



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA
EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMÁN – JULIACA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA
EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMÁN - JULIACA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

PRIMER MIEMBRO : 
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PUBLICO- P05



RESOLUCIÓN N° 141-2024-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 02 de abril del 2024.

Vistos: El expediente, No: 15558 presentado por el Bachiller en Derecho Srta. **CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA**, para optar el Título Profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. **CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **12 de abril del 2024** a las **8:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR:

Dr. FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese





RESOLUCIÓN N° 730A-2023-D/FCJP-UANCV-J

Juliaca, 06 de octubre del 2023.

VISTOS: El Expediente N° CU-12476 presentado por (el),(la) Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ, quien solicita la aprobación del Borrador de Tesis Titulado: INPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, para optar título profesional de ABOGADA.

CONSIDERANDO:

Que, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Derecho, la Comisión de Grados y Títulos ha designado el jurado pertinente, el mismo que está integrado por:

- Presidente:**
- Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
 - Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
 - Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

Asesor:
Dr. FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI

Que, el jurado dictaminador ha emitido el dictamen favorable para que dicho Borrador de Tesis pueda ser aprobado por resolución.

Estando, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la FACULTAD de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el **BORRADOR DE TESIS** titulado: INPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, presentado por el (la) Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ, de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su REVISIÓN.

SEGUNDO: RECONOCER, como ASESOR DE TESIS: AL Dr. FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

C.c.Arch.





RESOLUCIÓN N° 444-2023-D-F.OD-UANCV-J

Juliaca, 06 de julio del 2023.

VISTOS:

El Oficio el proveído del director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, y el Registro de Proyecto de Investigación de fecha 28 junio de 2023, para optar el título profesional de ABOGADA.

CONSIDERANDO:

Que, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, el (la) **Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ**, quien solicita la aprobación del proyecto de Tesis Titulado: **IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA**, para optar título profesional de ABOGADA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/ Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, el Comité de Investigación dio su opinión Técnica sobre la evaluación del proyecto de Tesis, el mismo que ha emitido el dictamen favorable para que dicho proyecto pueda ser aprobado por Resolución;

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, nominó como **ASESOR DE TESIS**: al Dr. **FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI, y;**

Estando, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el **PROYECTO DE TESIS** titulado: **IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA**, presentado por el (la) **Bach. CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ**; de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su **EJECUCIÓN**.

SEGUNDO: RECONOCER, como **ASESOR DE TESIS**: AL Dr. **FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI**.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



C.c. Arch.

JRQZ/jahr



IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

30%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 6% |
| 2 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 6% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 5 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 6 | repositorio.uchile.cl Fuente de Internet | 2% |
| 7 | core.ac.uk Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

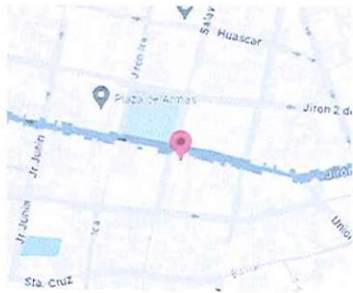


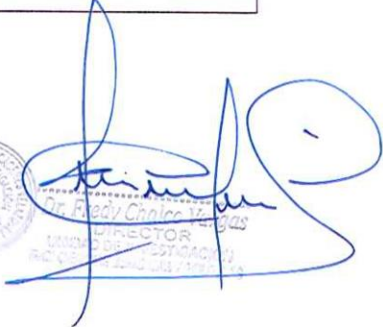

Metadatos Complementarios



| | |
|---|---|
| IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 42412393 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0002-2666-0288 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02444282 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0001-5246-2635 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02430962 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | LUIS CHAYÑA AGUILAR |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02363034 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | JESÚS MANUEL CRUZ CERVANTES |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02419986 |



| | |
|--|--|
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | Derecho Público P-05 |
| Grupo de investigación | No aplica. |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Calle: Jr. Jauregui N° 293</p> <p>Latitud: -15.4934633 Longitud: -70.1352524 https://maps.app.goo.gl/bo6B1RzY2v6rY3XU7</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Agosto 2022 - abril 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería | <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p> |

Dr. Freddy Chaleco Vargas
 VICERECTOR
 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ, identificado con DNI Nro. 42412393 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA

Asesorado por: Dr. FREDDY OCTAVIO CHECA CONDORI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de Setiembre del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta investigación con gran cariño a lo más importante: mi familia, por su apoyo incondicional y por ser la motivación que impulsa mis metas profesionales y personales.



AGRADECIMIENTO

No puedo continuar con mis metas sin agradecer a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo, el cual contribuirá a mejorar la calidad educativa en nuestra comunidad.

Agradezco a los docentes de la Universidad Andina por su dedicación, compromiso y orientación en mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

| | |
|-------------------------|-----|
| ÍNDICE GENERAL..... | i |
| ÍNDICE DE TABLAS | iii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | v |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | ix |
| INTRODUCCIÓN | xi |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|---|
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA..... | 1 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.2.1. Problema General | 3 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 3 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN..... | 4 |
| 1.4.1. Objetivo General | 4 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 5 |

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 6 |
| 2.1.1. A Nivel Internacional | 6 |
| 2.1.2. A Nivel Nacional..... | 12 |
| 2.1.3. A Nivel Local | 18 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS | 18 |
| 2.2.1. Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil | 18 |



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 27

3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 27

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 28

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 28

 3.4.1. Población de objeto de estudio 28

 3.4.2. Muestra 29

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... 29

 3.5.1. Técnica de Encuesta..... 29

 3.5.2. Técnica de Observación..... 30

 3.5.3. Instrumentos..... 31

CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 32

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 33

 4.2.1. Análisis y Discusión de Resultados..... 56

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS..... 58

 4.3.1. Hipótesis General..... 58

 4.3.2. Hipótesis Específicas 58

CONCLUSIONES 60

RECOMENDACIONES 62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 63

ANEXOS 66



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Personas que tienen conocimiento sobre la ley SERVIR y sus objetivos | 33 |
| Tabla 2: Cuánto tiempo trabaja en su institución | 34 |
| Tabla 3: Personas que alguna vez a recibido capacitación o le han brindado información sobre la ley SERVIR | 35 |
| Tabla 4: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR conlleva más ventajas que desventajas | 36 |
| Tabla 5: Personas que creen que la gestión de recursos humanos es adecuada en su Municipalidad..... | 37 |
| Tabla 6: Personas que creen que las acciones de su Municipalidad por cumplir con la normativa de SERVIR son suficientes | 38 |
| Tabla 7: Personas que creen que la regulación y aplicación de la ley SERVIR mejoraría la calidad de personal y su organización..... | 39 |
| Tabla 8: Personas que consideran que la ley SERVIR es el mayor desafío que tienen las Municipalidades | 40 |
| Tabla 9: Personas que conocen la legislación internacional o similar a la ley SERVIR..... | 41 |
| Tabla 10: Personas que consideran que la ley SERVIR atribuye transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad..... | 42 |
| Tabla 11: Personas que creen que la ley SERVIR tiene cierta resistencia de poder ser aplicada adecuadamente en las Municipalidades | 43 |
| Tabla 12: Personas que consideran que la contratación de personal cambiaria positiva y significativamente con la aplicación de la ley SERVIR.... | 44 |



Tabla 13: En su área de trabajo, se aplican algunas disposiciones de la ley SERVIR..... 45

Tabla 14: Personas que consideran que la cultura organizacional hace difícil la aplicación de la ley SERVIR..... 46

Tabla 15: Personas que consideran que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son suficientes para poder lograr la aplicación de la ley SERVIR 47

Tabla 16: Personas que consideran que los procesos internos mejorarían drásticamente con la aplicación de la ley SERVIR en su área de trabajo 48

Tabla 17: Personas que consideran que la eficacia en la producción de su Municipalidad incrementaría con la aplicación de la ley SERVIR ... 49

Tabla 18: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR afectaría la relación contractual entre la Municipalidad y los empleados..... 50

Tabla 19: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR reforzaría el garantismo de los derechos laborales..... 51

Tabla 20: Personas que consideran necesario fortalecer la capacitación y aplicación de la ley SERVIR..... 52

Tabla 21: Personas que consideran que la ley SERVIR ha impactado en el desempeño laboral en nuestro sistema laboral público..... 53

Tabla 22: Personas que consideran que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades..... 54

Tabla 23: Personas que consideran que en los trabajadores tienen aceptación por la ley Servir en su lugar de trabajo..... 55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Personas que tienen conocimiento sobre la ley SERVIR y sus objetivos33

Figura 2: Cuánto tiempo trabaja en su institución34

Figura 3: Personas que alguna vez a recibido capacitación o le han brindado información sobre la ley SERVIR35

Figura 4: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR conlleva más ventajas que desventajas36

Figura 5: Personas que creen que la gestión de recursos humanos es adecuada en su Municipalidad37

Figura 6: Personas que creen que las acciones de su Municipalidad por cumplir con la normativa de SERVIR son suficientes38

Figura 7: Personas que creen que la regulación y aplicación de la ley SERVIR mejoraría la calidad de personal y su organización39

Figura 8: Personas que consideran que la ley SERVIR es el mayor desafío que tienen las Municipalidades40

Figura 9: Personas que conocen la legislación internacional o similar a la ley SERVIR.....41

Figura 10: Personas que consideran que la ley SERVIR atribuye transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad42

Figura 11: Personas que creen que la ley SERVIR tiene cierta resistencia de poder ser aplicada adecuadamente en las Municipalidades43

Figura 12: Personas que consideran que la contratación de personal cambiaría positiva y significativamente con la aplicación de la ley SERVIR...44

Figura 13: En su área de trabajo, se aplican algunas disposiciones de la ley SERVIR.....45



| | |
|--|----|
| Figura 14: Personas que consideran que la cultura organizacional hace difícil la aplicación de la ley SERVIR..... | 46 |
| Figura 15: Personas que consideran que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son suficientes para poder lograr la aplicación de la ley SERVIR | 47 |
| Figura 16: Personas que consideran que los procesos internos mejorarían drásticamente con la aplicación de la ley SERVIR en su área de trabajo | 48 |
| Figura 17: Personas que consideran que la eficacia en la producción de su Municipalidad incrementaría con la aplicación de la ley SERVIR .. | 49 |
| Figura 18: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR afectaría la relación contractual entre la Municipalidad y los empleados..... | 50 |
| Figura 19: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR reforzaría el garantismo de los derechos laborales..... | 51 |
| Figura 20: Personas que consideran necesario fortalecer la capacitación y aplicación de la ley SERVIR..... | 52 |
| Figura 21: Personas que consideran que la ley SERVIR ha impactado en el desempeño laboral en nuestro sistema laboral público | 53 |
| Figura 22: Personas que consideran que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades | 54 |
| Figura 23: Personas que consideran que en los trabajadores tienen aceptación por la ley Servir en su lugar de trabajo..... | 55 |



RESUMEN

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de examinar cómo la implementación de la Ley Servir impacta la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Método: Se utilizó un método de investigación descriptivo, adecuado para que el estudiante desarrolle herramientas que le permitan alcanzar los objetivos propuestos en su tesis. El enfoque utilizado asegura que los datos recopilados sean realistas y representativos. Se seleccionó una muestra no probabilística de 80 personas. Para recopilar la información, se utilizó un cuestionario que permitió obtener los resultados de la investigación, aplicando las herramientas más adecuadas para el análisis:

Resultados: se tiene una mayoría representada por el 85% del total de los encuestados conformados por 68 personas parte de la muestra seleccionada, quienes manifiestan que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades, por otro lado, tan solo el 15% conformado por 12 personas de la muestra manifiesta que la meritocracia no sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades

Concluyendo: Considerando la implementación de la Ley Servir y su impacto en la gestión de recursos humanos en los gobiernos locales, se puede concluir que esta ley ha tenido un impacto importante en la forma en que se gestionan los recursos humanos en las instituciones públicas. Un marco legal sólido para la gestión de recursos humanos, incluida la evaluación del desempeño, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios públicos. Los Municipios deben esperar cambios en la forma en que gestionan los recursos humanos, como la creación de sistemas de evaluación del personal



y la implementación de capacitaciones, en respuesta a la Ley Servir. La implementación de la Ley Servir ha tenido un impacto significativo en el sistema laboral, pero la plena implementación y cumplimiento de la Ley en la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas es esencial en varios aspectos, incluidos los económicos, estructurales, remunerativos y legales, además de esfuerzos adicionales necesarios para garantizar los derechos laborales.

Palabras clave: Implementación de ley, ley Servir, gestión de recursos humanos, derecho municipal, ley laboral Servir.



ABSTRACT

This research was carried out with the objective of examining how the implementation of the Servir Law impacts human resources management in the Provincial Municipality of San Roman - Juliaca.

Method: A descriptive research method was used, suitable for the student to develop tools that allow him to achieve the objectives proposed in his thesis. The approach used ensures that the data collected are realistic and representative. A non-probabilistic sample of 80 people was selected. To collect the information, a questionnaire was used to obtain the results of the research, applying the most appropriate tools for the analysis:

Results: there is a majority represented by 85% of the total respondents made up of 68 people part of the selected sample, who state that meritocracy would be better promoted with the law Serve in the Municipalities, on the other hand, only 15% made up of 12 people from the sample states that meritocracy would not be better promoted with the law Serve in the Municipalities

Concluding: Considering the implementation of the Servir Law and its impact on human resource management in local governments, it can be concluded that this law has had an important impact on the way human resources are managed in public institutions. A sound legal framework for human resource management, including performance appraisal, training, and professional development of civil servants. Municipalities should expect changes in the way they manage human resources, such as the creation of personnel evaluation systems and the implementation of trainings, in response to the Servir Law. The implementation of the Servir Law has had a significant impact on the labor system, but the full implementation and enforcement of the Law in the



management of human resources in public institutions is essential in several aspects, including economic, structural, remunerative, and legal, in addition to additional efforts necessary to guarantee labor rights.

Keywords: Implementation of law, Servir law, human resource management, municipal law, labor law Servir.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es con la finalidad de poder conocer la implementación de la ley Servir y su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

En la actualidad, el número total de empleados civiles en los tres niveles de la Administración supera 1.400.000 personas. Anualmente se incorporan al sector público 40.000 personas más, lo que supone un aumento proporcional de 1.000 millones en la nómina pública. En cambio, cabe señalar que la administración de los recursos humanos en el país se ve obstaculizada por una multitud de normas, más de 500, dirigidas específicamente al personal público. Además, la complejidad se ve agravada por un sistema público de nóminas que engloba más de 400 ideas de pago distintas. Esta situación contribuye a la desorganización de la gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, su carrera pública está estancada desde hace unos veinte años. En cuanto a la progresión, existe una línea de carrera y desarrollo profesional en la carrera administrativa. Pero esto sólo está establecido en el marco regulatorio, porque en realidad no se implementó. Así, con la Ley de Hacienda de 1992 se suprimió este régimen laboral en el que los ascensos se producían exclusivamente mediante concurso de méritos, siempre que subsistiera una vacante en caso de jubilación, despido, etc. Ante la imposibilidad de ascensos, esto no genera aumentos salariales.

Es por eso que, en el contexto de la modernización del Estado, con el decreto legislativo núm. 1.023, se creó el Organismo Nacional de Servicio Público (Servir), con el objetivo de mejorar la atención pública a través de un servicio público meritocrático y eficiente. . En relación con este propósito, la ley



núm. 30.057 - Ley de Servicios Públicos, en adelante (LSC), por la cual se establece un nuevo régimen para las personas que prestan servicios en el Estado, así como para las personas que son responsables de su gestión, ejercicio de sus facultades y prestación de servicios. En la actualidad, el número total de empleados civiles en los tres niveles de la Administración supera 1.400.000 personas. Anualmente se incorporan al sector público 40.000 personas más, lo que supone un aumento proporcional de 1.000 millones en la nómina pública. En cambio, cabe señalar que la administración de los recursos humanos en el país se ve obstaculizada por una multitud de normas, más de 500, dirigidas específicamente al personal público. Además, la complejidad se ve agravada por un sistema público de nóminas que engloba más de 400 ideas de pago distintas. Esta situación contribuye a la desorganización de la gestión de los recursos humanos.

