de la ley n°30057 “Ley del servicio civil”		
DIMENSIÓN III: Atribuible a los servidores públicos			
9	Las dudas por parte de los servidores públicos limitan la implementación de la ley n°30057		
10	La resistencia por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n°30057		
11	La falta de interés por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n°30057		
12	La inseguridad por parte de los servidores públicos limita la implementación de la ley n°30057		

ENTREVISTA DIRIGIDA A EXPERTOS

TEMA: “Ley del Servicio Civil y las limitaciones para su implementación en la Universidad Nacional de Frontera de Sullana durante el periodo 2021”.

Objetivo: Determinar cuáles son las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera de Sullana durante el periodo 2021.

Preguntas

1. **¿Cuáles son las limitaciones que existen para la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera de Sullana durante el periodo 2021?**

2. **¿Cuál es la importancia que tiene un servidor público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en una Universidad Nacional de Frontera de Sullana periodo 2021?**

3. ¿Cuáles son las características de la meritocracia de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera de Sullana periodo 2021?

4. ¿Cuál es la importancia de un concurso público de acuerdo a la Ley del servicio Civil en la Universidad Nacional de Frontera de Sullana periodo 2021?

GRACIAS

Anexo 3: Validación de instrumento

Constancia de Validación de Experto

Yo Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio, con DNI 16650384 De profesión Lic. Estadístico, y Dr. en Educación, ejerciendo actualmente como Asesor de **TESIS y Proyectos Chiclayo**, Asesor Negocios en Bco. Scotiabank, Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento de la TESIS: **“Ley del Servicio Civil y las limitaciones para su implementación en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021”**

Diseñado por el investigador Br. **Oblea Guerrero, Carlos Agustín** y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem-dimensión			X
Amplitud de contenidos		X	
Redacción de los ítems		X	
Ortografía		X	
Presentación			X

En Chiclayo a los 26 Días del mes de noviembre de 2021

Firma valida:



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO

Dr. Víctor Santa Cruz Carpio

Código Orcid: 0000-0001-5224-4435

D.N.I 16650384

Bibliografía

1. Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2013, enero 12].
2. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
3. OCW. La fiabilidad de los test
4. Louis de Vivas, M. (1994). Investigación cualitativa. Manual para la recolección y el análisis de la información. Caracas: El juego ciencia.
5. Prieto, Gerardo; Delgado, Ana R. (2010). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
6. Suárez, M. (SF). Coeficiente de correlación de Karl Pearson
7. Mora, H. (SF). Validez y fiabilidad con SPSS

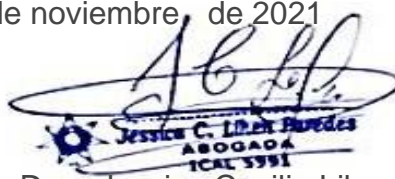
Constancia de Validación de Experto

Yo Jessica Cecilia Lihen Paredes con DNI 16781712 De profesión Abogada y Grado de Magister ejerciendo actualmente como Gerente de negocio Lihen S.A.C.Y Asesor de **TESIS y Proyectos Chiclayo**, Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento de la TESIS: "**Ley del Servicio Civil y las limitaciones para su implementación en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021**"

Diseñado por el investigador Br. **Oblea Guerrero, Carlos Agustín** y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem-dimensión		X	
Amplitud de contenidos		X	
Redacción de los ítems		X	
Ortografía		X	
Presentación		X	

En Chiclayo a los 26 Días del mes de noviembre, de 2021



Firma valida:

Dra. Jessica Cecilia Lihen Paredes

D.N.I. 16781712

Bibliografía

1. Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2013, enero 12].
2. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea- Sypal y Quirón.
3. OCW. La fiabilidad de los test
4. Louis de Vivas, M. (1994). Investigación cualitativa. Manual para la recolección y el análisis de la información. Caracas: El juego ciencia.
5. Prieto, Gerardo; Delgado, Ana R. (2010). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
6. Suárez, M. (SF). Coeficiente de correlación de Karl Pearson
7. Mora, H. (SF). Validez y fiabilidad con SPSS

Constancia de Validación de Experto

Yo José Luis Rodas Cabanillas DNI 1665 De profesión Lic. Estadístico, y Dr. en Educación, ejerciendo actualmente como Docente Universitario Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento de la TESIS: **“Ley del Servicio Civil y las limitaciones para su implementación en la Universidad de Frontera de Sullana periodo 2021”**

Diseñado por el investigador Br. **Oblea Guerrero, Carlos Agustín** y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem-dimensión		X	
Amplitud de contenidos		X	
Redacción de los ítems		X	
Ortografía		X	
Presentación		X	

En Chiclayo a los 26 Días del mes de noviembre de 2021



Firma valida:

Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176

1. Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2013, Enero 12].
2. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
3. OCW. La fiabilidad de los test
4. Louis de Vivas, M. (1994). Investigación cualitativa. Manual para la recolección y el análisis de la información. Caracas: El juego ciencia.
5. Prieto, Gerardo; Delgado, Ana R. (2010). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
6. Suárez, M. (SF). Coeficiente de correlación de Karl Pearson
7. Mora, H. (SF). Validez y fiabilidad con SPSS