

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



=====

**“EFECTOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057 Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA – 2019”.**

=====

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
PARA EL DESARROLLO SOCIAL

TESISTA: GLADYS BEATRIZ PICOY ZAMBRANO

ASESOR: Mg. HANONVER JONATHAN DIAZ JORGE

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi padre, que siempre le he tenido presente en mi vida. y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

Agradezco a los todos docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Hermilio Valdizan.

Y gracias a todos que me brindaron su ayuda en este proyecto.

RESUMEN

En la conducción de la investigación se propuso el objetivo general fue determinar como la ley del servicio civil ofrecerá una carrera real para el servidor público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019, la metodología que se utilizo fue con un nivel y tipo explicativo, porque se conocerá la relación que existe entre las dos variables que constituyen causa y efecto, donde la muestra en estudio fue 190 trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Pillco Marca, los resultaos del 100% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 5% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 95% respondieron que NO conocen sobre la Ley de Servicio Civil, así mismo se llegó a concluir que dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, donde la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.

Palabras claves: servicio, servidor y estabilidad.

ABSTRAC

In conducting the investigation, the general objective was to determine how the civil service law will offer a real career for the public servant of the District Municipality of Pillco Marca 2019, the methodology used was with an explanatory level and type, because The relationship between the two variables that constitute cause and effect will be known, where the sample under study was 190 workers working in the District Municipality of Pillco Marca, the results of 100% (190) of the public servants of the District Municipality from Pillco Marca who were surveyed; In the questionnaire that consisted of 15 questions, 5% of public servants answered YES and while 95% answered that they do NOT know about the Civil Service Law, it was also concluded that since the level of significance is lower That 0.05 reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, where the application of the Civil Service law in the District Municipality of Pillco Marca will have a competent administrative staff with permanent training in the area where they work.

Keywords: service, server and stability.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCION.....	ix
CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Fundamentación del problema de investigación	1
1.2 Justificación	3
1.3 Importancia.....	4
1.4 Limitaciones.....	4
1.5 Formulación del problema de investigación general y específico	4
1.5.1 Problema general.....	4
1.5.2. Problemas específicos	5
1.6 Formulación del objetivo de investigación general y específico	5
1.7 Formulación hipótesis de investigación general y específico	5
1.8 Variables.....	6
1.9 Operacionalización de Variables.....	7
1.10 Definición de términos operacionales	8
CAPITULO II. MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Bases conceptuales.....	27
CAPITULO III. METODOLOGÍA	28
3.1. Ámbito	28
3.2. Población.....	28
3.3. Muestra	28
3.4. Nivel y tipo de investigación.....	28
3.5. Diseño y esquema de la investigación.....	29
3.6. Técnicas e instrumentos	29
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	29
3.8. Procedimiento.....	30
3.9. Plan de tabulación y análisis de datos	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION	32
4.1. Análisis descriptivo	32

4.2. Contrastación de hipótesis.....	47
4.3. Discusión de resultados.....	58
4.4. Aporte de la investigación.....	59
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXO.....	64
Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
Anexo 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	66
Anexo 03: INSTRUMENTO.....	67
Anexo 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS.....	70
NOTA BIOGRÁFICA.....	74
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO	

INTRODUCCION

En principio es necesario explicar que el estado peruano decidió establecer la Nueva Ley del Servicio Civil debido al desorden que tiene la ley antecesora respecto a sus tres regímenes laborales que aún están vigentes, que son el Decreto Legislativo 276 (carrera pública), Decreto Legislativo 728 (régimen de acuerdo a normas para el sector privado) y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Por ello el objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Así lo indica el Art. 1º Ley de Servicio Civil N° 30057 – 2013

Cabe aclarar que la mencionada ley se convierte en la primera reforma del Servicio Civil después de 20 años de intento. Con su implementación, se eliminará el ingreso al Estado por medios direccionales. La regla será el concurso público y el cumplimiento de un perfil profesional.

EL Art. 2º de la Ley de Servicio Civil N° 30057 – 2013 establece la finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

De ellos tenemos principios que rige en esta presente ley y vienen a ser son:

Interés general. El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

Eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Mérito. 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.

Provisión presupuestaria. Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.

Legalidad y especialidad normativa. El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.

Transparencia. La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.

Rendición de cuentas de la gestión. Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.

Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.

Flexibilidad. El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

En la presenta investigación se dio a conocer sobre La Ley del Servicio Civil, la que fue aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años, actualmente los sueldos en las diferentes instituciones públicas se ven congelados y estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al que introduce la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos, Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

La Ley de Servicio civil, trajo muchas controversias, a todo nivel y en todas las entidades públicas del Estado Peruano, dicha ley contempla como objeto el reordenamiento de la Gestión de los servidores públicos.

El reglamento de la Ley 30057, fue aprobado por el Poder Ejecutivo y publicado el junio del 2014 donde se contempla 270 artículos 18 disposiciones complementarias finales 21 disposiciones complementarias transitorias 6 disposiciones complementarias modificatorias, una disposición complementaria derogatoria y tres anexos, que a su vez está comprendida por dos segmentos: el primero que describe Normas comunes a todos los regímenes y entidades y el segundo corresponde al Régimen del Servicio Civil, dentro de los títulos de este último se encuentran principalmente los derechos de los servidores civiles, las obligaciones e incompatibilidades de los servidores civiles, la incorporación al servicio civil, la suspensión, el termino del servicio civil, los mecanismos de impugnación del término del servicio civil y sobre

los grupos de servidores civiles del servicio civil, en este sentido el Estado peruano pretende reorganizar bajo un panorama normativo inclusivo para los múltiples regímenes laborales que se han produciendo en respuesta de la necesidad laboral frente a la crisis económica y la creciente competencia profesional y técnica, que en su momento el Perú enfrento.

El Perú ha estado propiciando procesos de reforma del sector público, cuyos protagonistas principales son los servidores públicos antes llamados empleados públicos termino que enfatizaba los derechos de los trabajadores y no sus deberes, con todo se sabe que la proporción buen desempeño y mayor economía dependía de una adecuada gestión pública; que era lo que precisamente necesitaba implementar el estado peruano.

De manera general en un contexto de ausencia de dirección pública, planificación ineficaz, cuya gestión de servidores públicos tiene múltiples variedades en base a los muchos regímenes laborales establecidos con los años genera un panorama complicado, para la llamada reforma en la gestión de los servidores `públicos que a pesar de ello busca mejorar bajo normativas la gestión de los servidores públicos.

En el Perú la ley de escalafón del servicio civil y su reglamento emitida en 1950, en la que se norma por primera vez la carrera administrativa, se incluían los derechos y deberes de los empleados públicos, la manera del ingreso a la carrera administrativa es decir bajo concurso público también describía la clasificación de personal oficial, técnico y auxiliar y la categorización de los trabajadores públicos sin embargo esta normativa no mencionaba las remuneraciones, ni los incentivos de los empleados públicos. Posteriormente se creó el Consejo nacional de servicio civil cuya función principal era supervisar el estricto cumplimiento de la normativa y además de atender y resolver disposiciones disciplinarias.

En 1958 se crea el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP con la finalidad de brindar capacitaciones a los servidores públicos, luego este ente cambia su denominación por la Oficina de racionalización y capacitación de la administración pública, en 1968 se convierte en la escuela superior de la administración pública ESAP, luego en 1973 se llamaría Instituto nacional de la Administración Pública INAP; esta entidad como organismo autónomo a la presidencia de la república genera disposiciones relacionadas a la gestión del personal del estado y la gestión institucional.; para 1979 con la aprobación de la nueva constitución política del Perú se eleva a un rango de constitucional a la carrera administrativa y se crea el derecho a la estabilidad laboral para los servidores públicos y funcionarios; se instituye un régimen único homologado de igualdad salarial absoluta, sin embargo las entidades públicas buscaron la manera de instaurar bajo sus propias disposiciones sus remuneraciones así cada sector tiene sus propias escalas remunerativas. En respuesta surge la actual reforma del servicio civil con la creación de la de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1.2 Justificación

Para el presente trabajo se justificó en el análisis de los beneficios que brinda la Ley del Servicio Civil, asimismo ver como incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Pillco Marca, ya en estos últimos años las remuneraciones hacia los servidores públicos son muy bajas repercutiendo en el desempeño laboral, así mismo mediante esta ley se mejorara los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

Mediante este trabajo se vio como esta Ley trae consigo un nuevo régimen que incrementa los ingresos, vía gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y CAS, que representan más de 400 mil servidores. El nuevo servicio civil,

asimismo, ofrece una carrera real para el servicio público. Y permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral. No es finalidad de esta reforma despedir personal. Las evaluaciones anuales están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

1.3 Importancia

En la presente investigación sirvió para darle una mayor importancia al capital humano. Teniendo en cuenta que la entidad pública tenga esa visión de ver qué cosa hacen, cuánta gente tienen y luego programar cuánta gente necesitan y valorizar los puestos, que ahora no existe"

El pilar de la reforma del servicio civil es la Meritocracia, a través de la cual los ciudadanos vamos a poder tener servicios de calidad del Estado y los servidores podrán ascender y ganar más, superando largos años de sueldos congelados y carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es trascendental para lograr un Estado al servicio del ciudadano.

1.4 Limitaciones

La presente limitación que se dio durante el desarrollo fue la investigación en la disponibilidad de tiempo por parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específico

1.5.1 Problema general

- ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil ofrecerá una carrera real para el servidor público de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?
- ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil ofrecerá una estabilidad laboral para el servidor público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?
- ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil beneficiara a los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Pillco Marca?

1.6 Formulación del objetivo de investigación general y específico

1.6.1. Objetivo general

- Determinar como la ley del servicio civil ofrecerá una carrera real para el servidor público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

1.6.2. Objetivo específico

- Determinar como la Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca
- Determina como la Ley del Servicio Civil ofrecerá una estabilidad laboral para el servidor público de la municipalidad Distrital de Pillco Marca
- Determinar como la Ley del Servicio Civil beneficia a los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

1.7 Formulación hipótesis de investigación general y específico

1.7.1. Hipótesis general

- Hi1. Con la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.

- Ho1. Con la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca no se tendrá un personal administrativo competente capacitado en el área donde labora.

1.7.2. Hipótesis específica

- Hi2. La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Ho2. La Ley del Servicio Civil no incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Hi3. Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Hi3. Con la aplicación de la ley del servicio civil no se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Hi4. Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiarán con la equidad remunerativa.
- Ho4. Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores no se beneficiarán con la equidad remunerativa.