Por tanto, el nuevo régimen aplicable al sector público plantea una serie de interrogantes, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral, las retribuciones, el sistema de gestión de recursos humanos y materiales, entre otros. Por lo tanto, este trabajo busca aclarar algunas cuestiones planteadas en relación con este derecho individual. En este trabajo intentaremos abordar los fundamentos teóricos, que se dividen en tres partes. A partir del primero, discutiremos de manera general la regulación de los diferentes regímenes laborales en el país; También abordaremos temas relacionados con la organización, estructura e incorporación al servicio público y, finalmente, se realizará un análisis objetivo y detallado sobre el derecho a la estabilidad laboral y otros aspectos que involucran la implementación del nuevo régimen de servicio público peruano.



Se espera que se cumplan las expectativas planteadas en este estudio. Este artículo también contribuye al conocimiento jurídico de colegas y estudiantes y será aún más poderoso a medida que se desarrolle este tema.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Se puede destacar que la Ley de Servicio Civil actualmente está causando algunas repercusiones a nivel nacional y en la administración pública y es una ley que prevé mejoras significativas en los servicios públicos. Los exámenes de la ley antes mencionada realizados por funcionarios que trabajan en instituciones públicas estatales en diferentes regímenes han encontrado que es tanto positiva como negativa.

Establece políticas relativas al establecimiento de normas, principios y recursos; actúa como órgano rector del sistema administrativo de gestión de los recursos humanos; determina, desarrolla y aplica la política y el sistema administrativo de la función pública nacional a efectos de su aplicación gradual. concentración. Aplicaciones de técnicas, procedimientos y métodos al sector público. Con la finalidad de estimular los intereses actuales de la sociedad y al mismo tiempo apuntar a la obtención de beneficios crecientes, el Estado peruano ha instituido procedimientos para definir y gestionar los recursos humanos de las empresas a su servicio. Los actuales empleados públicos. Como



consecuencia de la incertidumbre normativa en torno a la administración de los residentes del Estado, en 2008 se puso en marcha la actual reforma de la función pública para hacer frente a la desorganización y desestructuración de la función pública derivada de la ausencia de una política de personal.

Tan es así que la existencia o no de un pleno respeto a los derechos laborales de los servidores públicos es una de las causas más significativas de insatisfacción social en materia de contratación pública en nuestro país, máxime si a pesar de la responsabilidad del Estado de velar por la protección de los derechos de los trabajadores, se ha hecho evidente que en la última década diversas instituciones públicas han cometido, sin limitación, verdaderas irregularidades en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. Así, estos últimos vulneran tanto el derecho de acceso a la administración pública como el derecho a un trato laboral justo de los servidores públicos.

Del mismo modo, algunos trabajadores de la Administración de nuestro país consideran que la LSC es una norma antilaboral e inconstitucional, lo que les lleva a oponerse sistemáticamente a su aplicación. Por otro lado, los que creen que conducirá a una mayor meritocracia, mejores salarios y un gobierno más progresista defienden que debe ponerse en marcha lo antes posible. Pero es obvio que para la modernización de un Estado es necesaria una reforma global del Estado y de su administración, no sólo un estatuto. Esta ley se aprobó con la mejor de las intenciones, pero dado el estado actual de la burocracia y la corrupción en nuestras instituciones públicas, es poco probable que

produzca el cambio deseado y es más probable que dé lugar a un trato injusto.

El propósito de este estudio es contribuir al diagnóstico de la relación entre la implementación de la ley Servir y su impacto en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, por lo que la intención del estudio fue plantear esta problemática.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la implementación de la Ley Servir influye en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Como se viene dando la implementación de la Ley Servir en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?

¿Qué efectos produce la implementación de la Ley Servir respecto de su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Baptista hace mención que:

Es importante justificar las razones o motivaciones que subyacen a un proyecto de investigación antes de empezar a trabajar en él. Es importante destacar que la justificación debe mostrar cómo la motivación del investigador trasciende y es consecuente (2010).

Es importante resaltar que actualmente existen organismos públicos del Estado Peruano, en el caso específico de los gobiernos locales, que hasta el momento gestionan su tráfico frente a Servir, y que muchos de ellos han puesto en práctica los lineamientos emitidos por Servir, en relación con la gestión de recursos en términos de derechos humanos. Sin embargo, existen desacuerdos entre los servidores públicos respecto de la aplicación de la ley y su reglamentación, por lo que se recomendó una investigación a la situación y al problema identificado.

Para ello, cabe señalar que la introducción del servicio civil ha influido en la sociedad peruana y que el gobierno municipal de San Román Juliaca, en la provincia de Juliaca, ha dado pasos hacia la optimización de la gestión de recursos humanos con el fin de mejorar sus prácticas de gestión. resultados de la gestión administrativa centrados en el ciudadano y en línea con la política estatal.

El objetivo del estudio es llenar los vacíos en nuestra comprensión de cómo el nuevo régimen afectaría a la administración pública y a la GRH. Del mismo modo, prima la eficacia de la administración y la satisfacción de sus administrados.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar de qué manera la implementación de la Ley Servir influye en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



1.4.2. Objetivos Específicos

Describir como se viene dando la implementación de la Ley Servir en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca

Identificar qué efectos produce la implementación de la Ley Servir respecto de su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

El siguiente resumen y conclusiones se establecieron luego de revisar la investigación realizada por Nicollette Nayhira Molina López de la Universidad de Chile, Santiago de Chile en 2016, titulada "Gestión de personas en la administración central del estado y asesora de la dirección nacional del servicio civil."

En este estudio, examinamos cómo la orientación ofrecida por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) afecta a la institucionalización de las mejores políticas de empleo en todo el gobierno federal. El análisis se diseñó utilizando un método cualitativo exploratorio-descriptivo. Según las conclusiones, la DNSC se ha hecho un hueco como organismo experto en gestión de personal para el Estado y se ha posicionado como órgano de asesoramiento en materia de carrera funcional. Sin embargo, el enfoque de asesoramiento y gestión adoptado tiene ciertos defectos que es necesario subsanar. Si bien los SPAC que han colaborado con la DNSC han considerado que sus orientaciones han sido de gran ayuda, los



singulares entornos internos de cada organismo público han sido con frecuencia el factor decisivo a la hora de aplicar o no cambios en el ámbito de la política de desarrollo de las personas. A pesar de que su gestión ha sido capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno gracias a la flexibilidad de la estrategia y los modelos de negocio de la DNSC para el desarrollo de las personas, la falta de directrices orientadoras ha provocado la proliferación de iniciativas y reformas en este ámbito.

Los modelos de gestión desarrollados por la DNSC presentan defectos en cuanto a la planificación y la consecución de sus objetivos, y en la actualidad los distintos servicios públicos avanzan y alcanzan sus metas en distinto grado. Es evidente que se trata de un avance preliminar y que debería reforzarse como ejemplo de diálogo entre sindicatos y gobierno; la DNSC desempeña un papel en la articulación de los memorandos de entendimiento firmados por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y la Asociación Nacional de Trabajadores. En conclusión, es evidente que el trabajo en materia de políticas de desarrollo de las personas ha sido incompleto, lo que dificulta que la DNSC asuma una posición de liderazgo en este ámbito.

Con las siguientes conclusiones:

El objetivo general del estudio era analizar las recomendaciones de la DNSC y determinar cómo afectaban a la consolidación de buenas prácticas laborales en todos los servicios públicos de la administración central del Estado. Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, se descubrieron varios resultados prácticos. En primer lugar, se determinó que las orientaciones de la DNSC en materia de gestión de personas allanan el



camino para el establecimiento de políticas laborales en los SPAC, pero no garantizan el crecimiento constante y metódico de los cambios relacionados con la profesión de funcionario público del Estado. Esto se debe a que, a pesar de que la DNSC utiliza modelos de sistemas de recursos humanos para orientar la gestión de personas -en particular, el Modelo de Ciclos Temporales (MCT)-, este modelo genérico general resultó útil para explicar y enmarcar los desarrollos y ajustes realizados en el marco y las políticas de RRHH de los SPAC. Se demostró que las mejoras en la política de desarrollo de las personas estaban menos influidas por factores externos y más por factores internos propios de determinados organismos gubernamentales. Además, se demostró que la estrategia de gestión y los modelos empresariales de desarrollo de personas de la DNSC se habían adaptado significativamente a los entornos políticos y sociales en los que se implantaron.

En tercer lugar, se determinó que las SPAC que han trabajado con la DNSC han valorado mucho el asesoramiento recibido. Los analistas y los responsables de los departamentos de RRHH han podido colaborar para mejorar la gestión interna gracias a sus esfuerzos. Todas estas instancias son promovidas por la DNSC a través del SDDP, pero todas se encuentran en diferentes etapas de desarrollo y requieren de la instalación de diferentes instructivos, manuales y procesos generados a partir de la generación de los CAGP, PMG relacionados con la capacitación, así como manuales de buenas prácticas laborales, trabajo con sindicatos de empleados públicos. En cuarto lugar, quedó claro que el control de los directivos por parte de otros actores sociales y que esta relación genera



prácticas clientelares son importantes de observar, aunque la normativa regule y module el comportamiento de los distintos actores políticos sobre la base de que el funcionamiento de la DNSC protege la gestión de la administración pública de la esfera del mundo político, pero no excluye ni aleja a un componente del otro. La insatisfacción en el seno de la organización se debe a la falta de uniformidad en los procedimientos de promoción y despido de los SPAC, que dan a los gestores demasiado margen de maniobra para tomar decisiones que deberían regirse por normas establecidas por la DNSC o por otros organismos.

En tanto, la revisión del trabajo de investigación se realizó con un trasfondo internacional, seleccionando y revisando el siguiente estudio realizado por Beatriz Pichardo Zaraza de la Universidad Autónoma del Estado de México, México en 2017, "La reforma en la administración pública municipal en México", en el cual se establecieron los siguientes hallazgos:

No es difícil imaginar los grandes rezagos que privaron en la administración pública estatal y municipal, donde la falta de experiencia de los altos funcionarios y la constante movilidad dificultan su implementación, ya que los objetos de estudio presentados en materia de reforma administrativa son elementos que se han implementado en la administración pública federal y que aún tienen espacio para ser atendidos a pesar de los recursos federales disponibles. Una de las expectativas que debe comenzar a establecerse en los funcionarios públicos es el buen uso de los recursos y la evaluación de los esfuerzos realizados para mantener un mejor gobierno.



Del mismo modo, dado que los gobiernos locales de todo el país se han centrado en objetivos de investigación similares -especialmente en las áreas metropolitanas-, es crucial realizar un diagnóstico exhaustivo de su realidad administrativa, que tenga en cuenta los aspectos más acuciantes de sus necesidades. formación y, por tanto, no redunde en una mayor eficacia de los actos de gobierno.

Casi todas las ciudades tienen su propio conjunto de problemas que hacen necesario un cambio administrativo. Sin embargo, es crucial fijar plazos intermedios para potenciar la transformación de las administraciones públicas locales.

Es imposible tener una administración alta y mejorar las reformas administrativas porque la administración ha crecido en algunos lugares a través de un proceso de agregación en el que, a medida que se perciben las necesidades de la sociedad, se crean organismos adicionales o se amplían las competencias de las organizaciones ya establecidas sin una visión que permita una clara delimitación de funciones y responsabilidades.

La capacidad de un municipio para recuperar la confianza y la credibilidad de los ciudadanos, para realizar evaluaciones de la gestión y proporcionar información a los ciudadanos, y para establecer y supervisar objetivos de mejora depende del servicio profesional de carrera. Desarrollar planes similares para los programas de formación y educación de la administración pública municipal. Es importante señalar que esto allanará el camino para que las instituciones del municipio crezcan y maduren. Los cambios administrativos que dan prioridad al nivel local también deben incluir un enfoque en la rendición de cuentas y la apertura. Las ciudades



pequeñas rinden cuentas más fácilmente que las grandes. Por eso los gobiernos locales necesitan un conjunto de leyes que detallen la rendición de cuentas para que no haya lugar a interpretaciones y los funcionarios públicos aprendan a responsabilizarse de sus actos.

Las reformas de los gobiernos locales que incorporan prácticas de gestión pública pueden allanar el camino a mecanismos novedosos de mejora regulatoria, enfoques administrativos flexibles y acciones coordinadas para alcanzar sus objetivos. Cuando los resultados se incluyen en los análisis, se altera la dinámica de contemplación y evaluación dentro de las propias herramientas.

Los municipios dependen en gran medida de las herramientas de planificación y desarrollo. Es obvio que los municipios necesitan documentos orientativos que describan los objetivos y metas que se han propuesto para el municipio, de modo que sus dirigentes puedan dirigir la ciudad en la dirección correcta en todo momento. administración. Muchos municipios se basan únicamente en el papeleo, lo que les impide diagnosticar los problemas municipales. Los que ya cuentan con un sistema pretenden maximizar su eficacia. Hace que uno se sienta responsable, consciente de los problemas y capaz de resolverlos. Sirve tanto como herramienta política como administrativa. Aunque no son esenciales, pueden ser una herramienta útil para desempeñar las funciones básicas del gobierno municipal. Aunque los destinatarios suelen quedar al margen, el éxito de los programas requiere una conexión sólida entre los agentes y los destinatarios.

2.1.2. A Nivel Nacional

Como antecedente nacional, se ha revisado y analizado el trabajo de investigación de Pedro Serafín Jayo Díaz titulado "Incorporación al Servicio Civil y su Influencia en las Actitudes de los Trabajadores bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima, año 2017". Este estudio fue realizado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, en el año 2021, y sus principales hallazgos y conclusiones se presentan a continuación:

El objetivo principal de este estudio fue investigar el impacto del ingreso a la Función Pública en las actitudes de los trabajadores del Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017. El estudio emplea un método cuantitativo, utilizando específicamente un tipo de diseño de investigación aplicado conocido como diseño pre-experimental. En el año 2017, se registró una población de trabajadores bajo Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima de 120 individuos. La muestra está conformada por un total de 92 individuos empleados. La metodología empleada consistió en la utilización de una encuesta. El análisis estadístico de los datos se realizó utilizando el software SPSS. La traducción al español de la versión 25. Asimismo, los datos se presentaron en forma de tablas y figuras para ilustrar los estadísticos descriptivos. Estos estadísticos se interpretaron en función de la dimensión específica analizada. Además, la estadística inferencial implicó la realización de pruebas de homogeneidad de varianzas y la utilización de la prueba Z. Esta elección se debió a que el tamaño de la muestra superaba los 30 individuos. Sobre la base de un nivel de



significación de 0,05, puede deducirse que la prueba realizada en la salida arroja un resultado superior en comparación con la prueba realizada en la entrada. La incorporación al Servicio Civil tiene un impacto significativo en las actitudes del personal que labora en el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017.

Y las siguientes conclusiones:

- El estudio concluye que la inclusión de los funcionarios en el Servicio Civil tiene un impacto en las actitudes de los trabajadores que operan bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017. Específicamente, los funcionarios no están obligados a renunciar para participar en concursos de plazas dentro del nuevo régimen del servicio civil. Si resultan ganadores en un concurso de méritos y deciden trasladarse voluntariamente al nuevo régimen, dejarían de estar afiliados a su régimen anterior y recibirían la liquidación correspondiente de beneficios sociales. Sin embargo, sigue habiendo resistencia hacia este nuevo régimen debido a la falta de familiaridad y comprensión entre los trabajadores.
- El presente estudio concluye que la incorporación de los trabajadores del Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima al Servicio Civil tiene un impacto significativo en sus actitudes cognitivas laborales. Este hallazgo sugiere que la incorporación de estos trabajadores al Servicio Civil, a pesar de los numerosos retos asociados a esta reforma, contribuye al avance de la gestión pública en nuestro país. Desarrollar gestores públicos que posean la capacidad de producir resultados tangibles que afecten significativamente a la



población en general es un empeño perdurable que transformará fundamentalmente la estructura y el funcionamiento del gobierno. Para lograr este objetivo, es necesario emprender un examen exhaustivo de los fundamentos teóricos sobre los que se establecerá la próxima división directiva, consecuente a la ejecución de la reforma. Sobre la base de un umbral de significación de 0,05, puede deducirse que la prueba realizada a la salida tiene resultados superiores en comparación con la prueba realizada a la entrada. La incorporación al Servicio Civil tiene un impacto significativo en las actitudes laborales afectivas del personal que labora en el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017.

- El presente estudio concluye que la incorporación de trabajadores a la Función Pública incide en las actitudes laborales afectivas de las personas empleadas bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017. Específicamente, este proceso requiere de habilidades tanto cognitivas como afectivas a fin de facilitar una transición fluida y satisfactoria para los servidores públicos.
- El estudio encuentra que la incorporación de los trabajadores al Servicio Civil tiene un impacto significativo en sus actitudes laborales en el contexto del Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima en el año 2017. Esta reforma introduce nuevas normas referidas al mérito, la capacitación, la evaluación del desempeño, la reestructuración de cargos, un sistema de remuneraciones revisado y, lo más importante, mejoras internas dentro de las entidades como parte del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil.



Como otro trabajo nacional se ha estudiado y revisado la investigación de Betsabé Aurora Llerena Zea; "Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015" del año 2016 de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, cuyo resumen y conclusiones son:

La eficiencia de la administración pública, una función clave del Estado, ha sido objeto de escrutinio y se ha descubierto que es una de las funciones menos eficientes, como indican los estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esto pone de manifiesto un problema importante a nivel estatal. En nuestra nación, el desarrollo del sistema administrativo ha seguido un marco tradicional y formalista, evolucionando gradualmente hacia una estructura burocrática que obstaculiza la ejecución eficaz de las funciones gubernamentales. Esto se hace evidente a través de la eficiencia y eficacia subóptimas en la prestación de servicios, lo que se traduce en una gestión inadecuada del gasto social.

La administración pública ha carecido de una planificación eficaz en la selección y contratación de funcionarios dentro de la función pública. Históricamente, el ingreso a la administración pública ha estado determinado principalmente por políticas objetivas más que por consideraciones de eficiencia o meritocracia. En consecuencia, el nombramiento de funcionarios públicos no se ha basado en el mérito, lo que ha dado lugar a que una proporción significativa del personal haya sido nombrada en función de la confianza política. Esta práctica ha permitido que el poder político ejerza influencia sobre las decisiones del Estado y las



políticas públicas, agravando aún más el problema. Datos estadísticos fiables relativos a la distribución de la mano de obra en los distintos regímenes laborales, centrándose específicamente en la remuneración de los funcionarios públicos, que puede obstaculizar el desarrollo de competencias profesionales. Un factor adicional importante tiene que ver con las medidas de austeridad implementadas por el gobierno de Fujimori, específicamente a través del Ministerio de Economía y Finanzas. En este marco, existe un mecanismo de control que restringe la asignación de fondos adicionales para nombramientos, ascensos e incrementos salariales, a menos que vayan acompañados de la correspondiente remuneración. El tema de debate se refiere al concepto de política de incentivos. El sector público ha puesto en marcha una estrategia de incentivos que fomenta inadvertidamente un rendimiento subóptimo entre los trabajadores públicos.

En las actuales circunstancias, el Gobierno en funciones ha emprendido un proceso de reforma del Estado a través de la administración pública. Este esfuerzo involucra la promulgación de la Ley No. 30057, comúnmente conocida como Ley de Servicio Civil, con el propósito de mejorar el calibre del servicio público en nuestra nación. Los objetivos primordiales de esta legislación incluyen elevar el desempeño de las entidades del Estado para alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, racionalizar la gestión de la planilla pública y establecer un marco distinto y exclusivo para las personas empleadas por el Estado. En consecuencia, el objetivo general es aumentar el prestigio y la importancia del sector público.



Por el contrario, la promulgación de esta legislación entre un segmento de los empleados públicos ha engendrado un ambiente caracterizado por el escepticismo y la ambigüedad. Sin embargo, este sentimiento no se extiende a la población en general, ya que perciben la ley como un catalizador potencial para mejorar la eficacia de la función pública. No obstante, reconocen el imperativo de combatir al mismo tiempo la ineficacia burocrática y la corrupción.

En este contexto, se anticipa que los fundamentos de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al sistema de pensiones peruano guardarán similitudes con las iteraciones anteriores, ya que requiere transformaciones integrales y fundamentales dentro del sector público. Estos cambios deben ser complementados con programas educativos en diversos niveles y formatos dentro de nuestro sistema nacional de capacitación. Del mismo modo, la eficacia de la Ley de la Función Pública para rectificar el sector público es limitada, ya que existe una fluctuación en la literatura relativa a las organizaciones y su personal, que sigue sin ser abordada por ninguna otra legislación. Para la aplicación efectiva de este principio legal, es necesario considerar el contexto social que permite la ruptura de la naturaleza estancada e inmutable del trabajo, así como la preservación de la seguridad laboral de los empleados. Esto requiere un compromiso cohesivo con el trabajo que fomente una mano de obra dinámica y motivada, dando lugar a un clima organizativo positivo que dé prioridad al bienestar de los empleados y atienda las preocupaciones individuales.



2.1.3. A Nivel Local

Durante la revisión realizada a nivel local para preparar esta investigación, se constató que no se dispone de la información de base necesaria para contribuir al marco de referencia sobre el tema. Por lo tanto, esta investigación se considera inédita en relación con el área específica de estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil

Cañedo (2013) el autor hace referencia a la aprobación del proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, conocido como Ley del Servicio Civil, en Perú en 2013. Esta legislación representa una novedosa iniciativa de reforma con el objetivo de:

Con el fin de aumentar la eficacia y la influencia positiva de la función pública, es imperativo emprender una reorganización global y una mejora de la gestión de los recursos humanos en el sector público. La reforma antes mencionada también tiene por objeto proporcionar un enfoque completo mediante la armonización de las responsabilidades y los derechos de los empleados en las entidades estatales. Esto incluye varias categorías ocupacionales como funcionarios, gerentes, funcionarios de carrera, empleados públicos de actividades complementarias y funcionarios de confianza. La propuesta sugiere una implementación gradual, teniendo en cuenta un período de hasta siete años, en función de los recursos presupuestarios y de acuerdo con las disposiciones esbozadas en la legislación presupuestaria anual.

Definiciones de nuevo régimen del Servicio Civil:

Cañedo (2013) menciona que el Servicio Civil, es: "El sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos se refiere a la asignación de personal dentro de las organizaciones públicas, ya que opera en un contexto nacional específico".

La Implementación de la Reforma del Servicio Civil:

El proceso de migración de servidores y entidades al nuevo sistema se realizará de forma gradual y por etapas y tomará un total de seis años, a partir de la promulgación de la Ley N° 30057, durante el cual las entidades pasarán por varias etapas. Cumplimiento de la normativa SERVIR.

Implementación del Nuevo Régimen:

Desde una perspectiva legal, la implementación es un acto de innovación, y el proceso de implementación de una nueva regulación de la función pública puede considerarse como una serie de pasos. En este sentido, de acuerdo con el marco regulatorio emitido por la Ley N° 30057, los organismos públicos, luego de la aprobación del Cuadro de presupuesto de Entidad (CPE), podrán implementar el nuevo régimen mediante la realización de acciones tales como solicitudes de: Se ha establecido que se puede hacer. Licitación pública, transporte de servidores, implementación de mejores procesos.

Detalle de las etapas de tránsito al nuevo régimen del servicio civil:

Preparación de la Entidad; comprende lo siguiente:

- a) Para la función pública, se establecerá un Comité de Transporte que será responsable de facilitar el proceso de transición al nuevo régimen, difundiendo y monitoreando cada paso durante el cual se requiera



seleccionar estrategias y métodos para cumplir con los requisitos. Por otro lado, respecto a la etapa de planificación, se está realizando la coordinación con SERVIR a través del representante.

- b) La finalidad es concienciar a todos los servidores de la empresa de los objetivos que persigue el proceso de transferencia y del detalle e importancia de cada fase.
- c) SERVIR, por su parte, proporciona métodos y herramientas para este tránsito.
- d) La composición de la Junta de Transporte deberá establecerse formalmente mediante resolución, en el caso de gobiernos locales, ésta deberá ser emitida por el gobierno local.
- e) La conformación del Comité de Transición de los Servicios del Gobierno Local de Huancavelica debe estar integrada como mínimo por el director o un representante designado por el director, un representante elegido por los jefes de departamento del equipo de alta dirección y dos jefes de departamento. Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE (2017) de Servir, son componentes significativos el órgano rector de la unidad, el jefe de recursos humanos, el jefe de planeamiento y presupuesto, así como las áreas de racionalización, organización y procedimientos, o la persona natural que ocupe dicho cargo.

Análisis situacional de la Entidad:

- a) Las empresas o sus agentes recopilan información sobre la situación de la empresa según dos ejes. La ubicación de la entidad y el proceso que realiza.



- b) Las organizaciones empresariales y unidades organizativas deben contribuir proporcionando la información necesaria en el momento oportuno.
- c) La recopilación de información laboral se ve facilitada por una herramienta de mapeo de puestos, que sirve como repositorio de todos los puestos dentro de la organización. Esto incluye puestos de trabajo bajo diversos regímenes y tipos de contrato, de acuerdo con el enfoque respaldado por SERVIR.
- d) En cuanto a la información del proceso, se obtiene a través del mapeo de procesos.
- e) El Comité de Transporte analizará toda la información recopilada y el estado actual de la empresa según la metodología e identificará oportunidades de mejora interna y externa, las cuales se reflejarán en un informe que representará los principales compromisos de la empresa hacia los beneficios/usuarios del servicio Para hacer. proporcionado por la empresa.

Solicitud de mejora interna. Según SERVIR, conforme a lo establecido en la Resolución Presidencial N° 034-2017-SERVIR/PE (2017), las empresas están obligadas a reconstruir y/o actualizar determinadas herramientas de gestión señaladas en las Directrices de Transporte. Entre estas herramientas se encuentran el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Proceso Manual, Análisis y Determinación de la Dotación de la Organización en Materia de Conformación de Puestos y Presupuestos (conforme a las metodologías y lineamientos aprobados por SERVIR), Manual de Perfil de Puestos - MPP (conforme a la metodología aprobada



por SERVIR), la Ley del Servicio y su Reglamento Complementario (que evalúa los puestos en base a los estándares remunerativos de los servidores públicos), el Plan de Puestos de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento Complementario, la Planificación Corporativa de Puestos (que reemplaza al Plan de Asignación de Personal - PAC y al Presupuesto Analítico de Personal - PAP), todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Servicio Público No. 30057 Disposición Complementaria No. 4.

Perfiles de Puesto:

El proceso consiste en reunir las cualificaciones y evaluaciones individuales necesarias para un determinado papel dentro de una organización. Esto incluye los antecedentes educativos, las experiencias profesionales, las responsabilidades laborales, los requisitos de formación, la base de conocimientos y los atributos personales. Además, es bien sabido que la gestión de recursos humanos lo considera valioso e indispensable.

Del mismo modo, el perfil del puesto puede definirse como un documento exhaustivo en el que se exponen los detalles específicos de la ubicación de un puesto dentro de la jerarquía organizativa, la finalidad y las actividades asociadas al mismo, así como las cualificaciones y expectativas necesarias que debe poseer un servidor para desempeñar eficazmente sus funciones. El propósito de este documento es delinear los lineamientos y procedimientos para la administración del proceso de diseño de puestos y el desarrollo del manual de perfiles de trabajo, establecidos por la organización SERVIR en el año 2017.

**Definiciones de Gestión de Recursos Humanos:**

Del mismo modo, el campo de la gestión de recursos humanos desempeña un papel crucial a la hora de garantizar que los individuos de una organización contribuyan eficazmente a la consecución de los objetivos institucionales. Esta función se considera fundamental para la institución, por lo que es necesario obtener el reconocimiento adecuado para cada puesto. Además, es imperativo que los individuos reciban constantemente la información adecuada para llevar a cabo con éxito las responsabilidades asignadas y cumplir la misión de la organización. En resumen, la gestión contemporánea de los recursos humanos se caracteriza por el imperativo de que las organizaciones respondan proactivamente y se equipen para las circunstancias venideras que giran en torno a la gestión del conocimiento, que es un fenómeno imperante en todo el país.

Gestión de las Personas:

Los individuos adquieren y mejoran sus competencias tanto externamente, a través de experiencias fuera de la organización, como internamente, dentro del contexto organizativo. Además, Longo (2004) afirma que los funcionarios cultivan y mejoran continuamente sus competencias para adaptarlas a los requisitos de sus funciones. De ahí que se haya observado con notable significación que las competencias alcanzadas y mejoradas con posterioridad a la integración de un individuo en una organización. (s.p.)

Del mismo modo, según Longo (2004), la mejora de la gestión de las personas constituye actualmente un obstáculo importante en la

administración pública. Además, en la práctica es evidente que surgen obstáculos y oposiciones a este respecto.

La Gestión de Recursos Humanos como nexo entre la estrategia y las personas:

La gestión de los recursos humanos puede definirse como un sistema de gestión global que abarca diversos elementos. Estos elementos incluyen la estrategia, el entorno externo (como el marco jurídico y el mercado laboral) y el contexto interno (como la estructura y la cultura organizativas). En este marco, los individuos se esfuerzan por lograr los resultados deseados alineando sus acciones con las estrategias y la visión institucional de la organización. Además, los individuos deben adaptarse a las estrategias cambiantes de la organización para contribuir eficazmente a sus metas y objetivos generales.

El Cambio de la Gestión de Personal a la Gestión de Recursos Humanos:

Del mismo modo, como afirma Dolan (2010), la Gestión de Recursos Humanos se considera la función que prioriza el bienestar de los empleados. En la época contemporánea, se reconoce como la disciplina responsable de supervisar meticulosamente la gestión de las personas, abarcando tanto los objetivos organizativos como los individuales, y ofreciendo recompensas intrínsecas y extrínsecas a los trabajadores.

Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público:

Echebarria (2018) precisa que:

En la actualidad, las entidades del sector público se centran en la transformación de la Gestión de Recursos Humanos, concretamente a



través de la reforma del aparato administrativo. Este proceso se alinea con las reformas en curso en la gestión pública y la aplicación de un enfoque novedoso de la Gestión Pública. Por lo tanto, el proceso abarca varios aspectos como la Gestión de Recursos Humanos, la gestión financiera, la estructura administrativa y los tipos de oferta de servicios. Un análisis en profundidad de los cambios revela que existen tanto convergencias como divergencias entre las naciones en función de su situación política y económica, así como de las intenciones de los responsables de proponer las reformas. (p.24)

Diseño de Puestos:

En particular, la planificación del trabajo es aquella especialización de los contenidos del trabajo, de las técnicas de trabajo con referencia a otros puestos que puedan existir en una unidad orgánica, y también se diseña con el objetivo de satisfacer las cuestiones tecnológicas, organizativas y sociales de una institución, así como las necesidades personales de su habitante.

Administración de Puestos:

El procedimiento tiene como objetivo establecer los deberes y responsabilidades de los camareros que prestan servicios, tomando como referencia la experiencia y habilidades, que deben ser contratados para ocuparlos. Asimismo, es el medio para recopilar, evaluar y organizar la información relacionada con el trabajo.

Administración Pública:

Ministerio de Justicia (2016)



La entidad en cuestión es un colectivo formado por instituciones públicas, establecido con el objetivo de supervisar la economía del Estado en beneficio de la sociedad. Su función principal es prestar servicios a la sociedad mediante la gestión directa y continua de los asuntos del Estado y de sus ciudadanos, a través de diversos sectores de acuerdo con sus respectivas áreas de especialización. (s.p.)

Normatividad legal:

- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. (Presidencia del Consejo de ministros, 2013)
- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. (Congreso de la República, 2002).
- Ley N° 28411-Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. (Congreso de la República, 2004).
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057
- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. (Congreso de la República, 2013)
- Ley N° 28112- Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público. (Congreso de la República, 2003)
- Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. (Congreso de la República, 2002).