1.8 Variables

Variables independientes

- Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057

Variable dependiente

- Desempeño laboral del personal administrativo

1.9 Operacionalización de Variables

Cuadro 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente		
Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057	Norma jurídica	Conocimiento sobre la Ley del Servicio Civil Difusión de la Ley del Servicio Civil Capacitación
	Estabilidad laboral	Desarrollo adecuado de funciones de trabajo calidad del servicio hacia el administrado Concurso público transparente
Variable Dependiente		
Desempeño laboral del personal administrativo	Cumplimiento de metas	Eficiencia del personal administrativo Equidad remunerativa Evaluaciones de desempeño
	Desempeño individual	Conocimiento del MOF Responsabilidad laboral Estabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia

1.10 Definición de términos operacionales

Servidor Civil.

El D.S. N°041-2014-PCM, refiere la expresión servidor civil s a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa.

Entidad Pública.

El D.S. N°041-2014-PCM, lo define como aquella municipalidad que cuenta con un número de hasta 20 servidores, con personería jurídica de derecho público, cuyas actidades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Gobiernos Locales.

Según la Ley Orgánica de las Municipalidades (2003) define que los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A nivel Internacional

Encarnación Romero, María (2018) realizó la tesis denominada “La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas”, en la investigación se consideró como objetivo general: Analizar los diferentes factores que han influido en la implementación de un régimen de 24 profesionalización en los servidores públicos, así como la implementación de programas y proyectos de organismos internacionales que contribuyeron a impulsar la profesionalización.

- Los análisis realizados algunos de los acontecimientos más importantes de los periodos anteriores han destacados dos principios que son importante en el servicio civil: el principio de la permanencia para la Constitución de 1821 y en la constitución del año 1844 el de inmovilidad del empleado público. Estos son elementos que han sido valorados y que hoy en día siguen siendo principios que sustenta la normativa que trabaja con la profesionalización de los servidores públicos. El que en tiempo pasados se reflexionara sobre estos principios como importantes y que se debía valorar para tomar en cuenta en un sistema de ingreso al servicio civil y, hoy día se hayan integrado en la fundamentación de la normativa que rige un sistema de función pública, junto a los resultados que se han encontrado es un aspecto de mucho valor porque los han destacados los gestores ejecutores de estas políticas.
- Un aspecto que es importante tomar en consideración es que no necesariamente el hecho de que el órgano rector de hacer cumplir la aplicación de las políticas públicas de gestionar a los servidores públicos el que elabore y ejecute acciones específicas que son el resultados de las normas jurídicas que se están implementando significa esto que la

aplicación de estos procesos contribuye al desarrollo de la profesionalización de los servidores públicos, pero las revisiones teóricas que se han planteado y los resultados de las encuestas aplicadas han sido desiguales cuando se hace una correlación entre hipótesis los resultados no arrojan una diferencia a considerar

Molina López, Nicollette (2016) desarrollo la tesis llamada “Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la Dirección Nacional del Servicio Civil”, en la cual tuvo como objetivo general: realizar una revisión de la asesoría brindada por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) y estudiar como dicha asesoría influye en la consolidación de buenas prácticas laborales en los servicios públicos de la administración central (SPAC). Molina llego a las siguientes conclusiones:

- La asesoría que brinda la DNSC en gestión de personas permite la creación de políticas laborales en los SPAC, pero sin asegurar el desarrollo sostenido y sistemático de reformas relativas a la carrera funcionaria en el Estado. Lo anterior, se fundamenta en que si bien la DNSC utilizó modelos de sistemas de recursos humanos para orientar la gestión de personas, en específico el Modelo de Ciclos Temporales (MCT), dicho modelo genérico fue de cierta utilidad a la hora de explicar y enmarcar los avances y cambios alcanzados en estructura y políticas de los sistemas de recursos humanos de los SPAC. No obstante, se constató que rasgos propios de cada uno de los contextos internos de las reparticiones públicas, con frecuencia, tuvieron mayor fuerza a la hora de implementar o no reformas en lo relativo a política en desarrollo de personas.
- La estrategia de gestión y modelos de negocios de la DNSC en desarrollo de personas, ha respondido en gran medida a los contextos políticos y sociales, lo que si bien

permitió que su gestión se adecuara a las necesidades del entorno, la ausencia de lineamientos rectores generó un apilamiento de iniciativas y reformas en desarrollo de personas. Lo anterior, se fundamenta en los cambios en las formas de asesoría impulsadas por la DNSC, a través de los Convenios de Asesoría en Gestión de Personas y su estancamiento y cambio producto de las instrucciones contenidas en el Instructivo Presidencial 2015.

- La asesoría brindada por la DNSC es altamente valorada por lo SPAC que han trabajado con ellos. Reconociendo que se ha hecho un trabajo en conjunto y que les ha permitido fortalecer la gestión interna que efectúan analistas y jefes de unidades de recursos humanos. Lo anterior, se fundamenta en la instalación de diversos instructivos, manuales y procesos generados a partir de la generación de los CAGP, PMG relacionados con capacitación, como también manuales de buenas prácticas laborales, trabajos con gremios de empleados públicos, todas instancias propiciadas por la DNSC a través de la SDDP, pero que se encuentran en distintos niveles de avance y desarrollo.
- Se evidenció que si bien la normativa regula y modula el comportamiento de los distintos actores políticos en el entendido de que el funcionamiento de la DNSC resguarda la gestión de la administración pública de la esfera del mundo político, más no excluye ni enajena un componente del otro, es que se hace necesario observar el control de los gestores por otros actores sociales y que de dicha relación se generen prácticas clientelares. Lo anterior se fundamenta en el descontento organizacional originado a través de los procesos de ascensos y despidos los que no obedecen a patrones comunes en los SPAC, otorgando un nivel amplio de discrecionalidad a los decisores, en

materias que deben tener lineamientos rectores de una instancia superior como es la DNSC.

A nivel Nacional

Ortega Riso, Ángel (2016) elaboró la tesis denominada “Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil”, la misma que tuvo el objetivo general: Analizar qué es y cuál es la concepción que se tiene sobre el ejercicio de la función pública desde la perspectiva de la Constitución de 1993 y cuáles son las innovaciones que contiene la nueva Ley N° 30057 o Ley del Servicio Civil recientemente promulgado por el presidente de la República. Luego de un profundo análisis Ortega llegó a las siguientes conclusiones:

- Según la Constitución de 1993, todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley. La norma establece el principio de que los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. Estos trabajadores deben servir a ese objetivo: la actividad del Estado, en orden a la atención de los intereses del país y de la población.
- Según los principios constitucionales y la ley, los servidores públicos no deben ser entendidos como trabajadores al servicio de un partido, de una facción, o siquiera de su jefe, sea éste el Ministro, el Presidente del Congreso, de la Corte Suprema o el propio Presidente de la República. Tales servidores están al servicio de la nación. La ley

regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.

- No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.
- No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. Es obligación la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos
- El Estado Constitucional y Democrático, el servicio público, y los sistemas de servicio civil, son piedra angular de los sistemas políticos democráticos, porque constituyen uno de los pilares de la comunicación entre los gobernantes y gobernados: el servicio público es el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno; es el vehículo para asegurar que las respuestas gubernamentales sean eficaces; es coadyuvante de la legitimidad democrática en los aspectos de legitimidad, civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social.
- En la aplicación de la nueva Ley del Servicio Civil, no se puede aplicar principios, normas o reglas específicos de otros regímenes como los del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y entre otros, ni de las carreras especiales, salvo remisión expresa prevista en la Ley y su reglamento. El Servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentran.

Anaya Andrade, Jhoselyn (2018). Desarrollo la investigación titulada “La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán”, finalizada su tesis llevo a las siguientes conclusiones:

- La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en materia de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, es una base fundamental dentro de lo que abarca en la administración pública de toda Entidad; por ende resulta pertinente la modificación en el Artículo 92° de la Ley Servir, incluyendo a dicha oficina asesora para resolver conflictos en materia disciplinaria, cuando lo solicite el Titular de la Entidad.
- Es determinante que la opiniones legales que brinda la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los PAD, cuando el titular de la entidad solicite consulta legal en materia de destitución de un servidor en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, va permitir conducir una mayor aplicación en las reglas del procedimiento administrativo disciplinario y las dudas razonables al ejecutar o en su defecto desestimar el acto administrativo de sanción que imponga el titular de la entidad.
- El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios en materia de Destitución es alto, tal cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda Entidad Pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el Titular de la Entidad.

A nivel local

Rojas Villadeza, Danaides (2018) investigo la “Efectividad de la Implementación al Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018”, considerando como objetivo general: Determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018. Después de una recopilación y análisis de datos, Rojas llego a las conclusiones:

- Existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que a consideración de la mayoría los funcionarios trabajadores, esta ley garantizará una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 que se tiene en la MPHCO, esto es a opinión y consideración de sus mismos funcionarios y trabajadores.
- Los mismos funcionarios y trabajadores reconocen que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará asimismo el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública.
- Existe cierta resistencia y rechazo hacia la implantación y adecuación de la Ley Servir N° 30057 de los funcionarios y trabajadores en las instituciones públicas, porque aun consideran que, en algunos casos, la ley es arbitraria o porque este nuevo régimen desconoce algunos derechos laborales ya adquiridos.

- Se propone como mecanismo técnico normativo el mismo que hará efectivo la implementación y adecuación al nuevo régimen laboral, la dación de directivas orientados a la aplicación de talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito y adecuación al nuevo régimen laboral del servicio civil, esto permitirá un mayor compromiso en la efectiva implementación y adecuación a ley del servicio civil en las instituciones de gestión pública.

Iglesias Facundo, Karla (2016) realizó la tesis denominada “Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, en la cual el objetivo general fue Determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado. La tesista finalizó el análisis y como respuesta a los objetivos, llegó a las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728° – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.
- Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado,

excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nuevas formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.

- En consecuencia se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupados, ni presupuesto para pago de sus derechos.
- Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientado al fracaso ya que si hasta a fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Servicio Civil

El D.S. N°041-2014-PCM lo define como el conjunto de personas que están al servicio del Estado, llamados servidores civiles. Servicio civil también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

La reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público y son los siguientes aspectos:

- Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.

2.2.2. Servidores Civiles de Carrera

El D.S. N°040-2014-PCM refiere que el Servicio Civil de Carrera promueve a través de sus servidores civiles la cultura de servicio público, orientada a mejorar la calidad de los servicios al ciudadano, la misma que prioriza la entrega de bienes y servicios y busca obtener como resultado una mejor calidad de vida y oportunidades de desarrollo para los ciudadanos; la mejora continua del servidor civil de carrera, correspondiéndole a este la responsabilidad de mejorar sus capacidades y conocimientos para el servicio que presta y la competitividad de los servidores civiles de carrera para el cumplimiento de las funciones de los puestos que ocupan,

garantizando la continuidad de las políticas del Estado para una mejor prestación de los servicios públicos.