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se formuló de acuerdo con normas rigurosas y características asociadas a un diseño de investigación no experimental. El diseño elegido para esta tesis se basó en la ausencia de manipulación de variables. Además, el término "diseño de investigación no experimental" se refiere a un tipo de diseño de investigación en el que las variables independientes no son modificadas directamente por el investigador, sino que son observadas y medidas. En pocas palabras, hay una ausencia de implicación directa en el entorno o las condiciones en las que se lleva a cabo la investigación.

3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación corresponde a un enfoque descriptivo simple, lo que implica que se centra en la descripción y observación de las variables de estudio. Este método permite al investigador detallar las características, fenómenos y otros aspectos relacionados con dichas variables, identificando los atributos principales. Además, el estudio adopta un



enfoque cuantitativo, lo que significa que los datos se recopilan y analizan de manera numérica para obtener conclusiones objetivas.

El enfoque cuantitativo implica la recogida y el análisis de datos, con menos énfasis en la calificación de los mismos. El objetivo primordial es observar y describir los fenómenos objeto de estudio, sin hacer especial hincapié en la medición de las variables.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En este estudio se empleó el método deductivo, con el objetivo principal de establecer y validar los objetivos en el contexto de nuestras variables. Estos objetivos se derivaron de lo general a lo específico, lo que se conoce comúnmente como método del embudo. Es importante señalar que este método es ampliamente utilizado y muy eficaz para llevar a cabo futuras investigaciones de naturaleza similar.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población de objeto de estudio

Luego de procesar los datos e información recolectada, el objetivo de este trabajo de investigación fue obtener los resultados esperados. La población seleccionada para este estudio estuvo conformada por 80 personas empleadas por la Municipalidad de San Román Juliaca, que fueron relevantes para el tema de estudio. Para la recolección de datos se eligió el instrumento de investigación más adecuado y eficaz, el cual fue aplicado a esta población.

Para establecer con precisión la población y la muestra, es imprescindible seguir un enfoque sistemático y riguroso. Según Ñaupas (2018), este acto ha sido discutido y analizado.

La población se refiere al conjunto de unidades de investigación que poseen las cualidades necesarias para ser incluidas en el análisis. Las unidades consideradas en este estudio pueden abarcar individuos, cosas, grupos, hechos o fenómenos que posean las características necesarias relevantes para la indagación. Por el contrario, la muestra se refiere a un subconjunto singular de toda la población. (p. 334).

3.4.2. Muestra

El estudio incluirá una muestra de 80 trabajadores de la Municipalidad de San Román Juliaca que tengan relación directa con el objeto de estudio. El método de muestreo empleado es no probabilístico, específicamente de carácter censal, lo que implica incluir como sujetos a toda la población seleccionada. Es importante señalar que esta muestra fue elegida intencionalmente a criterio del investigador.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.1. Técnica de Encuesta

El presente estudio emplea una metodología de investigación que suele utilizarse como enfoque y herramienta sistemáticos para lograr resultados óptimos e imparciales, con lo que se obtienen los resultados deseados para el proyecto de investigación. Dada la naturaleza de la investigación, que facilita la formulación de preguntas pertinentes, el cuestionario se considera



el instrumento más adecuado para la presente investigación, que pretende fidelizar al lector mediante el desarrollo de una herramienta.

Además, esta herramienta facilita la mejora colaborativa de los recursos. Sus normas permiten orientar y analizar las notas dentro de una muestra representativa de lugares clave. Además, aumenta la eficacia al permitir la formulación de preguntas cerradas o escalas para recabar la información necesaria.

3.5.2. Técnica de Observación

Durante la elaboración de esta investigación, la investigadora se remitió a documentación relevante, relatos proporcionados por los sujetos involucrados en estos casos, y observó fenómenos y aspectos en torno al matrimonio igualitario. El objetivo fue explorar la posible regulación y protección del matrimonio igualitario en el ordenamiento jurídico peruano, así como examinar las percepciones de la sociedad al respecto.

En este contexto, se pretende poner mayor énfasis en el examen de casos relativos a la aplicación de la ley Servir y su impacto en la gestión de los recursos humanos dentro de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. Este examen toma en consideración las diversas dimensiones que rodean a este fenómeno jurídico, reconociendo además las realidades en las que se sitúan y manifiestan los fenómenos estudiados. Además, se consideran las variables de investigación, lo que permite obtener información directa y objetiva mediante esta técnica observacional. Como resultado, el investigador adquiere un entendimiento claro de la situación, facilitando la recolección de datos precisos sin manipulación alguna, garantizando así la máxima eficacia y exactitud en los resultados obtenidos.



3.5.3. Instrumentos

El instrumento seleccionado y aplicado fue el cuestionario. Las acciones realizadas incluyeron:

- Revisión de casos anteriores.
- Análisis de casos e historias recopiladas.
- Evaluación y análisis de la información obtenida.
- Revisión bibliográfica de doctrina.



CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La implementación de la Ley Serve implica un conjunto de procesos organizacionales destinados a atraer, gestionar, desarrollar, estimular, alentar y retener a los empleados de acuerdo con sus talentos, capacidades y habilidades. Esto nos permite hacer que nuestros servicios sean eficientes, eficaces y de alta calidad. Esto aumenta la productividad laboral. Por lo tanto, una buena gobernanza institucional es necesaria e importante para promover adecuadamente el principio de meritocracia. Sin embargo, la dación de la Ley Servir en el municipio de San Román enfrenta serios problemas. Las investigaciones muestran que esto se debe a la falta de metas y objetivos claros para los trabajadores individuales, así como a nivel organizacional. Falta de buena comunicación. Falta de estímulos para la creatividad y el desempeño. Hay poca invención tecnológica. Poca capacidad para delegar trabajos, falta de planificación, etc.

En la búsqueda de los resultados más fructíferos del trabajo de investigación siendo el tema la implementación de la ley Servir y su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial

De San Román - Juliaca, se buscan los medios para lograr la eficacia de todo lo que se encuentra consagrado en nuestro ordenamiento jurídico y laboral, ya que su finalidad es poder defender y proteger los intereses de los trabajadores, dichos datos se presentan, interpretan y examinan a continuación a través del proceso estadístico respectivo, los mismo que se exponen mediante gráficos y tablas:

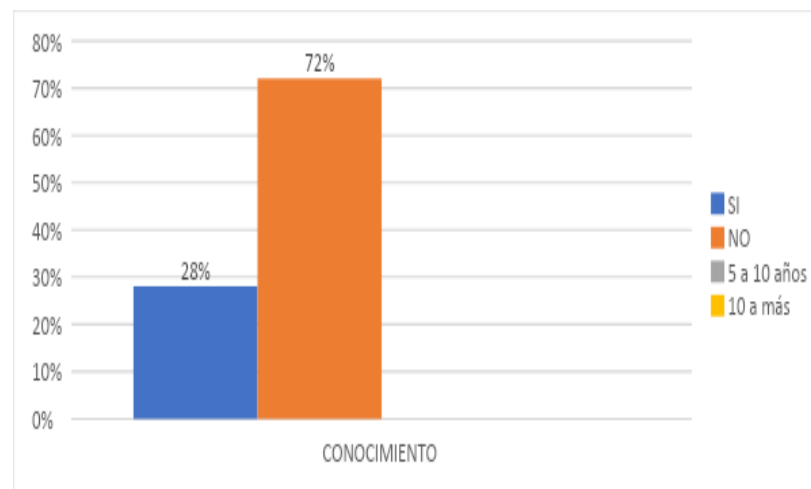
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1: *Personas que tienen conocimiento sobre la ley SERVIR y sus objetivos*

| Conocimiento | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 22 | 28,00% | 28,00% |
| No | 58 | 72,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 1: *Personas que tienen conocimiento sobre la ley SERVIR y sus objetivos*



Interpretación:

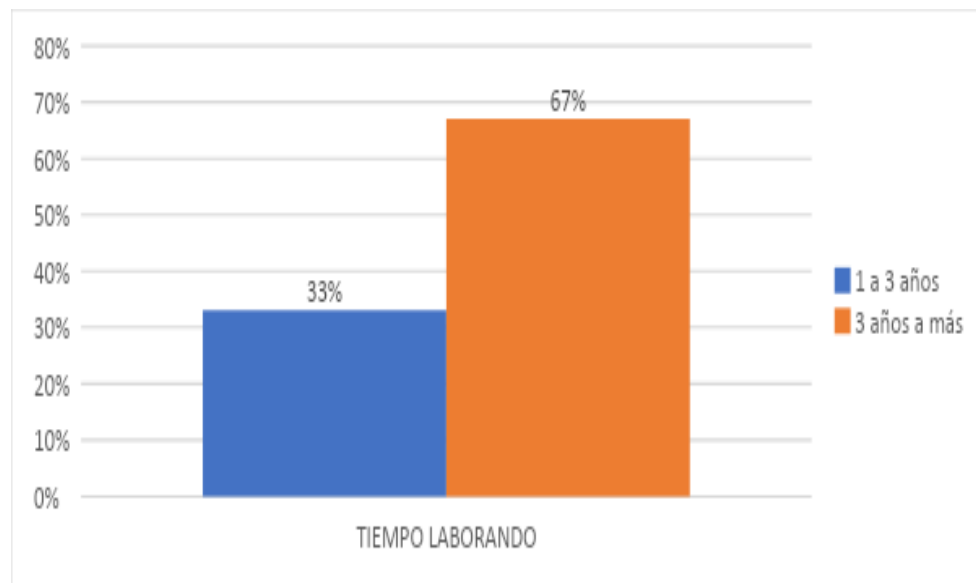
El gráfico muestra que la mayoría, un 72% del total de encuestados, equivalente a 58 personas, no tiene conocimiento sobre la Ley SERVIR ni sus objetivos. En contraste, solo el 28%, compuesto por 22 personas, afirma estar informado sobre la ley y sus objetivos.

Tabla 2: *Cuánto tiempo trabaja en su institución*

| Tiempo laborando | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|----------------------|
| 1 a 3 años | 26 | 33,00% | 33,00% |
| 3 años a más | 54 | 67,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 2: *Cuánto tiempo trabaja en su institución*



Interpretación:

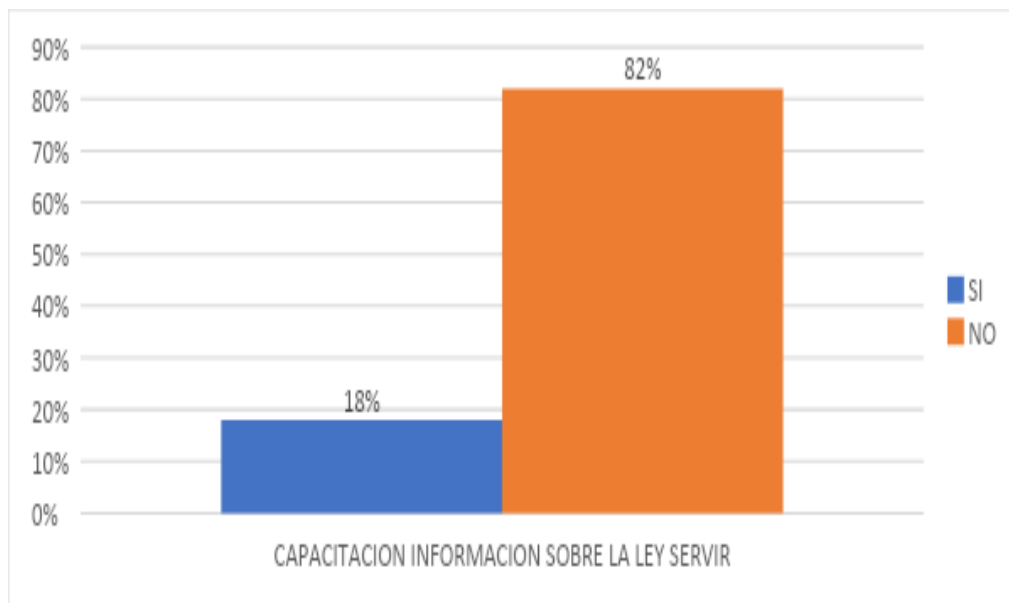
Según la tabla, el 67% de los encuestados, es decir, 54 personas, indican que han trabajado en su institución durante 3 años o más. En contraste, el 33%, compuesto por 26 personas, reporta que llevan entre 1 y 3 años laborando en la misma institución.

Tabla 3: Personas que alguna vez a recibido capacitación o le han brindado información sobre la ley SERVIR

| Capacitación información sobre la ley SERVIR | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|------------|------------|----------------------|
| No | 65 | 82,00% | 82,00% |
| Si | 15 | 18,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 3: Personas que alguna vez a recibido capacitación o le han brindado información sobre la ley SERVIR



Interpretación:

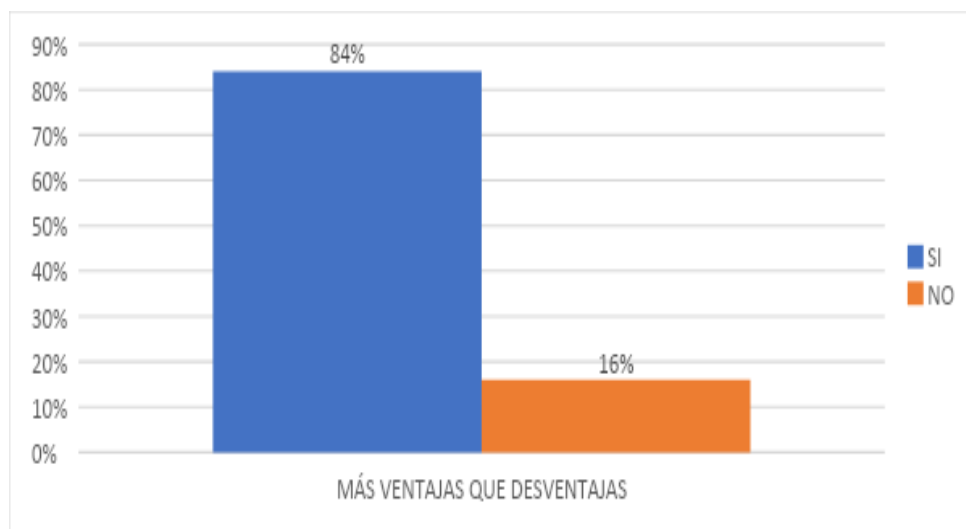
El gráfico muestra que el 82% de los encuestados no ha recibido capacitación ni información sobre la ley SERVIR, mientras que solo el 18% ha recibido dicho entrenamiento o información.

Tabla 4: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR conlleva más ventajas que desventajas

| Más ventajas que desventajas SERVIR | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 67 | 84,00% | 84,00% |
| No | 13 | 16,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 4: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR conlleva más ventajas que desventajas



Interpretación:

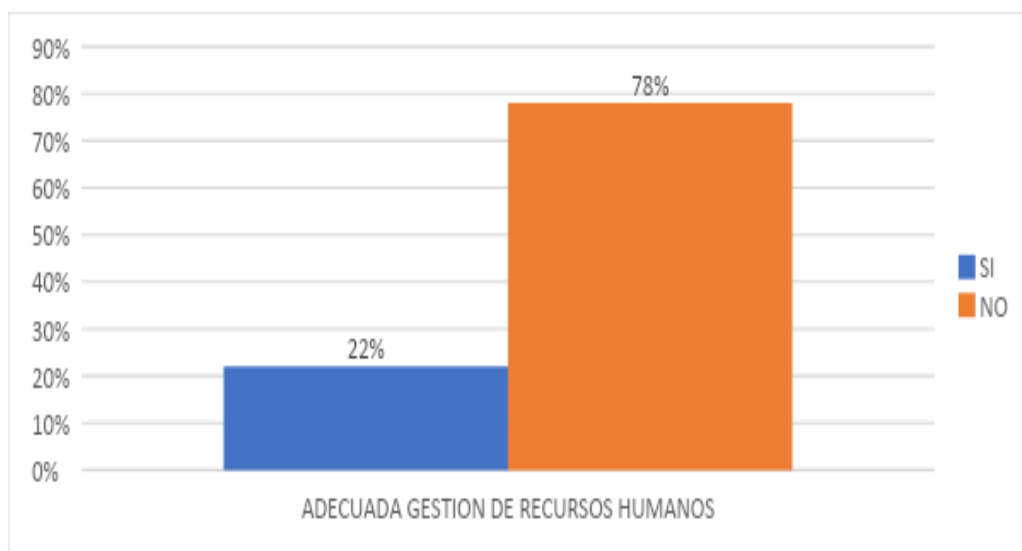
El gráfico revela que el 84% de los encuestados cree que la implementación de la ley SERVIR ofrece más ventajas que desventajas, mientras que el 16% opina lo contrario, considerando que presenta más desventajas que ventajas.

Tabla 5: Personas que creen que la gestión de recursos humanos es adecuada en su Municipalidad

| Adecuada gestión de recursos humanos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| No | 63 | 78,00% | 78,00% |
| Si | 17 | 22,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 5: Personas que creen que la gestión de recursos humanos es adecuada en su Municipalidad



Interpretación:

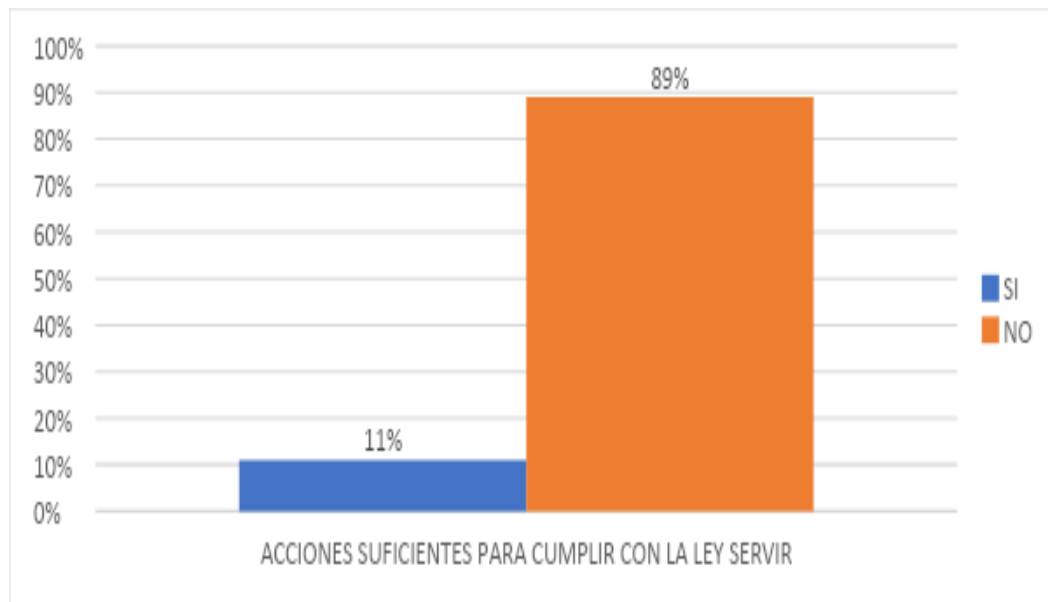
El gráfico muestra que una mayoría ajustada, equivalente al 78% de los encuestados, opina que la gestión de recursos humanos en su Municipalidad no es adecuada. En cambio, solo el 22% cree que la gestión es adecuada.

Tabla 6: Personas que creen que las acciones de su Municipalidad por cumplir con la normativa de SERVIR son suficientes

| Acciones suficientes para cumplir con la ley SERVIR | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|----------------------|
| Si | 09 | 11,00% | 11,00% |
| No | 71 | 89,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 6: Personas que creen que las acciones de su Municipalidad por cumplir con la normativa de SERVIR son suficientes



Interpretación:

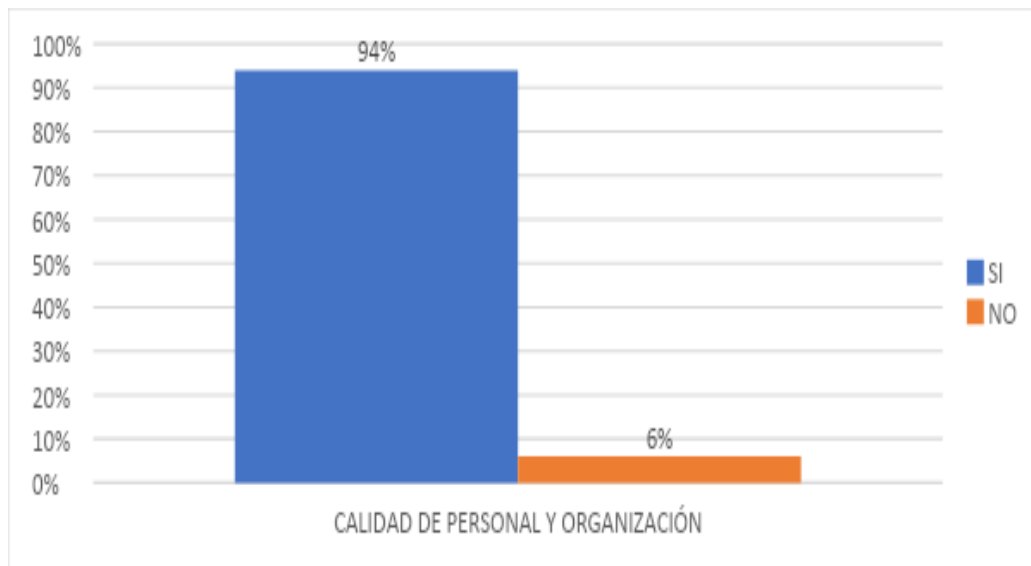
El gráfico revela que el 89% de los encuestados, es decir, 71 personas de la muestra, consideran que las acciones de su Municipalidad para cumplir con la normativa de SERVIR son insuficientes. En contraste, solo el 11% opina que dichas acciones son adecuadas.

Tabla 7: Personas que creen que la regulación y aplicación de la ley SERVIR mejoraría la calidad de personal y su organización

| Calidad de personal y organización | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 75 | 94,00% | 94,00% |
| No | 05 | 06,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 7: Personas que creen que la regulación y aplicación de la ley SERVIR mejoraría la calidad de personal y su organización



Interpretación:

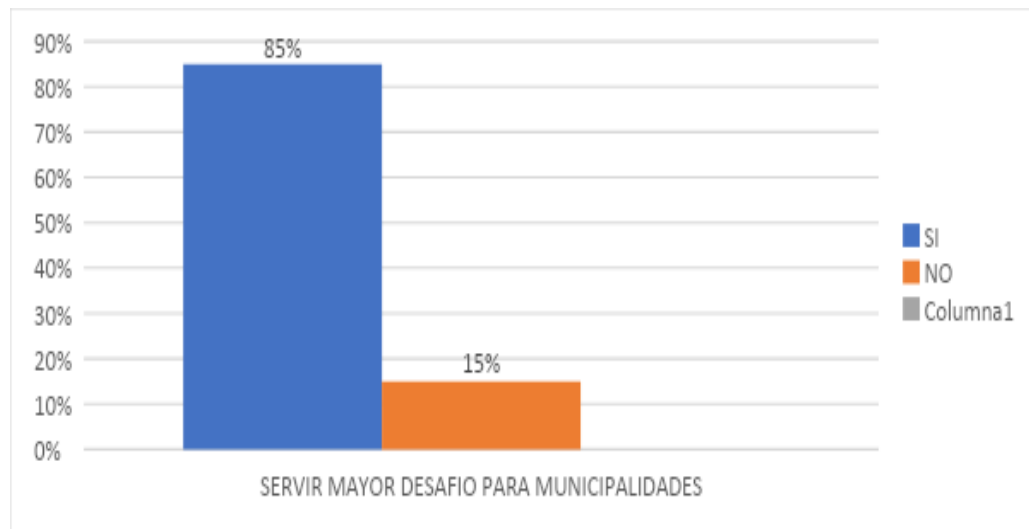
El gráfico muestra que el 94% de los encuestados cree que la implementación y regulación de la ley SERVIR contribuiría a mejorar la calidad del personal y la organización. En contraste, solo el 6% opina que dicha regulación y aplicación no tendría un impacto positivo en la calidad del personal y la organización.

Tabla 8: Personas que consideran que la ley SERVIR es el mayor desafío que tienen las Municipalidades

| SERVIR mayor desafío para municipalidades | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|----------------------|
| Si | 68 | 85,00% | 85,00% |
| No | 12 | 15,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 8: Personas que consideran que la ley SERVIR es el mayor desafío que tienen las Municipalidades



Interpretación:

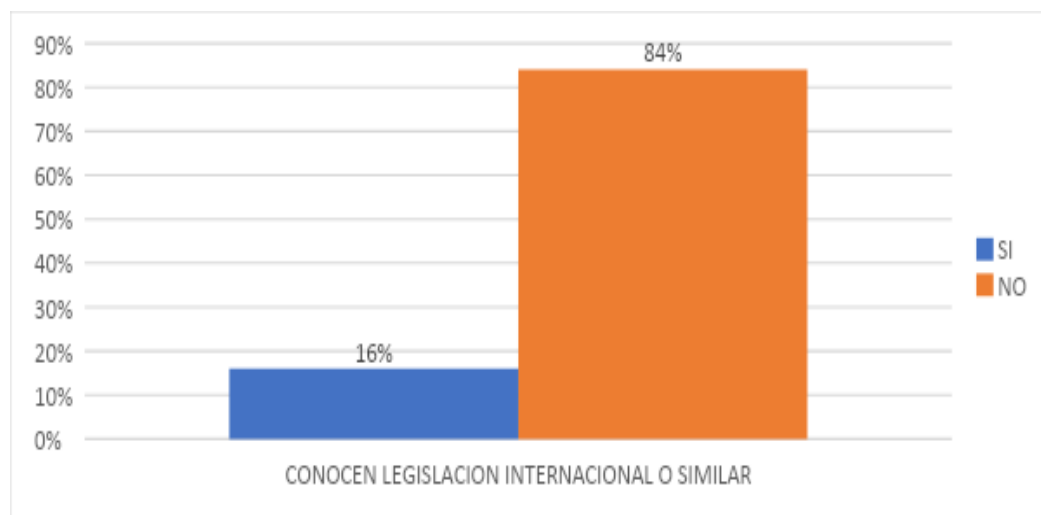
El gráfico indica que el 85% de los encuestados, es decir, 68 personas de la muestra, consideran que la ley SERVIR representa el principal desafío para las Municipalidades. En contraste, solo el 15%, equivalente a 12 personas de la muestra, sostiene que la ley SERVIR no constituye el mayor reto para las Municipalidades.

Tabla 9: Personas que conocen la legislación internacional o similar a la ley SERVIR

| Conocen legislación internacional o similar | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|----------------------|
| No | 67 | 84,00% | 84,00% |
| Si | 13 | 16,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 9: Personas que conocen la legislación internacional o similar a la ley SERVIR



Interpretación:

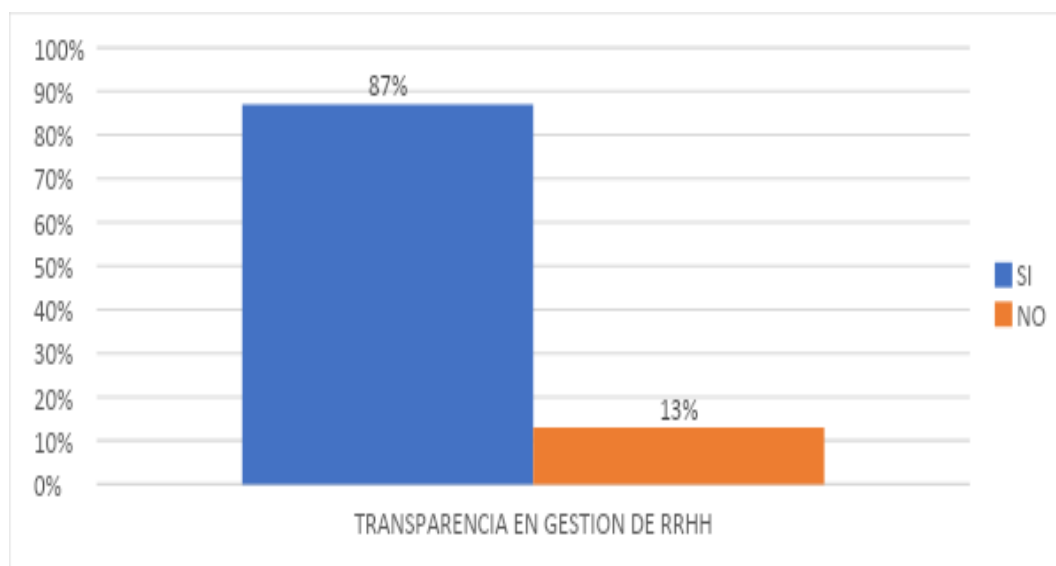
El gráfico muestra que el 84% de los encuestados, es decir, 67 personas de la muestra, no están familiarizados con la legislación internacional o leyes similares a la ley SERVIR. En contraste, el 16% restante, compuesto por 27 personas de la muestra, sí conocen dicha legislación.

Tabla 10: Personas que consideran que la ley SERVIR atribuye transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad

| Transparencia en gestión de RRHH | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 70 | 87,00% | 87,00% |
| No | 10 | 13,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 10: Personas que consideran que la ley SERVIR atribuye transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad



Interpretación:

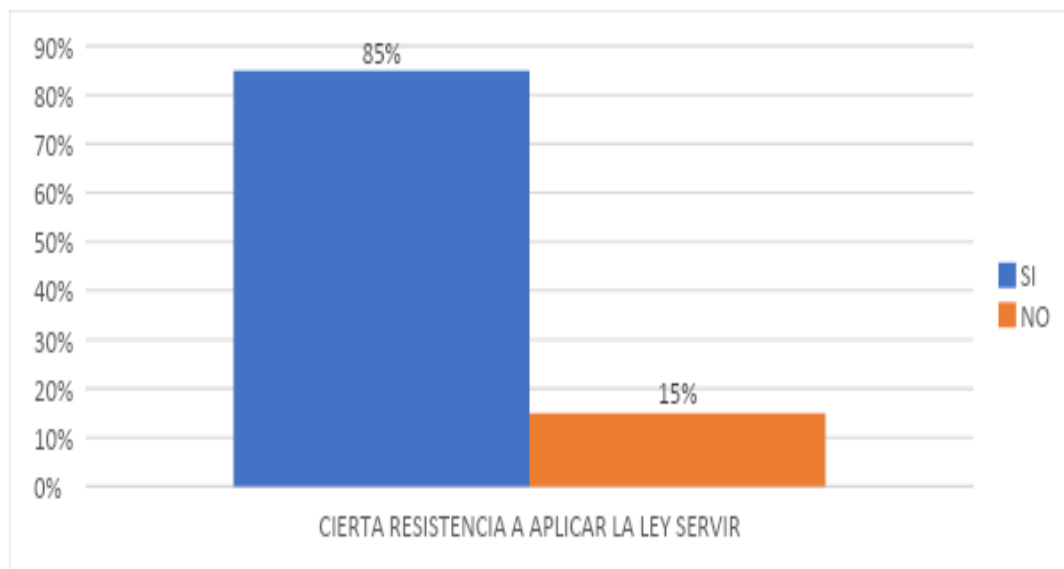
El gráfico revela que el 87% de los encuestados, es decir, 70 personas de la muestra, creen que la ley SERVIR promueve la transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad. En contraste, solo 10 personas de la muestra consideran que la ley SERVIR no contribuye a la transparencia en esta área.