Asimismo, el servicio civil de carrera promueve el mérito y establece mecanismos claros y transparentes para su progresión, la cual está diseñada para que el servidor civil desarrolle una línea de carrera y le facilite la planificación del desarrollo de su trayectoria profesional y personal la cual puede ser dentro de la misma familia de puestos, favoreciendo así la especialización dentro de un grupo de puestos afines, pudiendo progresar también en otra familia de puestos de carrera. Asimismo, busca garantizar la continuidad de las políticas públicas, el logro de los objetivos del Estado y la mejora continua en la calidad de los servicios que brinda el Estado. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado, constituido por el conjunto de normas, principios, reglas, procesos y procedimientos que tiene por objeto la incorporación, la profesionalización, y la retención del personal competente en el servicio del Estado.

2.2.3. Características del Servicio Civil Peruano

La Presidencia del Consejo de Ministro (2013) explica que El Servicio Civil incrementa los ingresos, vía gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y CAS, que representan más de 400 mil servidores. El nuevo servicio civil, asimismo, ofrece una carrera real para el servicio público. Y permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral. No es finalidad de esta reforma despedir personal. Las evaluaciones anuales están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

2.2.4. Objetivo del Servicio Civil

La Presidencia del Consejo de Ministro (2013) indica que los objetivos del Servicio Civil son:

- Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público.
- Contar con un nuevo Servicio Civil ordenado donde el eje central sea la MERITOCRACIA. Se aplicará MERITOCRACIA tanto para el ingreso al nuevo régimen, para el ascenso y la permanencia en el servicio civil.
- Profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas. Se busca revalorar la función pública, atraer al talento y que sea un orgullo trabajar para el Estado.
- Terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública.

2.2.5. Aspectos Clave de la Ley del Servicio Civil

La Presidencia del Consejo de Ministro (2013) indica que los objetivos del Servicio Civil son:

- Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales tales como jornada laboral de 48 horas, gratificaciones, vacaciones, CTS, pensiones y salud. Sus compensaciones económicas se fijarán en función del puesto y se moverán en base al mérito. La finalidad es que mejoren sus condiciones laborales en el tiempo sobre la base del mérito.
- El nuevo servicio civil ordena el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos al brindar aumentos en ingresos con mayor equidad remunerativa, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilidades entre entidades, capacitaciones, mejor pensión, claridad en régimen sancionador, entre otros. Así, por ejemplo, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones en julio y

diciembre equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS anuales equivalentes también a un ingreso mensual.

- Habrá evaluaciones de desempeño anuales que están concebidas para medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto que realice y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese.
- La Ley del Servicio Civil garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos sobre la base del mérito. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuenten con ella.

2.2.6. Implementación de la Ley del Servicio Civil

La Presidencia del Consejo de Ministro (2013)

- Dada la capacidad fiscal y operativa del Estado, la reforma será gradual, pero irreversible. El nuevo servicio civil contiene los incentivos necesarios para asegurar un pase ordenado y progresivo al nuevo régimen. La reforma total durará 6 años.
- Las entidades públicas tendrán que hacer una reestructuración al interior de las mismas y de las personas que trabajan en ellas para poder migrar al nuevo régimen.
- La implementación de la reforma generará un cambio estructural en el servicio público. Tendremos un Estado más eficiente, obras de mejor calidad y servicios públicos orientados al ciudadano

2.2.7. Beneficios de la Ley del Servicio Civil

Se presenta los beneficios de La Ley del Servicio Civil y son los siguientes:

- La Ley del Servicio Civil contiene las nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático. Establece los derechos y

deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

- Se apunta a tener una sola carrera pública en el Estado. Hoy en día, seis de cada diez servidores (sin contar las carreras especiales) no tienen carrera en el Estado.
- Ofrece una carrera real para el servidor público. Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.
- Habrá concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado.
- Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal y mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados.
- Mejora el sistema de remuneraciones. El trabajo en puesto y condiciones similares, le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.
- Se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D. Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.
- El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.
- Se respeta los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y los tratados de la OIT ratificados por el Perú.
- Se facilitará la movilidad de los servidores públicos tanto entre las mismas entidades como entre niveles de gobierno (nacional, regional y local) y se agrupará a los servidores

públicos por las funciones que realizan y no solo por su nivel educativo.

- No habrá despidos masivos de servidores. No existe en el proyecto ningún artículo referido a compra de renuncias o incentivos o ceses colectivos, como se estableció en el pasado.
- El periodo de prueba solo será para nuevos trabajadores. Los trabajadores que vienen laborando y que ganen una plaza vía concurso público no tendrán periodo de prueba.
- Las madres trabajadoras seguirán gozando de su descanso pre y post natal con pago, tal como viene ocurriendo en la actualidad donde el subsidio es pagado por Es Salud.

2.2.8. Término del Servicio Civil en el Régimen especial para gobiernos locales

El D.S. N°041-2014-PCM se refiere a la conclusión es vínculo que une a la entidad con el servidor civil configura el término de la relación en el Servicio Civil.

2.2.9. Características del régimen especial del Servicio Civil

El D.S. N°040-2014-PCM refiere que el régimen especial del servicio civil se basa en el mérito, la igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios del Estado en beneficio de la ciudadanía.

- a) El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil. El mérito en evaluación se demuestra en función de los aportes del servidor a los objetivos de la entidad.
- b) La igualdad de oportunidades en el servicio civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en

mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.

- c) El servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas programados que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios del Estado que corresponden a la ciudadanía.

2.2.10. Beneficios de los trabajadores bajo el régimen CAS.

Son los siguientes:

- Contraprestación mensual no menor a la remuneración mínima vital vigente y no mayor al tope establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2006 (actualmente el tope equivale a S/.15,600.00).
- Jornada Laboral máxima de 8 horas diarias, 48 horas semanales y descanso semanal de al menos 24 horas continuas.
- La entidad empleadora debe registrar la entrada y salida del personal, con el fin de llevar un control de las horas efectivamente laboradas, tanto para verificar las horas extras como el descuento proporcional. En el caso que se verifique la prestación de servicios en sobretiempo, el exceso deberá ser compensado al trabajador con descanso físico.
- Vacaciones a partir del 7 de abril del 2012 de 30 días calendario al cumplir un año de prestación servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad.

- Si concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente al mismo.
- Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones trucas, es decir una compensación por descanso físico a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente como mínimo con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al 100% de la retribución que el trabajador percibía al momento del cese. Cabe agregar, que este derecho al pago de las vacaciones trucas, fue una modificación al reglamento CAS introducido por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM vigente a partir del 28 de julio 2011, por lo que solo se aplica a partir de esta fecha, es decir aplica a aquellos contratados cuyo cese se hubiera producido a partir del 28 de julio del año 2011, fecha de entrada en vigencia de la norma, de manera que los ceses ocurridos hasta el 27 de julio 2011 no generaron derecho alguno en tanto hasta esa fecha no existía norma que lo estableciera.
- En el caso que un trabajador del régimen CAS postule a nueva plaza o a la misma (es decir en los casos que no se trate de renovación o prórroga), no se acumula el tiempo de servicios para el otorgamiento de vacaciones ni para ningún otro beneficio.
- Capacitación y evaluación. Los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el Sector Público.
- Afiliación a un Régimen de Pensiones: La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la entrada en

vigencia de este régimen, es decir al 29 de junio de 2008, ya venían prestando servicios a favor del Estado y sus contratos fueron sustituidos por el régimen CAS; y obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigencia de este régimen. En este caso, el trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones.

- Seguridad Social: Los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, con cobertura para sí y para sus derechohabientes.
- Sindicación y huelga. Cuentan con derechos de sindicalización y huelga.
- Descanso Pre y Post Natal: Las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre y post natal por 90 días.
- Como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad.
- Licencia por paternidad: Los trabajadores tienen derecho a la licencia por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se trata de una licencia de 4 días hábiles consecutivos y remunerados.
- Aguinaldo: Los trabajadores tienen derecho a recibir aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Otras características:

- Ascenso: En el caso del régimen CAS no existe línea de carrera, por ello para acceder a otro puesto de trabajo dentro de una misma entidad, área y/o unidad, debe postular conforme a los procedimientos y requisitos que establezcan.
- Impuesto a la Renta: El Régimen CAS paga renta de cuarta categoría. Por ello, los trabajadores que prestan servicios bajo este régimen están obligados a emitir recibos por honorarios.

2.3. Bases conceptuales.

Funciones de administración interna.

El D.S. N°041-2014-PCM, lo define como funciones de administración interna aquellas que permiten el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas. Son funciones de administración interna las de planificación, presupuesto, contabilidad, racionalización, organización, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, asesoría jurídica, gestión financiera, gestión de medios materiales, abastecimiento, entre otros. Esta lista no es taxativa y depende de la naturaleza de la institución. Funcionario público: En el marco del presente reglamento son funcionarios públicos el Alcalde, los regidores y el Gerente Municipal.

Responsable de Recursos Humanos.

Según el D.S. N°041-2014-PCM, en las entidades públicas se debe asignar a uno de los puestos la responsabilidad de gestionar el Servicio Civil en la entidad. Este servidor es responsable de mantener vínculos funcionales con SERVIR, en la medida que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

CTS.

Mendieta (2015), manifiesta que la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del tiempo que llevan trabajando para ella. El trabajador debe recibir una remuneración más 1/6 de las gratificaciones legales por año laborado. Si hablamos de alguien que recibe el mismo sueldo mes a mes, para calcular la CTS puede multiplicar su sueldo por 1.17 y luego volver a multiplicarlo por el número de años trabajados.

CAS.

Según la Presidencia del Consejo de Ministros (2018), CAS es un contrato laboral especial que se aplica sólo en el Sector Público, y se celebra entre una persona natural y el Estado. No se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública, ni del régimen de la actividad privada, sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849. Esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de Junio de 2008.

CAPITULO III. METODOLÓGIA

3.1. **Ámbito**

País	:	Perú
Región	:	Huánuco
Provincia	:	Huánuco
Distrito	:	Pillco Marca
Lugar de estudio	:	Municipalidad Distrital de Pillco Marca

3.2. **Población**

La población estuvo constituida por todo el personal administrativo que labora la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, las mismas que conformaron 190 trabajadores.

3.3. **Muestra**

La muestra estuvo constituida por el total de la población de personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca donde fueron 190 personas que laboran en calidad de administrativos, para tomar la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple.

3.4. **Nivel y tipo de investigación.**

Nivel de investigación:

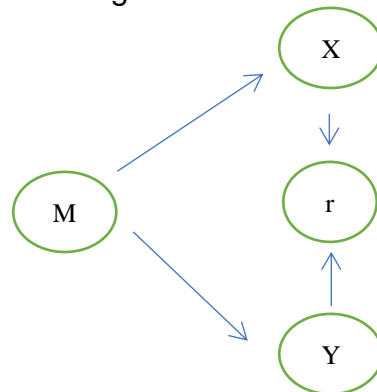
Explicativo, porque se conoció la relación que existió entre las dos variables que constituyeron la causa y efecto.