Tabla 11: Personas que creen que la ley SERVIR tiene cierta resistencia de poder ser aplicada adecuadamente en las Municipalidades

| Cierta resistencia aplicar la ley SERVIR ^a | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|----------------------|
| Si | 68 | 85,00% | 85,00% |
| No | 12 | 15,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 11: Personas que creen que la ley SERVIR tiene cierta resistencia de poder ser aplicada adecuadamente en las Municipalidades



Interpretación:

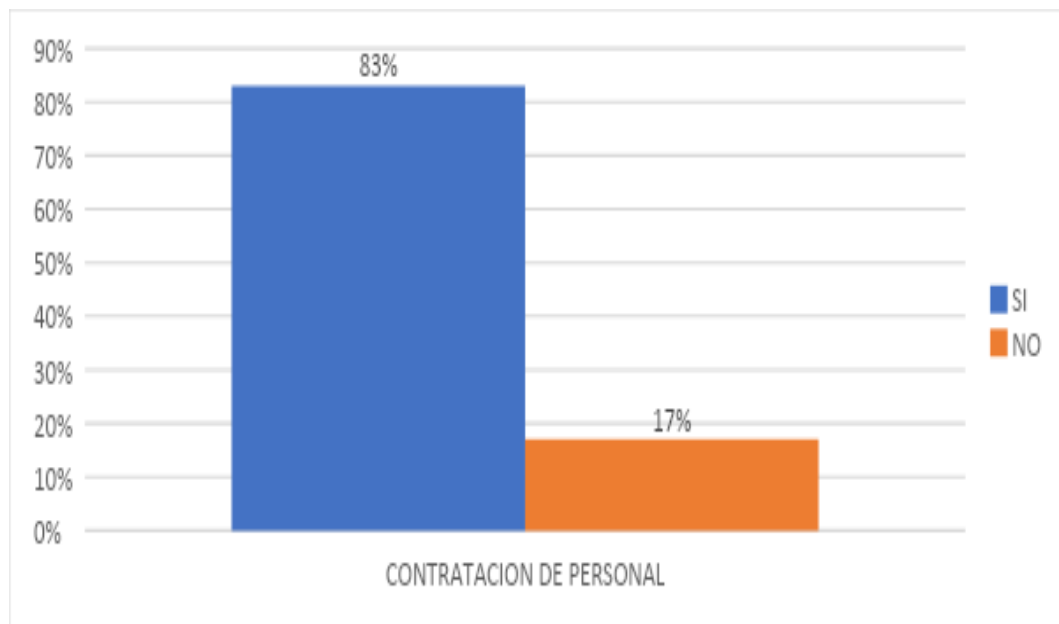
El gráfico muestra que el 85% de los encuestados, equivalentes a 68 personas de la muestra, creen que la ley SERVIR enfrenta resistencia para su adecuada implementación en las Municipalidades. Por otro lado, el 15% restante de los encuestados considera que no existe tal resistencia en la aplicación de la ley SERVIR.

Tabla 12: Personas que consideran que la contratación de personal cambiaría positiva y significativamente con la aplicación de la ley SERVIR

| Contratación de personal | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 66 | 83,00% | 83,00% |
| No | 14 | 17,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 12: Personas que consideran que la contratación de personal cambiaría positiva y significativamente con la aplicación de la ley SERVIR



Interpretación:

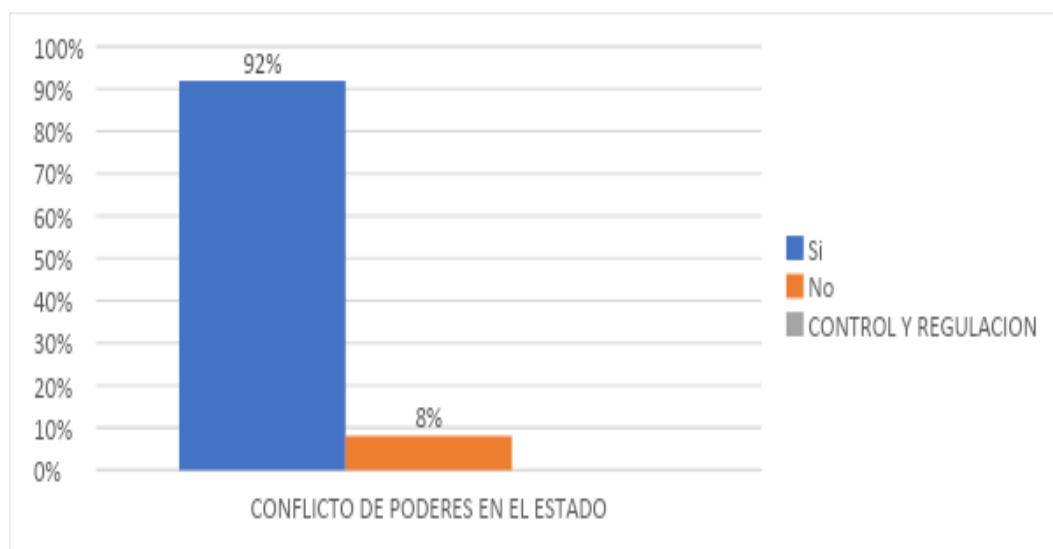
El gráfico indica que el 83% de los encuestados, es decir, 66 personas de la muestra, creen que la aplicación de la ley SERVIR resultaría en un cambio positivo y significativo en la contratación de personal. En contraste, el 17% restante considera que la ley SERVIR no tendría un impacto positivo y significativo en este aspecto.

Tabla 13: En su área de trabajo, se aplican algunas disposiciones de la ley *SERVIR*

| Conflicto de poderes en el Estado | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 06 | 08,00% | 08,00% |
| No | 74 | 92,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 13: En su área de trabajo, se aplican algunas disposiciones de la ley *SERVIR*



Interpretación:

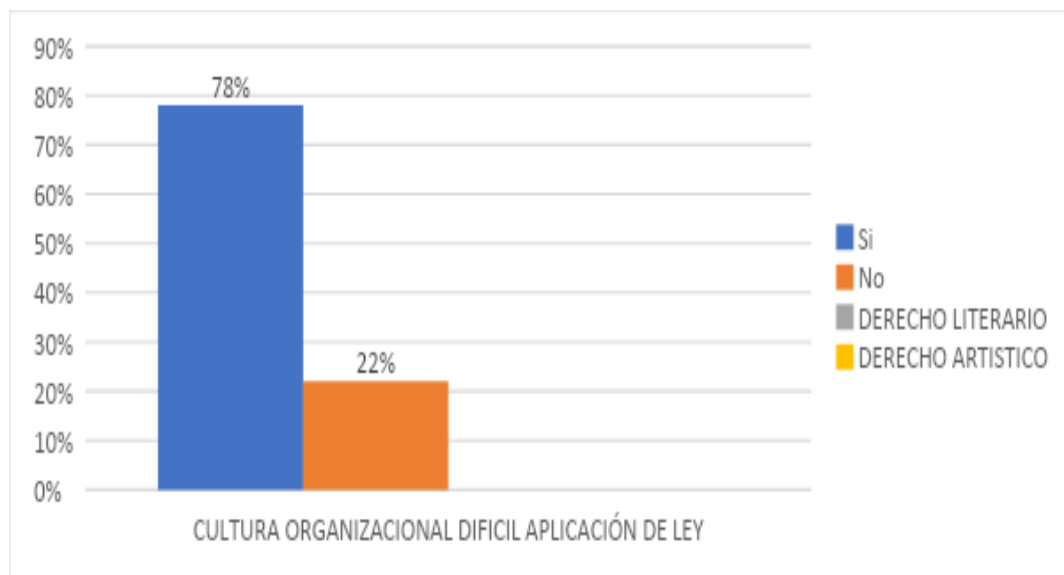
El gráfico revela que el 92% de los encuestados, que equivale a 74 personas de la muestra, opinan que en su área de trabajo no se están aplicando ciertas disposiciones de la ley *SERVIR*. Por otro lado, únicamente el 8% de los encuestados, es decir, 6 personas de la muestra, considera que sí se están aplicando algunas de las disposiciones de dicha ley en su área de trabajo.

Tabla 14: Personas que consideran que la cultura organizacional hace difícil la aplicación de la ley SERVIR

| Cultura organizacional difícil aplicación de ley | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|------------|------------|----------------------|
| Si | 62 | 78,00% | 78,00% |
| No | 18 | 22,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 14: Personas que consideran que la cultura organizacional hace difícil la aplicación de la ley SERVIR



Interpretación:

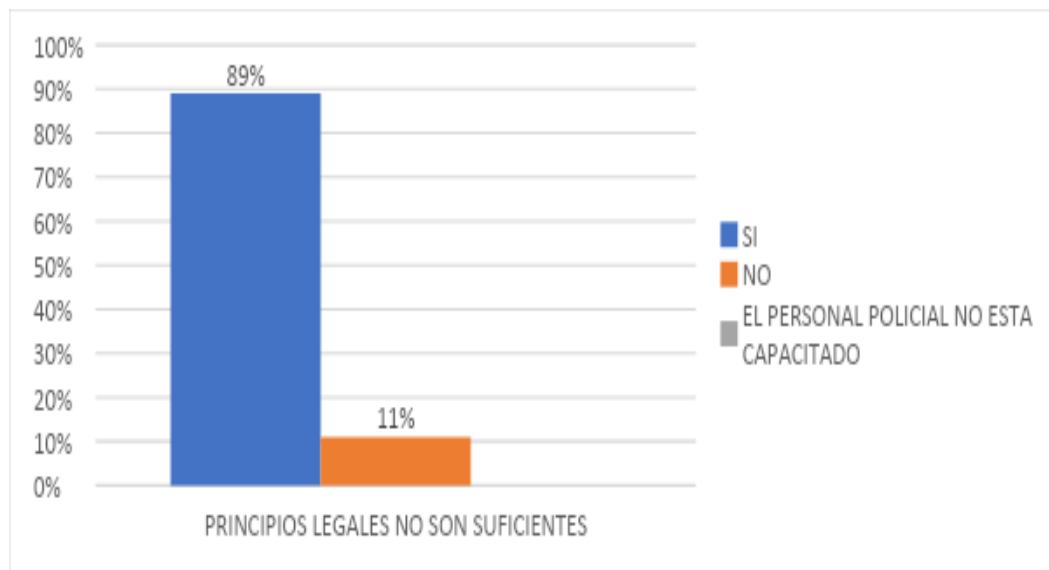
El gráfico muestra que el 78% de los encuestados creen que la cultura organizacional dificulta la implementación de la ley SERVIR, mientras que el 22% restante considera que la cultura organizacional no representa un obstáculo para su aplicación.

Tabla 15: Personas que consideran que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son suficientes para poder lograr la aplicación de la ley **SERVIR**

| Principios legales no son suficientes | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 71 | 89,00% | 89,00% |
| No | 09 | 11,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 15: Personas que consideran que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son suficientes para poder lograr la aplicación de la ley **SERVIR**



Interpretación:

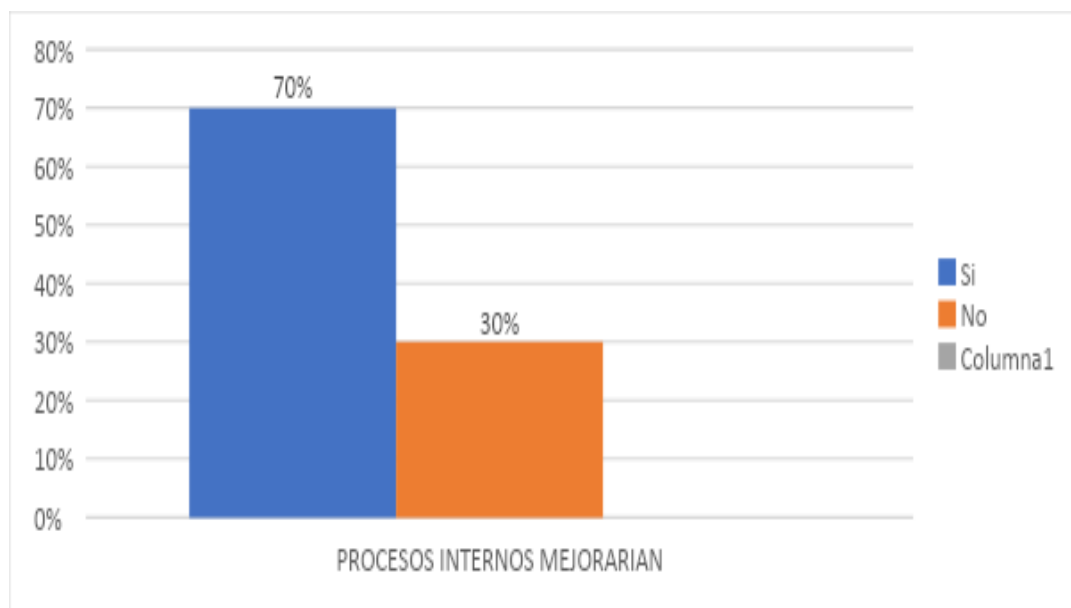
El gráfico revela que el 89% de los encuestados opinan que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son adecuados para garantizar la implementación efectiva de la ley **SERVIR**. En contraste, el 11% considera que estos principios sí son suficientes para lograr dicha aplicación.

Tabla 16: Personas que consideran que los procesos internos mejorarían drásticamente con la aplicación de la ley SERVIR en su área de trabajo

| Procesos mejorarían | internos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------------|----------|------------|------------|----------------------|
| Si | | 56 | 70,00% | 70,00% |
| No | | 24 | 30,00% | 100,00% |
| Total | | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 16: Personas que consideran que los procesos internos mejorarían drásticamente con la aplicación de la ley SERVIR en su área de trabajo



Interpretación:

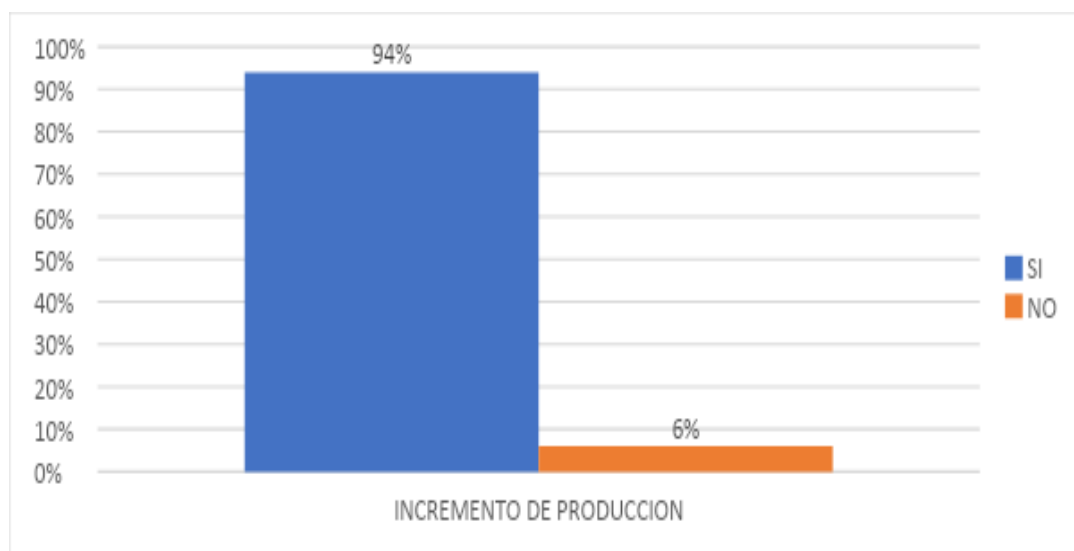
El gráfico muestra que el 70% de los encuestados creen que la aplicación de la ley SERVIR conduciría a una mejora significativa en los procesos internos de su área de trabajo. Por otro lado, el 30% no considera que la ley SERVIR tendría un impacto tan drástico en la mejora de estos procesos.