Tipo de la investigación:

De acuerdo al desarrollo del proyecto el enfoque de investigación fue de tipo cuantitativo, ya que se recopiló y analizó datos obtenidos de las encuestas que se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Así mismo en esta investigación cuantitativa implicara la utilización de Microsoft Excel en las que se obtuvo, cuadros y gráficos estadísticos, con la finalidad de obtener resultados, así mismo se cuantificara como la Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

3.5. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño de la investigación es explicativo, donde se muestra la causa efecto en el siguiente cuadro:



Dónde:

M= representa la muestra

X= Variable independiente

Y= variable dependiente

i = influencia

3.6. Técnicas e instrumentos

En el trabajo de investigación la técnica que se utilizó para la recolección de información referente al tema de investigación que se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca fue la encuesta. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario en las que consto de 15 preguntas dirigidas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, preguntas que fueron orientadas con el tema de la Ley del Servicio Civil y su incidencia con el desempeño laboral ya que a través de la encuesta se obtuvo datos concretos y confiables para luego ser procesado.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento de la investigación se realizó mediante la validación con el coeficiente Alfa de Crombach, mediante este coeficiente se pudo indicar que el instrumento que se utilizó fue confiable y consistentes en cuanto a las preguntas que se desarrollaron en el cuestionario.

CRITERIO	VALORACION DE COMBRACH
RELEVANCIA	0.70
COHERENCIA	0.87
SUFICIENCIA	0.89
CLARIDAD	0.87
Promedio	0.8325
CALIFICACION	ALTAMENTE CONFIABLE

3.8. Procedimiento

Primeramente se realizó la validación del instrumento por 5 jueces expertos en las que ellos calificaran en rango de 1, 2, 3 ó 4 por cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”, con las que mediante este procedimiento se determinó la confiabilidad del instrumento, luego de ello se solicitó los permisos correspondientes a la máxima autoridad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca quien viene a ser el alcalde distrital, luego de ello se identificó la muestra que estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad para realizar el trabajo de campo donde se aplicó la encuesta relaciona a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, terminado este procedimiento y teniendo datos confiables se procedió a realizar la elaboración de cuadros y gráficos y su interpretación de cada pregunta encuestada, luego de ello se plasmó dichos resultados al informe de tesis final.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos

Para el plan de tabulación y análisis de datos se empleó el programa de informática Microsoft Excel en las que se tabulo los datos de información que se recabaron mediante la aplicación de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, donde se obtuvo gráficos y cuadros con su respectiva interpretación de cada pregunta planteada, para la constratación de hipótesis en relación a nuestra investigación se desarrollo tomando datos categóricos (No

paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo, la prueba estadística usada fue la χ^2 Bondad de Ajuste.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION

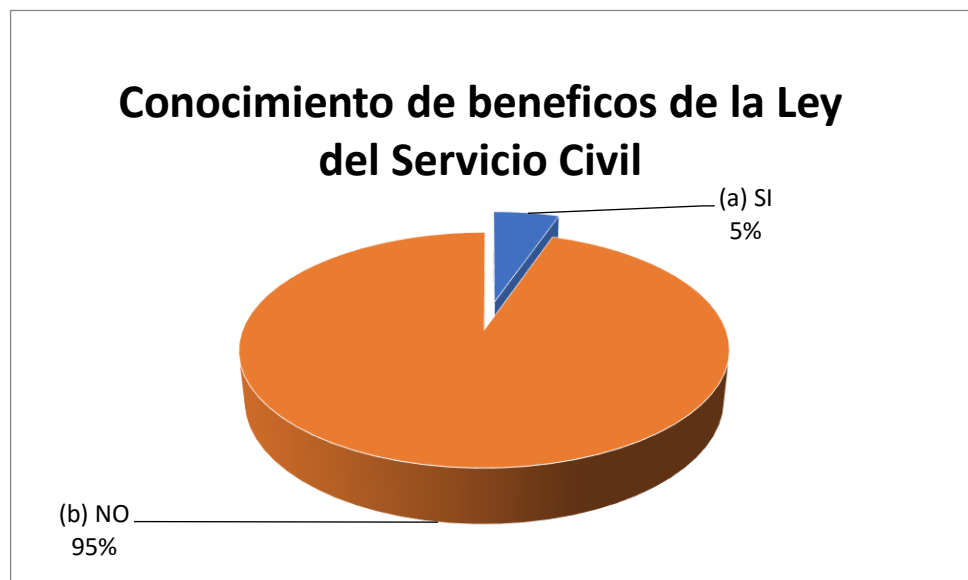
4.1. Analisis descriptivo

Tabla 01: Conocimiento de la ley del servicio civil por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	10	5 %
Alternativa (NO)	180	95 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 01: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta Usted conoce todo referente de la Ley del Servicio Civil N 30057 que actualmente se rige en las diferentes entidades públicas del estado.



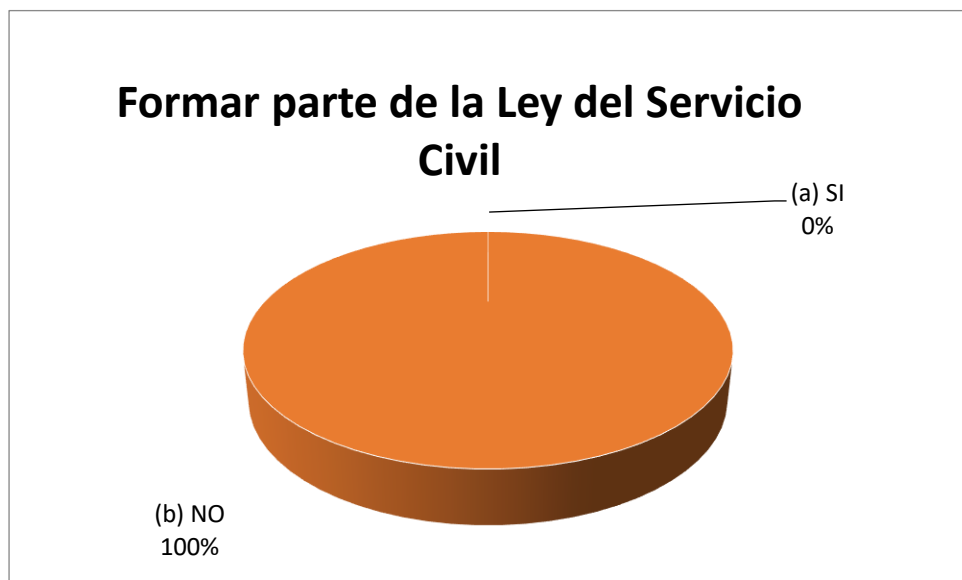
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 5% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 95% respondieron que NO.

Tabla 02: Referencia sobre la Municipalidad Distrital de Pillco Marca si es parte de la ley del servicio civil.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	0	0 %
Alternativa (NO)	190	100 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 02: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta Usted sabe que actualmente la Municipalidad Distrital de Pillco Marca forma parte de la Ley de Servicio Civil.



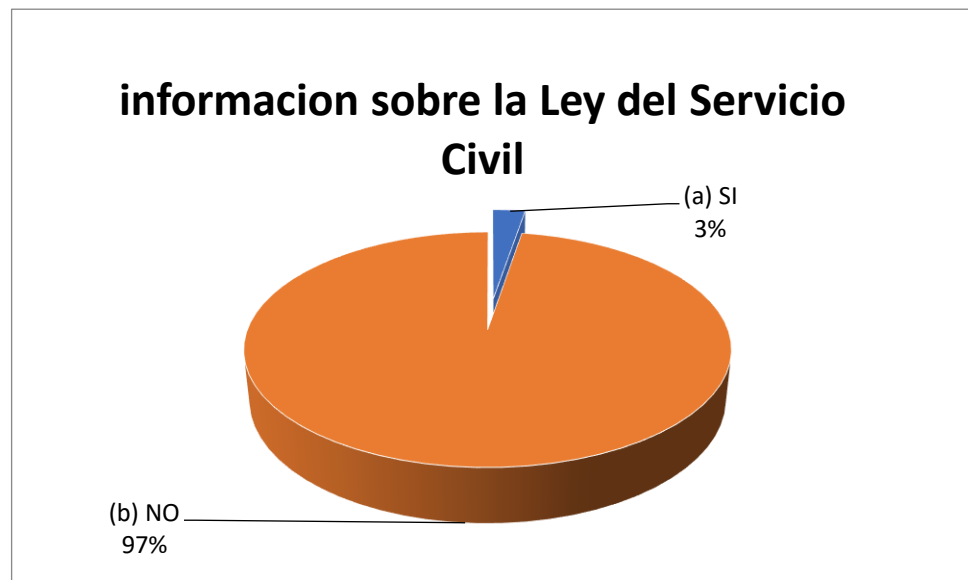
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 0% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 100% respondieron que NO.

Tabla 03: Información si el jefe de personal ha informado que todo el personal administrativo pasara a formar parte de la Ley del servicio Civil.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	5	3 %
Alternativa (NO)	185	97 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 03: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca mediante el jefe de personal ha informado que todo el personal administrativo deberá formar parte de la Ley del servicio Civil.



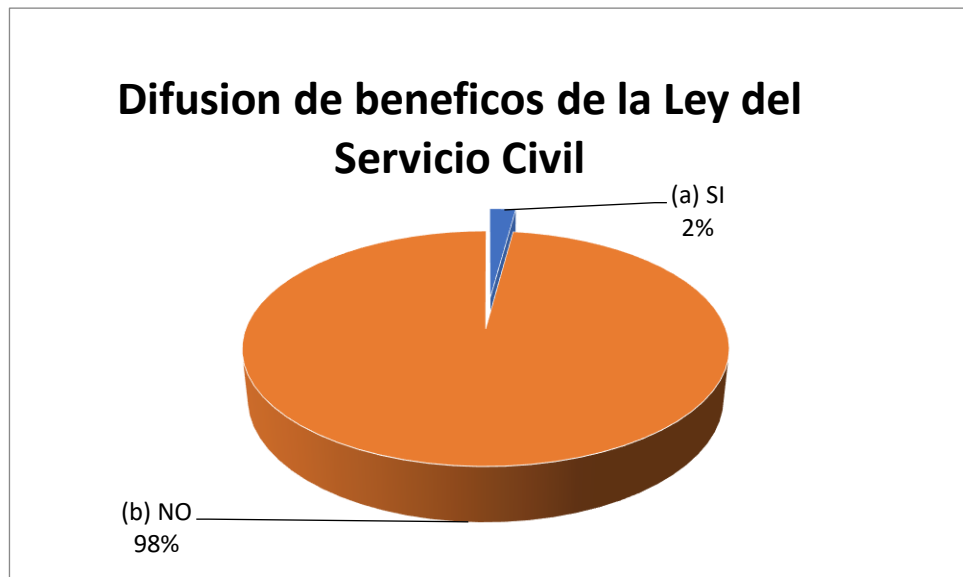
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 3% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 97% respondieron que NO.

Tabla 04: Difusión, capacitación y sensibilización al personal administrativo sobre los beneficios que tiene la Ley del Servicio Civil.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	4	2 %
Alternativa (NO)	186	98 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 04: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted ha visto que se ha realizado difusión, capacitación y sensibilización al personal administrativo sobre los beneficios que tiene la Ley del Servicio Civil.



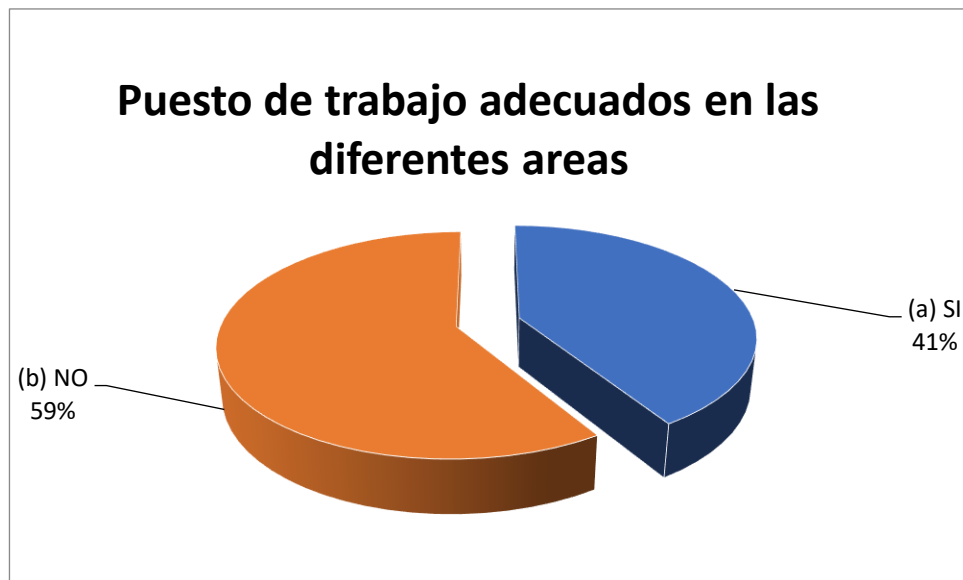
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 2% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 98% respondieron que NO.

Tabla 05: Desarrollo de puestos de trabajo en las diferentes áreas el recurso humano está acorde del trabajo que realiza.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	80	41 %
Alternativa (NO)	110	59 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 05: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Usted ve que los puestos de trabajo en las diferentes áreas el recurso humano está acorde del trabajo que realiza.



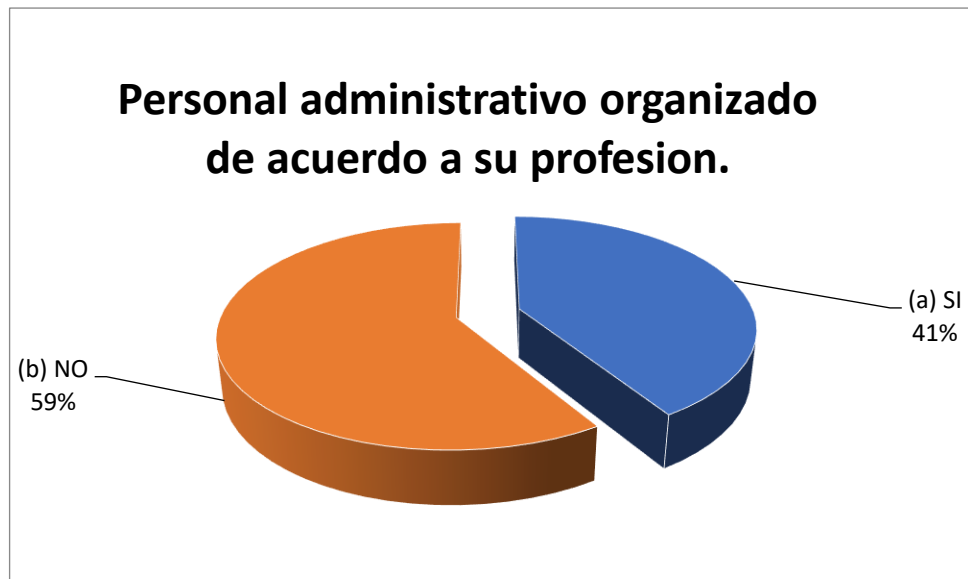
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 46 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 54 % respondieron que NO.

Tabla 06: Los servidores públicos están en sus puestos de trabajo de acuerdo a su profesión.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	78	41 %
Alternativa (NO)	112	59 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 06: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted cree que en las diferentes áreas los servidores públicos están en sus puestos de trabajo de acuerdo a su profesión.



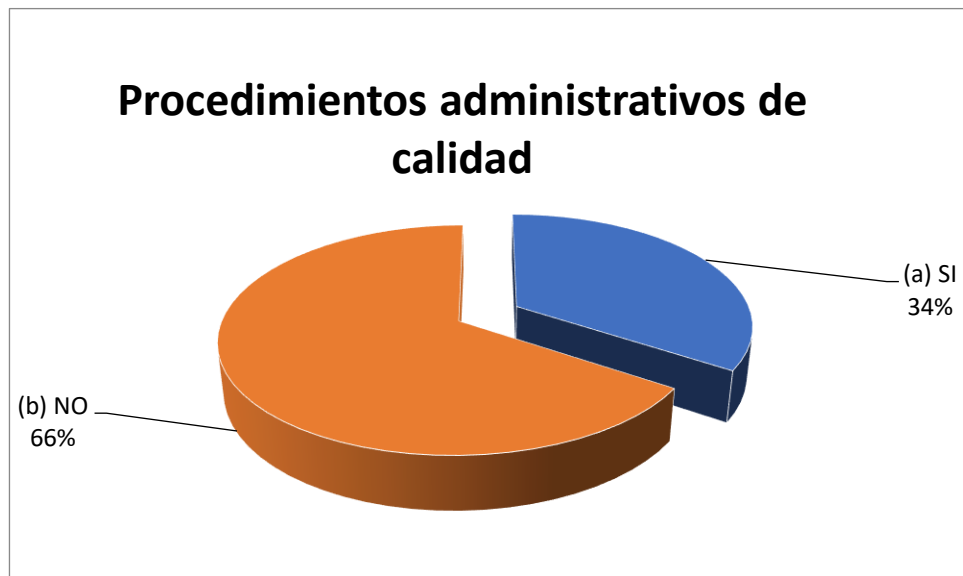
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 41 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 59 % respondieron que NO.

Tabla 07: Procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son de calidad hacia los administrados.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	65	34 %
Alternativa (NO)	125	66 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 07: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted cree que los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son de calidad hacia los administrados.



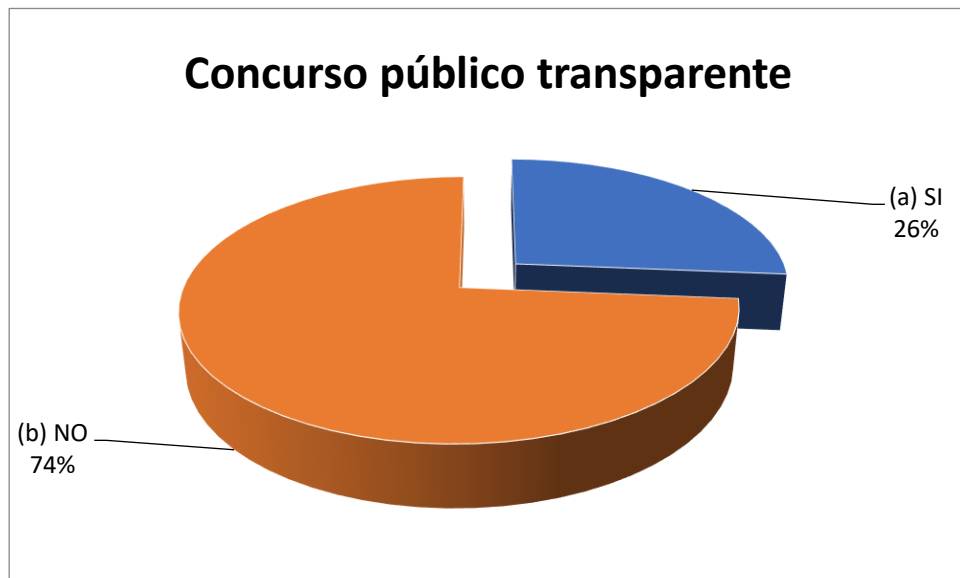
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 34% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 66% respondieron que NO.

Tabla 08: Contratación y selección de personal se da a través de concurso público transparente.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	50	26 %
Alternativa (NO)	140	74%
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 08: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted actualmente ve que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca la contratación y selección de personal se da a través de concurso público transparente.



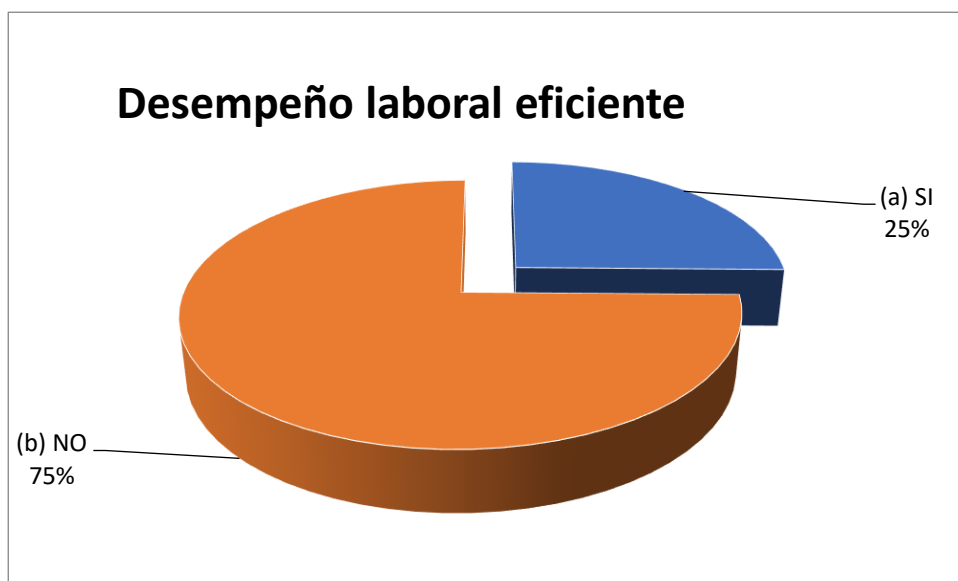
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 26 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 74 % respondieron que NO.