Tabla 17: Personas que consideran que la eficacia en la producción de su Municipalidad incrementaría con la aplicación de la ley SERVIR

| Incremento de producción | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 75 | 94,00% | 94,00% |
| No | 05 | 06,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 17: Personas que consideran que la eficacia en la producción de su Municipalidad incrementaría con la aplicación de la ley SERVIR



Interpretación:

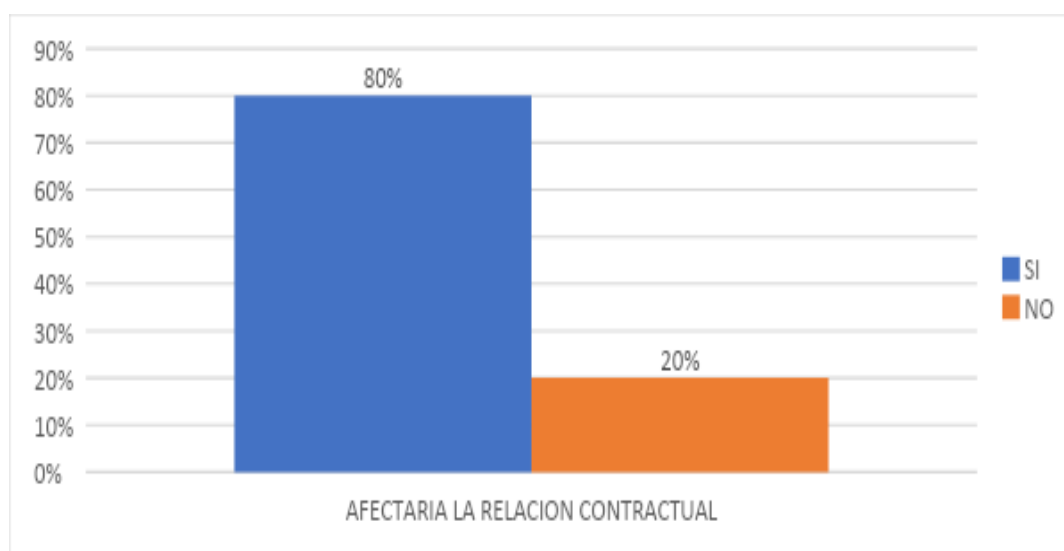
El gráfico revela que el 94% de los encuestados creen que la eficacia en la producción de su Municipalidad aumentaría con la implementación de la ley SERVIR. En contraste, el 6% de la muestra opina que la ley SERVIR no tendría un efecto positivo en la eficacia de la producción municipal.

Tabla 18: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR afectaría la relación contractual entre la Municipalidad y los empleados

| Afectaría la relación contractual | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 64 | 80,00% | 80,00% |
| No | 16 | 20,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 18: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR afectaría la relación contractual entre la Municipalidad y los empleados



Interpretación:

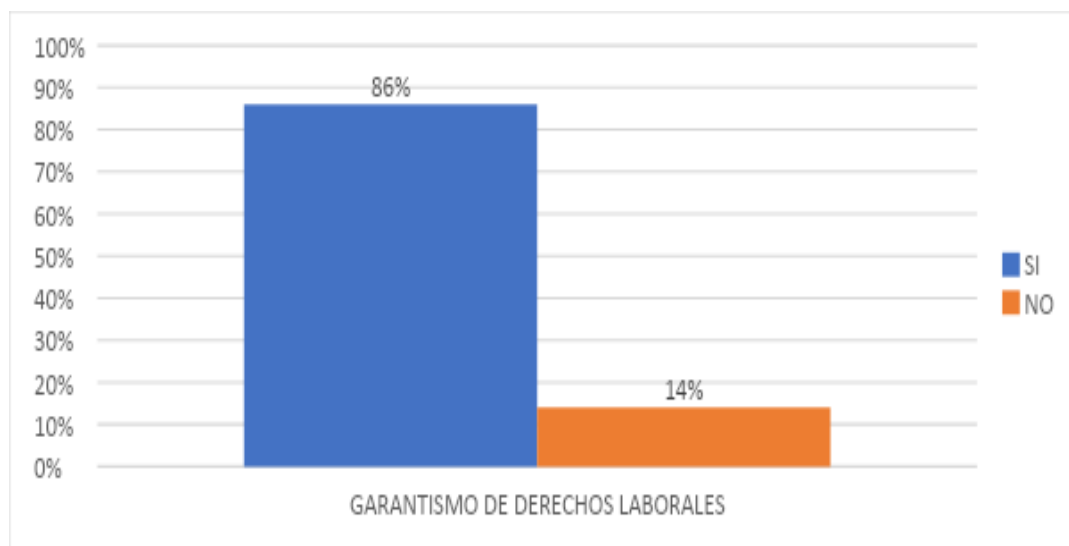
El gráfico muestra que el 80% de los encuestados creen que la implementación de la ley SERVIR impactaría la relación contractual entre la Municipalidad y sus empleados. En cambio, el 20% restante opina que la ley SERVIR no tendría efecto en dicha relación.

Tabla 19: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR reforzaría el garantismo de los derechos laborales

| Garantismo de derechos laborales | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 69 | 86,00% | 86,00% |
| No | 11 | 14,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 19: Personas que consideran que la aplicación de la ley SERVIR reforzaría el garantismo de los derechos laborales



Interpretación:

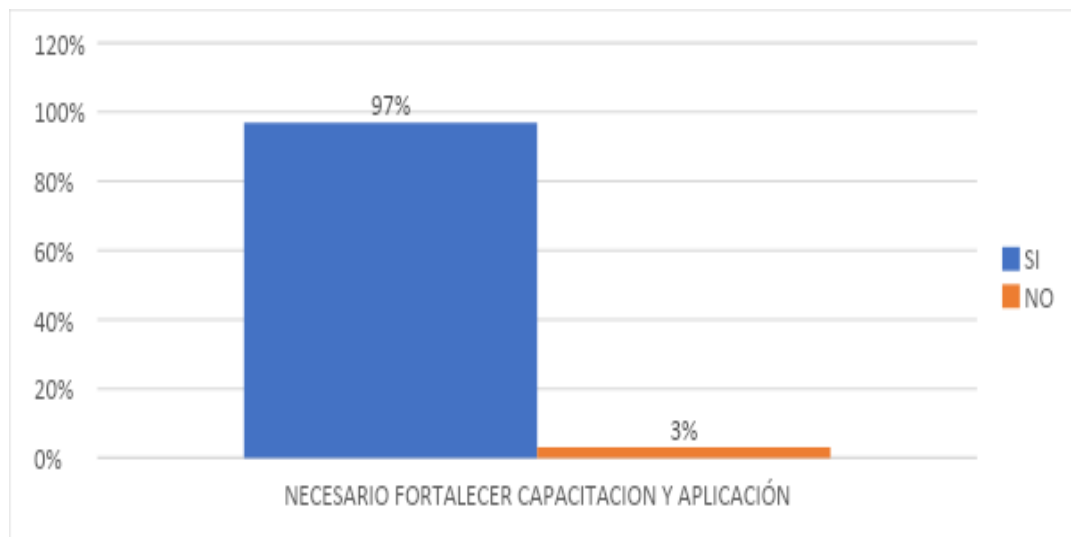
El gráfico revela que el 86% de los encuestados creen que la implementación de la ley SERVIR fortalecería la protección de los derechos laborales. En contraste, el 14% opina que la ley SERVIR no contribuiría a reforzar esta protección.

Tabla 20: Personas que consideran necesario fortalecer la capacitación y aplicación de la ley SERVIR

| Necesario fortalecer capacitación y aplicación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|------------|------------|----------------------|
| Si | 78 | 97,00% | 97,00% |
| No | 02 | 03,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 20: Personas que consideran necesario fortalecer la capacitación y aplicación de la ley SERVIR



Interpretación:

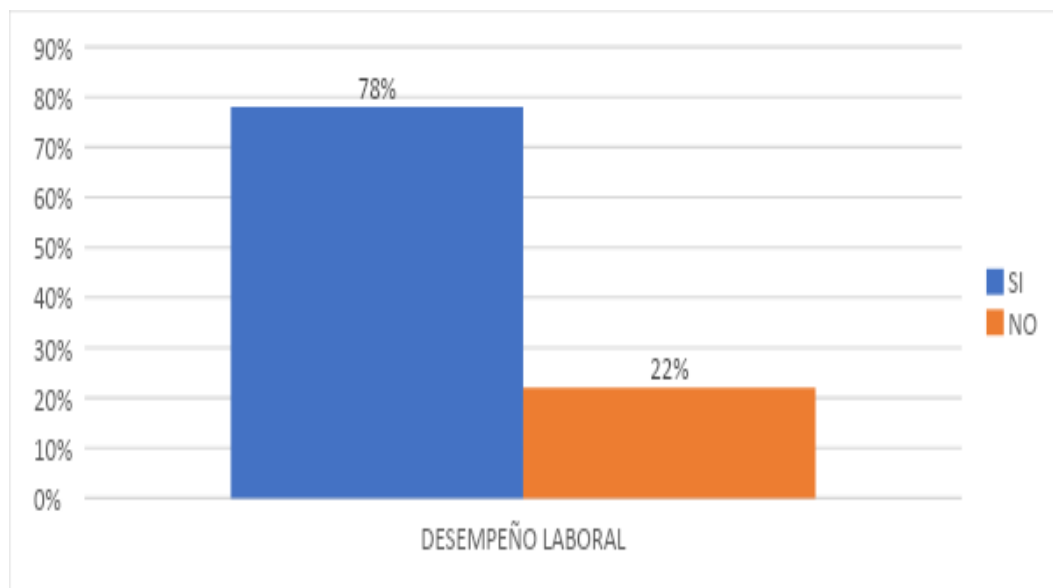
El gráfico muestra que el 97% de los encuestados, es decir, 78 personas de la muestra, opinan que es fundamental mejorar la capacitación y la aplicación de la ley SERVIR. En contraste, el 3% de los encuestados considera que no es necesario reforzar estos aspectos.

Tabla 21: Personas que consideran que la ley SERVIR ha impactado en el desempeño laboral en nuestro sistema laboral público

| Desempeño laboral | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 62 | 78,00% | 78,00% |
| No | 18 | 22,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 21: Personas que consideran que la ley SERVIR ha impactado en el desempeño laboral en nuestro sistema laboral público



Interpretación:

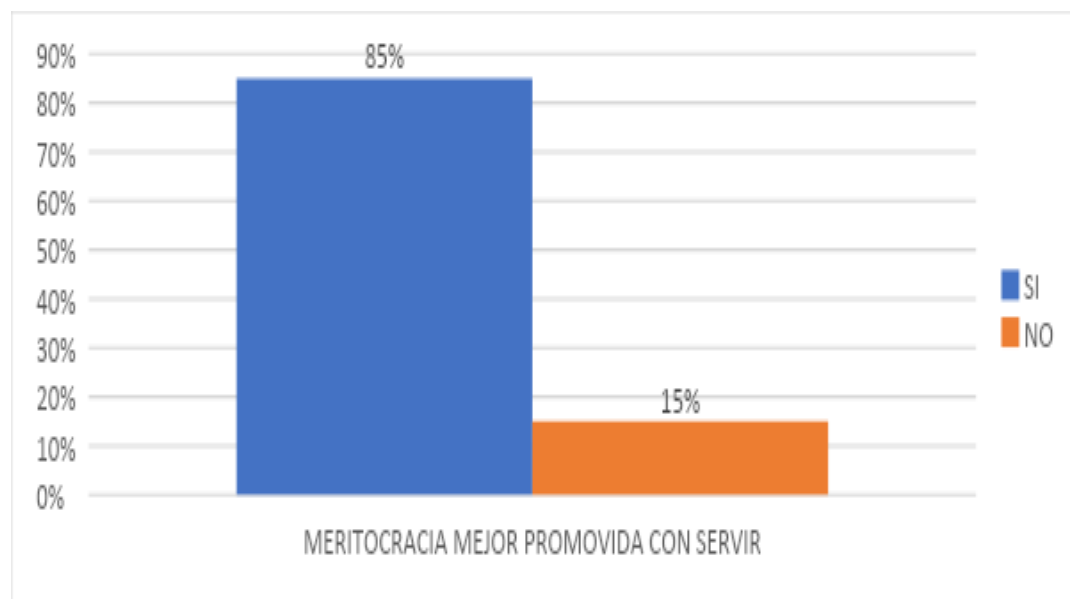
El gráfico indica que el 78% de los encuestados cree que la ley SERVIR ha tenido un impacto significativo en el desempeño laboral dentro del sistema público, mientras que el 22% opina que la ley SERVIR no ha influido en el desempeño laboral del sistema público.

Tabla 22: Personas que consideran que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades

| Meritocracia mejor promovida con SERVIR | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|----------------------|
| Si | 68 | 85,00% | 85,00% |
| No | 12 | 15,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 22: Personas que consideran que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades



Interpretación:

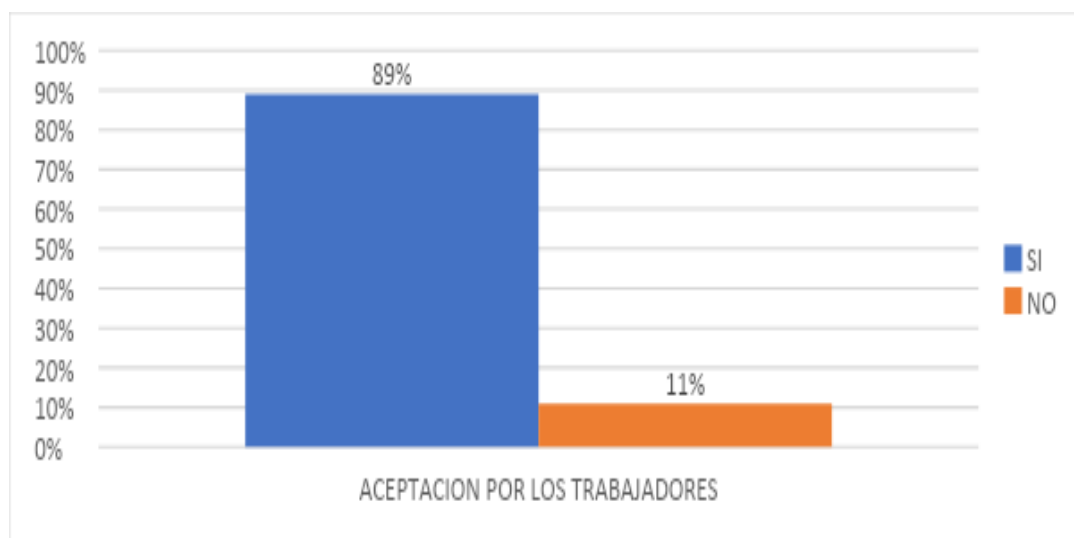
El gráfico muestra que el 85% de los encuestados, equivalentes a 68 personas de la muestra, creen que la ley Servir fomentaría mejor la meritocracia en las Municipalidades. En contraste, solo el 15% de los encuestados, es decir, 12 personas de la muestra, sostiene que la ley Servir no mejoraría la promoción de la meritocracia en las Municipalidades.

Tabla 23: Personas que consideran que en los trabajadores tienen aceptación por la ley Servir en su lugar de trabajo

| Aceptación por los trabajadores | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Si | 70 | 89,00% | 89,00% |
| No | 10 | 11,00% | 100,00% |
| Total | 80 | 100,00% | |

Nota. Fuente de elaboración propia 2023.

Figura 23: Personas que consideran que en los trabajadores tienen aceptación por la ley Servir en su lugar de trabajo



Interpretación: El gráfico revela que una mayoría ajustada, el 89% de los encuestados, que incluye a 70 personas de la muestra, señala que los trabajadores aceptan la ley SERVIR en su lugar de trabajo. Por otro lado, solo el 11% de los encuestados, equivalentes a 10 personas de la muestra, indica que los trabajadores no aceptan la ley SERVIR en su entorno laboral.

4.2.1. Análisis y Discusión de Resultados

Lo más rescatable de la ley Servir, y lo que conlleva aplicar esta ley dentro de los diferentes aspectos de los más importantes es los cambios que esta lograra para con los trabajadores y para las instituciones, de las más relevantes y significativa tenemos, que:

- Con la ley el trabajador accede a una carrera real dentro de su trabajo.
- Permite que trabajadores como los CAS y otros ingresen a un nuevo régimen laboral y tengan mejores derechos laborales.
- Se incrementa los ingresos económicos de los trabajadores Servir
- Por añadidura se hace mejor el sistema de remuneraciones.
- Mayor y mejor capacitación al personal, respecto del régimen sancionador es más eficaz.

Para con las instituciones se obtiene nuevas reglas, y sistema para lograr un servicio civil meritocrático, pues de una forma establece adecuadamente los derechos y deberes de los trabajadores.