Tabla 09: Desempeño laboral de los servidores públicos de Municipalidad Distrital de Pillco Marca es eficiente.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	48	25 %
Alternativa (NO)	142	75 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 09: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted cree que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de Municipalidad Distrital de Pillco Marca es eficiente.



Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 25 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 75 % respondieron que NO.

Tabla 10: Equidad de las remuneraciones de pago en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	20	11 %
Alternativa (NO)	170	89 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 10: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta Usted cree que hay equidad de las remuneraciones de pago en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.



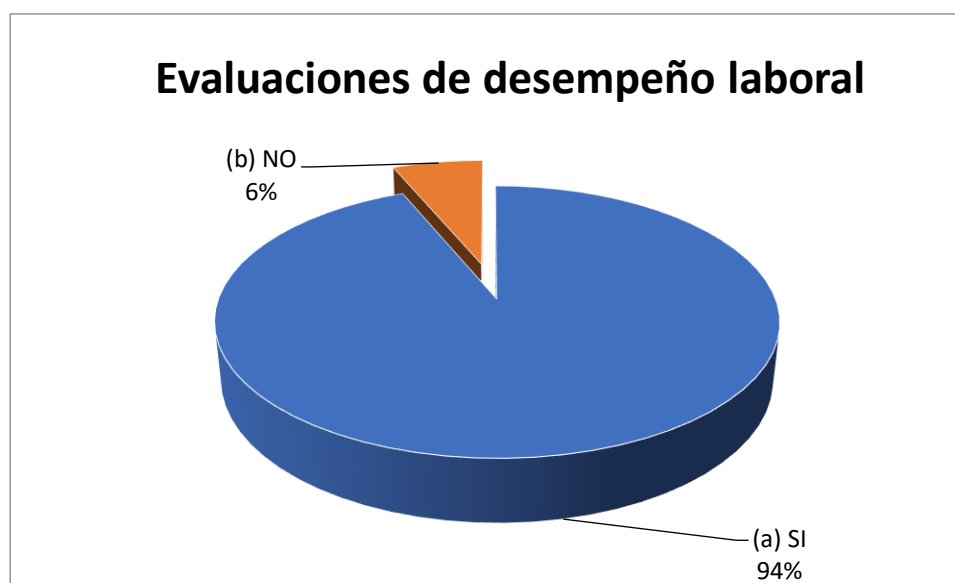
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 11 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 89 % respondieron que NO.

Tabla 11: Desarrollo de evaluaciones de desempeño laboral para tener un mejor servicio a la sociedad.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	178	94%
Alternativa (NO)	12	6 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 11: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted está de acuerdo que se lleve a cabo en la Municipalidad Distrital de Pillco marca las evaluaciones de desempeño laboral para tener un mejor servicio a la sociedad.



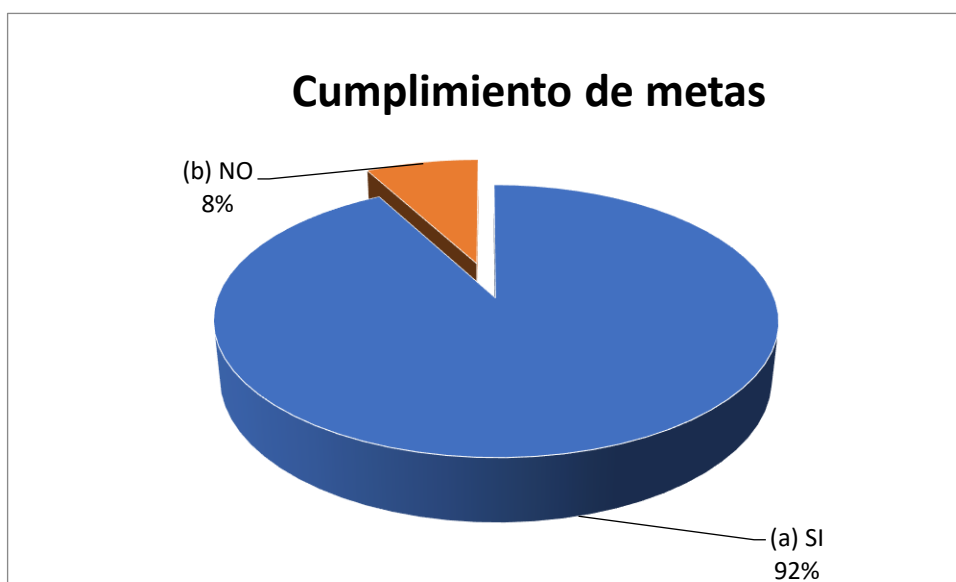
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 96 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 4 % respondieron que NO.

Tabla 12: Desarrollo evaluaciones de desempeño laboral para tener un eficiente cumplimiento de metas.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	175	92 %
Alternativa (NO)	15	8 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 12: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted está de acuerdo que se lleve a cabo en la Municipalidad Distrital de Pillco marca las evaluaciones de desempeño laboral para tener un eficiente cumplimiento de metas.



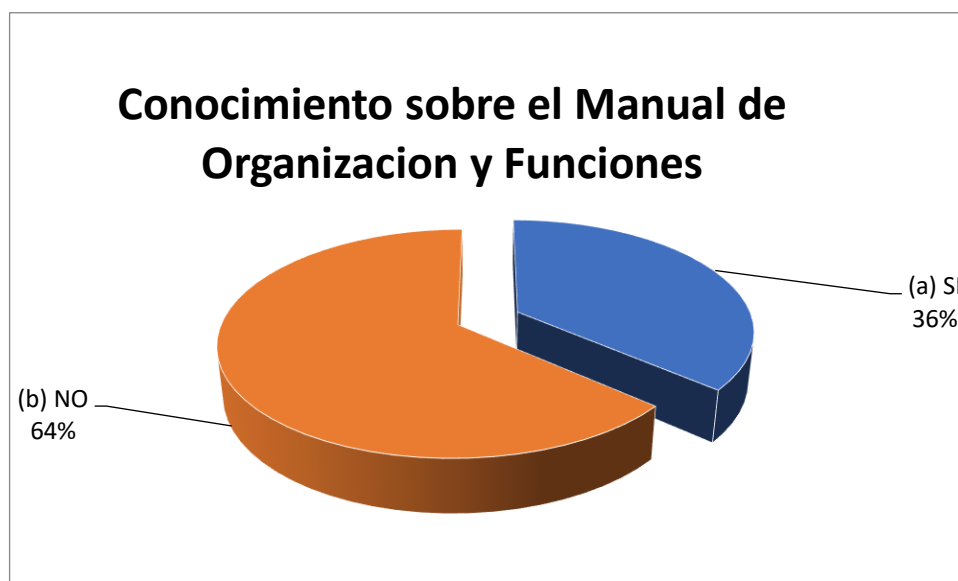
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 92 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 8 % respondieron que NO.

Tabla 13: Conocimiento sobre el manual de organización y funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	69	36 %
Alternativa (NO)	121	64 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 13: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted conoce sobre el manual de organización y funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca



Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 36 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 64 % respondieron que NO.

Tabla 14: Responsabilidad laboral en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	77	41 %
Alternativa (NO)	113	59 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 14: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe responsabilidad laboral.



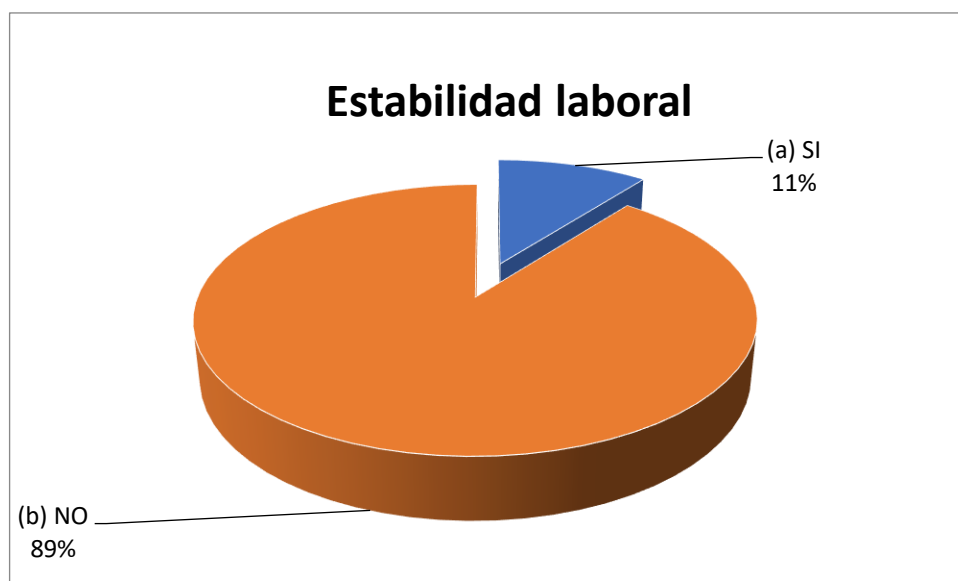
Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 41 % de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 59 % respondieron que NO.

Tabla 15: Estabilidad laboral en el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Personal administrativo	n = 190	
	fi.	%
Alternativa (SI)	20	11 %
Alternativa (NO)	170	89 %
Total	190	100 %

Fuente. - cuestionario aplicado a personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Figura 15: Diagrama circular se aprecia a los encuestados quienes vienen a ser los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se aplicó la pregunta usted puede ver que el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe una estabilidad laboral.



Interpretación: Del 100.0% (190) de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que fueron encuestados; en el cuestionario que consto de 15 preguntas el 11% de los servidores públicos respondieron que SI y mientras que el 89 % respondieron que NO.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.

Redacción de hipótesis

Ho (nula) : Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca No se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.

H1 (alterna) : Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.

Porcentaje de error $\alpha = 0.05 = 5\%$

Elección de la prueba

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la X^2 Bondad de Ajuste.

Anexo 01

Objetivo comparativo

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Politómica	Ordinal	Numérica
Estudio Transversal Muestras Independientes	Un grupo	X ² Bondad de ajuste Binomial	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	X ² Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	X ² Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	H Kruskal-Walls	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRA sujetos)

Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057		
SI	226	15%
NO	1294	85%
TOTAL	1520	100%
Desempeño laboral del personal administrativo		
SI	587	44%
NO	743	56%
TOTAL	1330	100%

Tabla cruzada Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057.

Desempeño laboral del personal administrativo

Recuento

	Desempeño laboral del personal administrativo		Total
	Si	No	
Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057	Si	0	15
	No	56	85
Total	44	56	100

Decisión estadística

Pruebas de Chi – Cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,460 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	19,866	1	,000
Razón de verosimilitud	28,078	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	22,235	1	,000
N de casos válidos	100		

Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000		
0,000	<	0,05
Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.		
Conclusión:		
Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.		
Criterio para decidir:		
Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza Ho (Se acepta H1)		
Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la H1 (Se acepta Ho)		

Hipótesis Especifica 1

Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Redacción de hipótesis

Ho (nula) : Con la aplicación de la ley del servicio civil No se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

H1 (alterna) : Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Porcentaje de error $\alpha = 0.05 = 5\%$

Elección de la prueba

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la X^2 Bondad de Ajuste.

Anexo 01

Objetivo comparativo

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Politómica	Ordinal	Numérica
Estudio Transversal Muestras Independientes	Un grupo	X^2 Bondad de ajuste Binomial	X^2 Bondad de ajuste	X^2 Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	X^2 Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	X^2 Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	X^2 Bondad de ajuste	X^2 Bondad de ajuste	H Kruskal-Walls	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRAsujetos)

Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057		
SI	226	15%
NO	1294	85%
TOTAL	1520	100%
Cumplimiento de metas		
SI	421	55%
NO	339	45%
TOTAL	760	100%

Tabla cruzada Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057.

Cumplimiento de metas

Recuento

	Cumplimiento de metas		Total
	Si	No	
Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057			
Si	15	0	15
No	40	45	85
Total	55	45	100

Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,439 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	12,379	1	,000
Razón de verosimilitud	20,087	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	14,294	1	,000
N de casos válidos	100		

Valor de significancia, p-valor = 0.000

Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000		
0,000	<	0,05
Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.		
<p>Conclusión:</p> <p>Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.</p>		
<p>Criterio para decidir:</p> <p>Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1) Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la H_1 (Se acepta H_0)</p>		

Hipótesis Especifica 2

La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Redacción de hipótesis

Ho (nula) : La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

H1 (alterna) : La Ley del Servicio Civil no incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Porcentaje de error $\alpha = 0.05 = 5\%$

Elección de la prueba

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la X^2 Bondad de Ajuste.

Anexo 01

Objetivo comparativo

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Politómica	Ordinal	Numérica
Estudio Transversal Muestras Independientes	Un grupo	X ² Bondad de ajuste Binomial	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	X ² Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	X ² Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	H Kruskal-Walls	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRA sujetos)

Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057		
SI	226	15%
NO	1294	85%
TOTAL	1520	100%
Desempeño individual		
SI	166	29%
NO	404	71%
TOTAL	570	100%

Decisión estadística

Tabla cruzada Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057*Desempeño individual

Recuento		Desempeño individual		Total
		Si	No	
Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057	Si	15	0	15
	No	14	71	85
Total		29	71	100

Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,205 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	39,243	1	,000
Razón de verosimilitud	44,374	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	42,773	1	,000
N de casos válidos	100		

Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000		
0,000	<	0,05
Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.		
Conclusión:		
La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.		
Criterio para decidir:		
Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (Se acepta H_1) Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la H_1 (Se acepta H_0)		

Hipótesis Especifica 3

Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiarán con la equidad remunerativa.

Redacción de hipótesis

H_0 (nula) : Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores no se beneficiarán con la equidad remunerativa.

H1 (alterna) : Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiarán con la equidad remunerativa.

Porcentaje de error

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Elección de la prueba

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la X² Bondad de Ajuste.

Anexo 01

Objetivo comparativo

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Politémica	Ordinal	Numérica
Estudio Transversal Muestras Independientes	Un grupo	X ² Bondad de ajuste Binomial	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	X ² Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	X ² Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	X ² Bondad de ajuste	X ² Bondad de ajuste	H Kruskal-Walls	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRAsujetos)

Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Norma Jurídica		
SI	29	4%
NO	731	96%
TOTAL	760	100%
Desempeño laboral del personal administrativo		
SI	587	44%
NO	743	56%
TOTAL	1330	100%

Tabla cruzada Norma jurídica *Desempeño laboral del personal administrativo

Recuento

		Desempeño laboral del personal administrativo		Total
		Si	No	
Norma jurídica	Si	4	0	4
	No	40	56	96
Total		44	56	100

Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,303 ^a	1	,021
Corrección de continuidad ^b	3,200	1	,074
Razón de verosimilitud	6,781	1	,009
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	5,250	1	,022
N de casos válidos	100		

Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,021		
0,000	<	0,05
Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.		
Conclusión:		
Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiaran con la equidad remunerativa.		
Criterio para decidir:		
Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza Ho (Se acepta H1)		
Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la H1 (Se acepta Ho)		

Resumen de las hipótesis específicas

Hipótesis específicas	Decisión	Conclusión
He1	Hipótesis alterna	Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
He2	Hipótesis alterna	La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
He3	Hipótesis alterna	Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiaran con la equidad remunerativa.
Hipótesis General		
Decisión	Conclusión	
Hipótesis alterna	Teniendo en cuenta las hipótesis específicas del trabajo de investigación donde se tomaron las hipótesis alternas, la hipótesis General también concluyo en la hipótesis alterna , a un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, el P-valor de la prueba de hipótesis general entre la variable independiente y dependiente de la investigación fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia $\alpha=0.05$ por lo que se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por lo tanto se concluye que: Con la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.	

4.3. Discusión de resultados

En el estudio que se desarrollo la finalidad fue determinar como la ley del servicio civil ofrecerá una carrera real para el servidor público que labora en calidad de administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, se pudo apreciar que actualmente en la Municipalidad en estudio no cuenta con la implementación de la Ley del Servicio Civil, esto hace que muchos de los trabajadores no cuenten con una equidad remunerativa y se refleje un bajo desempeño laboral, se consideró que para la constratación de hipótesis de nuestra investigación se tomó datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida dicotómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo, la prueba estadística usada fue la X2 Bondad de Ajuste, Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna llegando a concluir que La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, datos que concuerdan con la investigación que desarrollo Rojas Villadeza, Danaides (2018) quien título a su trabajo de investigación la “Efectividad de la Implementación al Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018”, considerando como objetivo general: Determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018. Después de una recopilación y análisis de datos, Rojas donde llegó a concluir que existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que a consideración de la mayoría los funcionarios trabajadores, esta ley garantizará una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, cabe resaltar que ambas investigaciones guardan mucha relación ya que

esta ley trae consigo muchos beneficios hacia el servidor público además se tiene un mecanismo de poder desarrollar evaluaciones de desempeño laboral que es la parte fundamental de toda institución pública, que gracias a ella se verá reflejada en un cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

4.4. Aporte de la investigación

El aporte de la investigación se ve reflejado primeramente en la implementación de esta ley en las diferentes instituciones públicas del Perú, donde muchas de ellas aun suele tener muchas deficiencias y dificultades en cuanto al desempeño laboral y benéficos labores de muchos servidores públicos, actualmente no se ve una equidad remunerativa, falta de capacitación y evaluaciones de desempeño, en las que repercute en el desempeño laboral y deficiencia de cumplir las metas institucionales, por lo que esta ley busca es tener niveles de eficiencia y eficacia, así mismo que los procedimientos administrativos que realizan en las instituciones públicas sean de calidad hacia los administrados, donde este refleje en la satisfacción y comodidad de la ciudadanía.

CONCLUSIONES

- Se concluye que para la hipótesis General se acepta la hipótesis alterna , que a un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, el P-valor de la prueba de hipótesis fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia $\alpha=0.05$ por lo que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora realizando su desempeño laboral y por ende su estabilidad laboral.
- Se concluye que para la hipótesis específica 1 dado que el nivel de significancia, es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo que la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Se concluye que para la hipótesis específica 2 dado que el nivel de significancia, es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo que La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
- Se concluye que para la hipótesis específica 3, dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo que la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca los trabajadores se beneficiaran con la equidad remunerativa.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al alcalde Distrital de Pillco Marca realizar las coordinaciones con las áreas que corresponda para llevar consigo la acciones y procedimientos previos a la implementación de la Ley de Servicio Civil, donde permita un mejor desempeño laboral de sus trabajadores y una eficiente implementación.
- Se recomienda al alcalde Distrital de Pillco Marca poner mayor importancia en cuanto a la implementación de la Ley de Servicio Civil, donde permita que los diferentes servidores públicos cuenten con una equidad remunerativa y por ende alcance un mejor desempeño en las labores que se les asigna en una determinada área.
- A la Municipalidad Distrital de Pillco Marca implementar la Ley de Servicio Civil para que los servidores públicos accedan a mayores beneficios que ofrece esta ley esto ofrezcan un mejor desempeño laboral.
- A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca a someterse a las evaluaciones de desempeño laboral para repotenciar sus capacidades y cumplir con las metas y objetivos institucionales de cada año.
- A la Municipalidad Distrital de Pillco Marca a través de su jefe de personal establezca las metodologías, estrategias y capacitaciones referente a la implementación y beneficios de la Ley el Servicio Civil.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Anaya, A. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizan. Universidad Autónoma del Perú. Lima.
- Consejo de Ministros, (2014). Aprueban Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales DECRETO SUPREMO N° 041-2014-PCM. Lima Perú.
- Consejo de Ministros, (2014). Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM.
- Consejo de Ministros (2003). Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972.
- Encarnación, R. (2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Iglesias, F. (2016). Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. Universidad de Huánuco.
- Mendieta, A. (2015). CTS: Cuatro aspectos importantes que debes conocer sobre este beneficio. Recuperado de <https://peru21.pe/mis-finanzas/cts-cuatro-aspectos-importantes-debes-conocer-beneficio-179113>
- Molina, L. (2016). Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Ortega R, (2016). Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca – Perú.

Presidencia del Consejo de Ministros, (2013). Características de la reforma del Servicio Civil Peruano. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/congreso_aprueba_proyecto_ley_servicio_civil.pdf

Rojas V. (2018). Efectividad de la Implementación al Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. Universidad de Huánuco. Perú.