- Establecen mejor una carrera en el sector público.
- Permite elevar la calidad de servicio que brindan los organismos gubernamentales.

Como se esperaba del procesamiento de datos se tiene una gran mayoría representada por el 86% del total de los encuestados quienes manifiestan que la aplicación de la ley Servir reforzaría el garantismo de los derechos laborales, por otro lado, el 14% manifiesta todo lo contrario que la aplicación de la ley Servir no reforzaría el garantismo de los derechos laborales.



Desde que se introdujo la Ley Servir, es un sistema de empleo, un sistema de gestión técnica y de gestión de la función pública, y un sistema de gestión política. La acción estatal no es de naturaleza meramente técnica o administrativa, sino que requiere una articulación política entre el Estado y el pueblo. Estos tres aspectos añaden una complejidad significativa a los servicios públicos. Esto no puede ser una cuestión puramente técnica. De lo contrario, tendríamos una empresa y no un Estado, pero estos tres aspectos muchas veces no van en la misma dirección o no coinciden. En la práctica, esta situación suele darse, ya que el servicio público está formado por todos los trabajadores. Al servicio de la nación.

Esta ley introduce la meritocracia para mejorar la calidad de los servicios que brinda el Estado a sus ciudadanos, y es una reforma importante para lograr mejores servicios públicos. El objetivo es lograr la reforma. Incrementar los ingresos de la mayoría de los funcionarios, así como de los ciudadanos, y promover su crecimiento personal y profesional en la administración pública. En ese sentido del instrumento aplicado, se tiene una mayoría representada por el 85% del total de los encuestados conformados por 68 personas parte de la muestra seleccionada, quienes manifiestan que la meritocracia sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades, por otro lado, tan solo el 15% conformado por 12 personas de la muestra manifiesta que la meritocracia no sería mejor promovida con la ley Servir en las Municipalidades.

Asimismo, pudimos apoyarnos en la revisión y análisis documental realizado, así como en el cuestionario aplicado a la muestra seleccionada,

ya que fue posible identificar algunos de los factores que se desarrollan en el contexto de la aplicación y demás aspectos que conlleva la aplicación de la ley SERVIR en general y, en particular, la falta de regulación, de iniciativa, para que las instituciones puedan asimilarse a esta ley y de esta forma mejorar nuestro ordenamiento jurídico laboral que afectan estos fenómenos jurídico sociales, ya que ello implica un mejor garantismo de derechos laborales y principios jurídicos, de esta forma lograrse unificar y fortalecer nuestro sistema laboral público, todo ello con el objetivo de buscar la reforma jurídica adecuada, incluso estructural, dentro de nuestro ordenamiento jurídico y, luego, buscar las medidas y mecanismos más eficaces en tratar esta situación además de las garantías necesarias y, o en todo caso, poder contener y prevenir los actos lesivos a la ley.

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Hipótesis General

La implementación de la Ley Servir influye de manera significativa respecto de los diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos en sus diferentes aspectos ya sean económicos, estructurales, remunerativos, legales, de derechos.

4.3.2. Hipótesis Específicas

La implementación de la Ley Servir en sede de gobierno local se viene dando ineficazmente puesto que la mayoría de las municipalidades y en el caso en concreto no se encuentra adscrita a la Ley en la actualidad por incumplimiento de los requerimientos de la ley citada.



Principalmente causa incertidumbre e inestabilidad en ciertos aspectos de los servidores públicos, puesto que la Ley Servir implica cambios sustanciales en muchos aspectos a otorgamiento y reducción de algunos y otros derechos laborales, por otro lado, a nivel de gestión de la administración significa un cambio importante en cuanto a la forma que se lleva esta.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Considerando la implementación de la Ley Servir y su impacto en la gestión de recursos humanos en los gobiernos locales, se puede concluir que esta ley ha tenido un impacto importante en la forma en que se gestionan los recursos humanos en las instituciones públicas. Un marco legal sólido para la gestión de recursos humanos, incluida la evaluación del desempeño, la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios públicos. Los Municipios deben esperar cambios en la forma en que gestionan los recursos humanos, como la creación de sistemas de evaluación del personal y la implementación de capacitaciones, en respuesta a la Ley Servir. La implementación de la Ley Servir ha tenido un impacto significativo en el sistema laboral, pero la plena implementación y cumplimiento de la Ley en la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas es esencial en varios aspectos, incluidos los económicos, estructurales, remunerativos y legales, además de esfuerzos adicionales necesarios para garantizar los derechos laborales.

SEGUNDA: La implementación de la Ley de Servicios ha sido un proceso gradual y complejo, los municipios, por su parte, han tomado medidas para implementar la ley que son insuficientes, la implementación de programas de capacitación para funcionarios públicos se ha visto significativamente limitada por los requisitos de la ley y, sin embargo, el municipio no ha implementado la ley Servir al no tener con los requisitos, también se presentan desafíos para la Municipalidad como la falta de recursos y capacitación adecuada



para implementar plenamente la ley. Además, todavía queda mucho por hacer para cumplir plenamente con los requisitos de esta ley y garantizar una gestión eficaz del personal en los organismos públicos.

TERCERA: Uno de los principales efectos ha sido la creación de un marco legal sólido para la gestión del personal, que incluye la evaluación del desempeño, la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos; la profesionalización de los servidores públicos, requiriendo la implementación de sistemas de evaluación del mérito y actuación para una mejor calidad en la selección y promoción del personal, mejorando la eficiencia y competitividad del Municipio como institución. Asimismo, la transparencia impulsa la gestión de recursos humanos a través del establecimiento de estándares y se reducirían los procedimientos de toma de decisiones adecuadas, por ende, disminución de la corrupción, muchos Municipios encontraron dificultades para adaptarse a los nuevos requisitos y formar a su personal, además, algunos empleados afectados por los cambios mostraron cierta resistencia. La influencia de la ley Servir debería mejorar la calidad de la administración pública, aumentando la profesionalización y la transparencia en los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, es importante resaltar que la implementación efectiva de la ley requiere tiempo y esfuerzo; la investigación del tema sigue siendo esencial para evaluar cómo evoluciona esta influencia en el tiempo e identificar oportunidades de mejora en la gestión de recursos humanos a nivel municipal.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Capacitación continua: la capacitación y el desarrollo de habilidades deben ser una prioridad continua para los empleados del gobierno estatal. Se recomienda que se establezcan programas de capacitación que se adapten a las necesidades específicas de los empleados y faciliten la adecuada adaptación a lo dispuesto en la Ley Servir.
- SEGUNDA:** Promover una cultura de desempeño: Promover una cultura de desempeño en su comunidad es esencial para garantizar que la selección y promoción de los empleados se base en el desempeño y la competencia. Esto incluye garantizar que los procesos de evaluación del desempeño sean justos y transparentes y que el talento y el esfuerzo sean reconocidos y recompensados.
- TERCERA:** Monitoreo y evaluación continuos: Es importante establecer un sistema de monitoreo y evaluación efectivo para monitorear el impacto de la Ley Servir en la gestión de recursos humanos. Esto le permite identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y procedimientos según sea necesario.
- CUARTA:** Asesoramiento legal y técnico: Como la ley de Servir es compleja y está sujeta a cambios, le recomendamos que obtenga asesoramiento legal y técnico continuo. Esto ayuda a la comunidad a mantenerse actualizada con las regulaciones y evitar posibles problemas legales.
- QUINTA:** Cooperación interinstitucional: Facilitar la colaboración y el intercambio de mejores prácticas con otros gobiernos locales y agencias gubernamentales puede enriquecer la implementación de la Ley Servir compartir experiencias y lecciones aprendidas es beneficioso para todos los involucrados.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Gubernamental. (2013). Régimen del Servicio Civil. En C.A.
- Cañedo, Régimen del Servicio Civil. Lima.: Pacifico S.A.C. Cañedo, C.A (2013)
Régimen del Servicio Civil Lima.: Pacifico S.A.C.
- Congreso de la República (2002), Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Congreso de la República (2013), Ley del Servicio Civil.
- Congreso de la República (2014), Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Franco Ghiglione (2015) Tesis Maestría en Gestión Empresarial "Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación. De
www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdta/tespo/e_ghiges075.pdf
- Francisco Longo (2004) Merito y Flexibilidad, la Gestión de Personas en las Organizaciones del Sector Público
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista,P.(2006), Metodología de la Investigación
- Karla Gabriela, Vásquez Quesada (2015). "Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una Estrategia de Evaluación de Impacto bajo el Ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica". De
http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf



- Koldo Echebarria (2018) La Gestión de Recursos Humanos en el sector Publico, tendencias y Desafíos. De http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10__la_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_pblico_tendencias_y_desafos_copy1.pdf
- Lecchetti, Rafael Rofman y Leonardo (2006) Sistema de pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura
- Llerena, Zea Betsabe Aurora (2015), Tesis Doctorado en Ciencias Sociales. "Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015.
- Matinés, Eduardo Martínez E. y Francisco (2009) "Capacitación por Competencia, principios y métodos".
- Medina Hernández, Luis Alberto, (2015), Tesis Maestría en Gestión Pública "Evaluación de Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica aplicando la Ley Servir-2016.
- Ministerio de Justicia (2016), Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Publico.
- PROYECTO/USAID/Perú (2011) Reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública
- Servir (2014), Directiva N° 02-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE



Servir (2017), "Lineamiento para el transito al nuevo régimen del Servicio Civil, aprobado, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE.

Servir (2017), "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio, Ley N° 30057", Directiva N° OO3-2017-SERVIR/GDSRH.

Servir (2017), Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la aplicación de Mapeo de Puestos de la Entidad"

Simón L. Dolan, y Mario Raich (2010) Gestión de las Personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades"

Víctor Torres Balcázar (2016), Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Gestión Pública. "La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios".



ANEXOS



Cuestionario

Estimado señor(a), el presente cuestionario tiene la finalidad obtener información acerca de la implementación de la ley Servir y su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial De San Román - Juliaca, además el presente cuestionario es anónimo se le pide por favor responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija:

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre la ley SERVIR y sus objetivos?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

2. ¿Cuánto tiempo trabaja en su institución?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| 1 a 3 años | |
| 3 años más | |

3. ¿Alguna vez a recibido capacitación o le han brindado información sobre la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

4. ¿Considera usted que la aplicación de la ley SERVIR conlleva más ventajas que desventajas?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

5. ¿Cree usted que la gestión de recursos humanos es adecuada en su Municipalidad?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

6. ¿Cree usted que las acciones de su Municipalidad por cumplir con la normativa de SERVIR son suficientes?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |



7. ¿Cree usted que la regulación y aplicación de la ley SERVIR mejoraría la calidad de personal y su organización?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

8. ¿Considera usted que la ley SERVIR es el mayor desafío que tienen las Municipalidades?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

9. ¿Conoce usted la legislación internacional o similar a la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

10. ¿Considera usted que la ley SERVIR atribuye transparencia en la gestión de recursos humanos de su Municipalidad?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

11. ¿Cree usted que la ley SERVIR tiene cierta resistencia de poder ser aplicada adecuadamente en las Municipalidades?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

12. ¿Considera usted que la contratación de personal cambiaría positiva y significativamente con la aplicación de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

13. ¿En su área de trabajo, se aplican algunas disposiciones de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |



14. ¿Considera usted que la cultura organizacional hace difícil la aplicación de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

15. ¿Considera usted que los principios legales de nuestro sistema jurídico no son suficientes para poder lograr la aplicación de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

16. ¿Considera usted que los procesos internos mejorarían drásticamente con la aplicación de la ley SERVIR en su área de trabajo?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

17. ¿Considera usted que la eficacia en la producción de su Municipalidad incrementaría con la aplicación de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

18. ¿Considera usted que la aplicación de la ley SERVIR afectaría la relación contractual entre la Municipalidad y los empleados?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

19. ¿Considera usted que la aplicación de la ley SERVIR reforzaría el garantismo de los derechos laborales?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

20. ¿Considera usted necesario fortalecer la capacitación y aplicación de la ley SERVIR?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |



21. ¿Considera usted que la ley SERVIR ha impactado en el desempeño laboral en nuestro sistema laboral público?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

22. ¿Considera usted que la meritocracia sería mejor promovida con la ley SERVIR en las Municipalidades?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |

23. ¿Considera usted que en los trabajadores tienen aceptación por la ley SERVIR en su lugar de trabajo?

| | |
|------------|--|
| RESPUESTAS | |
| Si | |
| No | |



Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--|---|
| <p>General ¿De qué manera la implementación de la Ley Servir influye en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?</p> <p>Específicos ¿Como se viene dando la implementación de la Ley Servir en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?</p> <p>¿Qué efectos produce la implementación de la Ley Servir respecto de su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?</p> | <p>General Analizar de qué manera la implementación de la Ley Servir influye en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca</p> <p>Específicos Describir como se viene dando la implementación de la Ley Servir en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca</p> <p>Identificar qué efectos produce la implementación de la Ley Servir respecto de su influencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca</p> | <p>General La implementación de la Ley Servir influye de manera significativa respecto de los diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos en sus diferentes aspectos ya sean económicos, estructurales, remunerativos, legales, de derechos.</p> <p>Específicas La implementación de la Ley Servir en sede de gobierno local se viene dando ineficazmente puesto que la mayoría de las municipalidades y en el caso en concreto no se encuentra adscrita a la Ley en la actualidad por incumplimiento de los requerimientos de la ley citada.</p> <p>Principalmente causa incertidumbre e inestabilidad en ciertos aspectos de los</p> | <p>Variable Independiente Implementación de la Ley Servir</p> <p>Variable Dependiente Influencia en la gestión de recursos humanos</p> <p>Indicadores Servicio civil Autoridad nacional Ventajas y desventajas Posibilidades Implementación Derechos laborales Proceso de adaptabilidad Análisis Derechos laborales Gestión operativa Estabilidad de Percepción de trabajador Organización Desarrollo</p> | <p>Diseño de investigación No experimental Descriptivo</p> <p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Método de Investigación Deductivo, de enfoque cuantitativo</p> <p>Población 80 personas.</p> <p>Muestra 80 personas.</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> |



| | | | | |
|--|--|--|--------------|--|
| | | <p>servidores públicos, puesto que la Ley Servir implica cambios sustanciales en muchos aspectos a otorgamiento y reducción de algunos y otros derechos laborales, por otro lado, a nivel de gestión de la administración significa un cambio importante en cuanto a la forma que se lleva esta.</p> | Capacitación | |
|--|--|--|--------------|--|



Operacionalización de Variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|--|
| <p>Independiente</p> <p>Implementación de la Ley Servir</p> | <p>Preparación de</p> <p>Municipalidad</p> <p>Análisis de la situación</p> <p>Aplicación de implementación</p> <p>Producción Normativa</p> <p>Política publica</p> <p>Aplicación de ley</p> | <p>Servicio civil</p> <p>Autoridad nacional</p> <p>Ventajas y desventajas</p> <p>Posibilidades</p> <p>Implementación</p> <p>Derechos laborales</p> <p>Proceso de adaptabilidad</p> <p>Análisis</p> |
| <p>Dependiente</p> <p>Influencia en la gestión de recursos humanos</p> | <p>Adaptabilidad</p> <p>Organización</p> <p>Desarrollo</p> <p>Gestión</p> <p>Estrategia</p> <p>Desempeño</p> <p>Cambio</p> <p>Productividad</p> | <p>Derechos laborales</p> <p>Gestión operativa</p> <p>Estabilidad</p> <p>Percepción de trabajador</p> <p>Organización</p> <p>Desarrollo</p> <p>Capacitación</p> |



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 09/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CINTYA NELLY CCOYCCOSI DE LA CRUZ

Dirección: Jr. Piura N°502 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42412393

Teléfono: 983232754 email: nellydaver@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional o Mención: Derecho

Título o Grado Académico a optar: Abogada

Asesor: Dr. Freddy Octavio Checa Condori

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA

Palabras claves, (3 a 5 términos): Implementación de ley, ley Servir, gestión de recursos humanos

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Derecho Público- P05

Firma de Autor



huella digital

09 de Setiembre del 2024

Fecha