Presidencia del Consejo de Ministros, (2019). Contratos Administrativos de Servicios. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/>

ANEXO

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Efectos de La Ley Del Servicio Civil N° 30057 en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Población y muestra
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera La Ley del Servicio Civil ofrecerá una carrera real para el servidor público de la municipalidad distrital de Pillco Marca?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pillco Marca?</p> <p>¿De qué manera La Ley del Servicio Civil ofrecerá una estabilidad laboral para el servidor público de la municipalidad distrital de Pillco Marca?</p> <p>¿De qué manera La Ley del Servicio Civil beneficia a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Pillco Marca?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como la ley del servicio civil ofrecerá una carrera real para el servidor público de la municipalidad distrital de Pillco Marca</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar como La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pillco Marca.</p> <p>Determina como La Ley del Servicio Civil ofrecerá una estabilidad laboral para el servidor público de la municipalidad distrital de Pillco Marca.</p> <p>Determinar como La Ley del Servicio Civil beneficia a los servidores de la Municipalidad Distrital Pillco Marca.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi1. Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora.</p> <p>Hi2. La Ley del Servicio Civil incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca mediante una equidad remunerativa.</p> <p>Hi3. Con la aplicación de la ley del servicio civil se contará con estabilidad laboral y un mejor horizonte laboral al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.</p> <p>Hi4. Con la aplicación de la ley del Servicio Civil en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca habrá beneficios como la equidad remunerativa</p>	<p>Variables independientes</p> <p>Efectos de La Ley del Servicio Civil N° 30057</p> <p>Variables dependiente</p> <p>Desempeño laboral del personal administrativo</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Norma jurídica</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre la Ley del Servicio Civil • Difusión de la Ley del Servicio Civil • Capacitación • Desarrollo adecuado de funciones de trabajo • calidad del servicio hacia el administrado • Concurso público transparente <p>Dimensiones</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del personal administrativo • Equidad remunerativa • Evaluaciones de desempeño • Conocimiento del MOF • Responsabilidad laboral • Estabilidad laboral 	<p>Población</p> <p>La población estará constituida por todo el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca en las que consta de 190 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará constituida por 190 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca</p>

Anexo N° 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO
ESCUELA DE POSGRADO – UNHEVAL



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

EFFECTOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057 Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA - 2019.

NOMBRE DEL INVESTIGADOR:

TESISTA: GLADYS BEATRIZ PICOY ZAMBRANO

Primeramente, saludarlo cordialmente, así mismo informarle que actualmente estoy desarrollando en la presente investigación que tiene relación con la gestión pública, para ello se contara con su participación voluntaria y se requiere que responda las 15 preguntas formuladas por el investigador relacionado con el tema de la Ley del Servicio Civil N° 30057, sus respuestas y/o opiniones que se recaben serán totalmente reservadas, agradezco su participación y por su tiempo brindado.

Firma del participante: _____

Huánuco 2019

Anexo N° 03: INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"



**CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA**

INSTRUCCIONES: les agradeceré responder los ítems marcando un X en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

Nombre y Apellidos.....

Área donde labora.....

LAS PREGUNSTAS SON LAS SIGUIENTES:

1.- Usted conoce todo referente de la Ley del Servicio Civil N 30057 que actualmente se rige en las diferentes entidades públicas del estado.

(a) Si

(b) No

2.- Usted sabe que actualmente la Municipalidad Distrital de Pillco Marca forma parte de la Ley de Servicio Civil.

(a) Si

(b) No

3.- En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca mediante el jefe de personal ha informado que todo el personal administrativo deberá formar parte de la Ley del servicio Civil.

(a) Si

(b) No

4.- En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca Usted ha visto que se ha realizado difusión, capacitación y sensibilización al personal administrativo sobre los beneficios que tiene la Ley del Servicio Civil.

(a) Si

(b) No

5.- En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Usted ve que los puestos de trabajo en las diferentes áreas el recurso humano está a corde del trabajo que realiza.

(a) Si

(b) No

6.- Usted cree que en las diferentes áreas los servidores públicos están en sus puestos de trabajo de acuerdo a su profesión.

(a) Si

(b) No

7.- Usted cree que los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son de calidad hacia los administrados.

(a) Si

(b) No

8.- Usted actualmente ve que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca la contratación y selección de personal se da a través de concurso público transparente.

(a) Si

(b) No

9.- Usted cree que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de Municipalidad Distrital de Pillco Marca es eficiente.

(a) Sí

(b) No

10.- Usted cree que hay equidad de las remuneraciones de pago en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

- (a) Sí
- (b) No

11.- Usted está de acuerdo que se lleve a cabo en la Municipalidad Distrital de Pillco marca las evaluaciones de desempeño laboral para tener un mejor servicio a la sociedad.

- (a) Sí
- (b) No

12.- Usted está de acuerdo que se lleve a cabo en la Municipalidad Distrital de Pillco marca las evaluaciones de desempeño laboral para tener un eficiente cumplimiento de metas.

- (a) Si
- (b) No

13.- Usted conoce sobre el manual de organización y funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

- (a) Sí
- (b) No

14.- Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe responsabilidad laboral.

- (a) Si
- (b) No

15.- Usted puede ver que el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe una estabilidad laboral.

- (a) Si
- (b) No

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: JIMMY GONZALEZ FLORES VIDAL Especialidad: MAESTRO

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Norma jurídica	Usted conoce sobre la Ley del Servicio Civil N 30057 que actualmente se rige en las diferentes entidades públicas del estado.	4	4	4	4
	Usted sabe que actualmente la Municipalidad Distrital de Pillco Marca forma parte de la Ley de Servicio Civil.	4	3	3	3
	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca mediante el jefe de personal ha informado que todo el personal administrativo deberá formar parte de la Ley del servicio Civil.	4	4	4	4
	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca Usted ha visto que se ha realizado difusión, capacitación y sensibilización al personal administrativo sobre los beneficios que tiene la Ley del Servicio Civil.	4	4	3	3
Estabilidad laboral	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Usted ve que los puestos de trabajo en las diferentes áreas el recurso humano está a corde del trabajo que realiza.	4	3	3	4
	Usted cree que en las diferentes áreas los servidores públicos están en sus puestos de trabajo de acuerdo a su profesión.	4	4	4	4
	Usted cree que los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son de calidad hacia los administrados.	3	4	4	4
	Usted actualmente ve que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca la contratación y selección de personal se da a través de concurso público transparente.	4	4	4	3
	Usted cree que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de Municipalidad Distrital de Pillco Marca es eficiente.	4	3	3	3
	Usted cree que hay equidad de las remuneraciones de pago en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

Cumplimiento de metas	Usted está de acuerdo que se lleve a cabo las evaluaciones de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca para tener un mejor servicio a la sociedad.	4	3	3	3
	Usted está de acuerdo que se lleve a cabo las evaluaciones de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca para tener un eficiente cumplimiento de metas.	4	4	4	3
Desempeño individual	Usted conoce sobre el manual de organización y funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca	4	4	3	3
	Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe responsabilidad laboral.	4	4	4	4
	Usted puede ver que el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe una estabilidad laboral.	4	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Johnny Prudencio JACHA ROJAS Especialidad: MAESTRO

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Norma jurídica	Usted conoce sobre la Ley del Servicio Civil N 30057 que actualmente se rige en las diferentes entidades públicas del estado.	4	3	4	4
	Usted sabe que actualmente la Municipalidad Distrital de Pillco Marca forma parte de la Ley de Servicio Civil.	4	3	3	4
	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca mediante el jefe de personal ha informado que todo el personal administrativo deberá formar parte de la Ley del servicio Civil.	4	3	4	4
	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca Usted ha visto que se ha realizado difusión, capacitación y sensibilización al personal administrativo sobre los beneficios que tiene la Ley del Servicio Civil.	4	3	3	4
Estabilidad laboral	En la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Usted ve que los puestos de trabajo en las diferentes áreas el recurso humano está a corde del trabajo que realiza.	4	4	3	3
	Usted cree que en las diferentes áreas los servidores públicos están en sus puestos de trabajo de acuerdo a su profesión.	4	4	4	3
	Usted cree que los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca son de calidad hacia los administrados.	4	4	4	4
	Usted actualmente ve que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca la contratación y selección de personal se da a través de concurso público transparente.	4	4	4	4
	Usted cree que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de Municipalidad Distrital de Pillco Marca es eficiente.	4	4	4	4
	Usted cree que hay equidad de las remuneraciones de pago en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO




Cumplimiento de metas	Usted está de acuerdo que se lleve a cabo las evaluaciones de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca para tener un mejor servicio a la sociedad.	4	3	4	4
	Usted está de acuerdo que se lleve a cabo las evaluaciones de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca para tener un eficiente cumplimiento de metas.	4	3	4	3
Desempeño individual	Usted conoce sobre el manual de organización y funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca	4	4	3	4
	Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe responsabilidad laboral.	4	4	3	4
	Usted puede ver que el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe una estabilidad laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 JOHANA ROJAS Johana Prudencia
 INGENIERO DE SIST. E INFORM.
 Reg: CIPSNº 146207uez

NOTA BIOGRÁFICA



- PRIMARIA:** Institución Educativa emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes”- Huánuco.
- SECUNDARIA:** Institución Educativa emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes”- Huánuco.
- SUPERIOR:** Universidad privada “Universidad De Huánuco”, obteniendo el título profesional de Contadora Publica, asimismo el Grado de Bachiller en la Universidad privada “Universidad De Huánuco”. Me especialicé en “Gerencia, Administración y Gobernabilidad Regional y Local”, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, Concluí mis estudios de Maestría en “Gestión Publica Para El Desarrollo Social” en la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

FORMACION PROFESIONAL:

En el año 2014 fui trabajadora como Contadora en el Centro Médico Clínico Evezu Inversiones S.R.L , en el departamento de Huánuco, asimismo en el año 2015 trabajé en la Unidad Ejecutora N° 303 Ugel Dos de Mayo desempeñándome como responsable de contabilidad, en el mismo año asumí el cargo de Sub Gerente De Contabilidad en la Municipalidad Distrital de Umari, Provincia De Pachitea, en el año 2016 trabajé en la Municipalidad Provincial de Pachitea en las áreas (Contabilidad, Abastecimiento, Especialista en Procesos en Contrataciones del Estado), en el año 2018 asumí el cargo como Auditora I en el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Pasco, en el año 2019 me designaron el cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca Huánuco, asimismo actualmente vengo trabajando como Sub Gerente de Contabilidad de la Municipalidad Distrital De Umari.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 202 de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día viernes **25 DE OCTUBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Pedro David CORDOVA TRUJILLO	Presidente
Mg. Alan Manuel RUBIN ROBLES	Secretario
Mg. Sofia CHIA ESTACIO	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Hanonver Jonathan DIAZ JORGE (Resolución N° 01160-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña, Gladys Beatriz PICOY ZAMBRANO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"EFECTOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057 Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:


.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Distinto (16)
Equivalente a, por lo que se declara
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las..... horas del 25 de octubre de 2019.


.....
PRESIDENTE
DNI N° 22465210.....


.....
SECRETARIO
DNI N° 43475619.....


.....
VOCAL
DNI N° 22502957.....

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0713-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Piscoy Zambrano Gladys Beatriz

DNI: 45006890 Correo electrónico: baa-16-21@hotmail.com

Teléfonos Casa _____ Celular 977277620 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>Gestión Pública Para el desarrollo social</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

Maestro en Gestión Pública Para el desarrollo social

Título de la tesis:

"Efectos de la ley del servicio civil N° 30057 y su incidencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca - 2015"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Confidencialidad de la Entidad

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 02-01-20



Firma del autor