REPOSITORIO ALCIRA TESIS

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA ADQUISICIÓN DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 2019

PRESENTADO POR:

THALÍA MAQUERA MURILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA ADQUISICIÓN DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 2019

PRESENTADO POR:

THALÍA MAQUERA MURILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE :_____

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO :_____

M.Sc. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO :_____

ABG. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS :_____

DR. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

Área: Ciencias Sociales.

Disciplina: Derecho Público.

Especialidad: Derecho Laboral.

Puno, 09 de febrero del 2022.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y la dicha de ser feliz.

A mis padres.

Jaime y Corina por el apoyo incondicional, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos.

Jhon y Mary por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar son ejemplo de desarrollo profesional y por sobre todo llenan mi vida de alegrías y amor cuando más los he necesitado.

A mi novio.

Reynaldo, por ser el apoyo fundamental en la culminación de este trabajo, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional, y por haberme motivado la oportunidad de crecer profesionalmente.

Thalía.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Privada San Carlos, por cobijarme en sus aulas y por darme la oportunidad de crecer y formarme profesionalmente.

A la Escuela Profesional de Derecho, por haberme impartido conocimientos a lo largo de mi preparación universitaria en la formación de la profesión.

A los docentes, agradezco por todas las enseñanzas brindadas a lo largo de la carrera, por su tiempo, amistad y por los conocimientos que cultivaron en mí una visión de oportunidades.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	**13**

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO	17
1.2. ANTECEDENTES	17
1.2.1. A nivel Internacional	17
1.2.2. A Nivel Nacional	19
1.2.3. A Nivel Local	23

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

1.3. JUSTIFICACIÓN 23

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 26

1.4.1. OBJETIVO GENERAL 26

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO 27

2.1.1. La Ley del Servicio Civil 27

2.1.2. Implementación de la Ley del Servicio Civil Nº 30057 28

2.1.3. Motivación en el desempeño laboral 29

2.1.4. Beneficios Laborales 30

2.1.5. Derecho Laboral 31

2.2. MARCO CONCEPTUAL 32

2.1.1. Servicio Civil 32

2.1.2. Importancia de la Ley del Servicio Civil 34

2.1.3. Obligatoriedad a la Ley del Servicio Civil 35

2.1.4. Implementación de la Ley del Servicio Civil Nº 30057 36

2.1.5. Incorporación al Servicio Civil. 38

2.1.6. Gestión de la Capacitación. 40

2.1.7. Gestión del Rendimiento 42

2.1.8. Las Compensaciones 46

2.1.9. Derechos Colectivos 48

2.1.10. Lineamiento para Tránsito de la Ley del Servicio Civil 49

2.1.11. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos 53

2.1.12. Sobre los Beneficios laborales 53

2.1.13. Derechos laborales 55

2.1.14. Compensación laboral 57

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 59

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL 59

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 59

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO 60

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA 61

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS 64

3.3.1. Método de Investigación 64

3.3.2. Técnica de Investigación 64

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES 66

3.4.1 Variable Independiente 66

3.4.2 Variable Dependiente 66

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO 67

3.5.1 Método de Investigación 67

3.5.2 Diseño de la Investigación 67

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Exposición de Resultados 68

CONCLUSIONES 94

RECOMENDACIONES 96

BIBLIOGRAFÍA 97

ANEXOS 101

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Distribución de los trabajadores de la MPCI 61

TABLA 2: Distribución de las encuestas de la MPCI 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los funcionarios de la MPC-I 60

Figura 2: Publicidad de la Ley del Servicio Civil por la Entidad Pública. 69

Figura 3: Disposición de los trabajadores a incorporarse a la Ley del Servicio Civil. 70

Figura 4: Aceptación con la modalidad de ingreso regulado por la Ley Servir. 71

Figura 5: La Ley Servir asesora y realiza la inducción en la transición al nuevo. 72

Figura 6: Aprobación de la evaluación de desempeño estipulada por la Ley Servir. 74

Figura 7: Aportación con la etapa de retroalimentación para la mejora del desempeño laboral. 76

Figura 8: Contribución de la etapa de retroalimentación en el desempeño. 77

Figura 9: Capacitación iniciada por la Institución Pública MPC-I. 78

Figura 10: Financiamiento de la formación laboral de los potenciales beneficiarios de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave. 79

Figura 11: Apreciación en la mejora de los beneficios y derechos laborales mediante la Ley Servir. 80

Figura 12: Oportunidad de ascender durante el tiempo de servicio en la Municipalidad Provincial del Collao. 82

Figura 13: La actual remuneración y su percepción de la justicia. 83

Figura 14: La mayor remuneración es fuente de incorporación efectiva a Servir. 84

Figura 15: Desafío y situaciones observadas en el puesto de trabajo. 85

Figura 16: Los beneficios y derechos laborales según Servir influyen de manera positiva. 86

Figura 17: Según Servir los beneficios ofrecidos son un elemento de estimulación en el derecho laboral. 88

Figura 18: La Ley del Servicio Civil influye positivamente en la Administración Pública.89

Figura 19: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren beneficios y derechos laborales. 90

Figura 20: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren beneficios laborales en la administración pública. 91

Figura 21: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren beneficios laborales en la administración pública. 92

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO Nº 01 - ORGANIGRAMA DE LA MPC-I 102

ANEXO Nº 02 - MATRIZ DE CONSISTENCIA 103

ANEXO Nº 03 - ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPC-I 105

ANEXO Nº 04 - ANEXO DE TABLAS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPC-I 109

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo la Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Adquisición de los Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, correspondiente al año 2019. Para lo cual la investigación a realizar es de tipo **Jurídico-Comparativo**, trata de establecer las semejanzas y/o diferencias donde se pretende identificar, comparar, describir y determinar la implementación de la Ley de Servicio Civil y la adquisición de los beneficios y derechos de los trabajadores ediles de la Municipalidad en sus diferentes sistemas de contratación, la que esté compuesto por una población de 160 trabajadores de la entidad, excluyendo a los trabajadores bajo el régimen de la ley Nº 1057 contrato administrativo de servicios – CAS y los trabajadores pertenecientes a la contratación por la modalidad de servicios no personales – SNP y el instrumento que se utilizó es la encuesta, para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario con un total de 20 preguntas.

Una vez culminado el trabajo de investigación de la tesis se llega a la conclusión de que la Implementación de la Ley del Servicio Civil si contribuye a la adquisición de Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

Palabra clave: ley del servicio civil, beneficios laborales, derechos laborales, administración pública, implementación.

ABSTRACT

The objective of this research work is the Implementation of the Civil Service Law and the Acquisition of Benefits and Labor Rights in the Public Administration of Workers of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, corresponding to the year 2019. For which the The research to be carried out is of a Legal-Comparative type, it tries to establish the similarities and / or differences where it is intended to identify, compare, describe and determine the implementation of the Civil Service Law and the acquisition of the benefits and rights of the municipal workers of the Municipality in its different contracting systems, which is made up of a population of 160 workers of the entity, excluding workers under the regime of Law No. 1057 administrative service contract - CAS and workers belonging to the contracting by the non-personal service modality - SNP and the instrument used is the survey, for the recognition Data lesson was used the questionnaire with a total of 20 questions.

Once the research work of the thesis is completed, the conclusion is reached that the Implementation of the Civil Service Law does contribute to the acquisition of Labor Benefits and Rights in the Public Administration of Workers of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave.

Keyword: civil service law, labor benefits, labor rights, public administration, implementation

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se elabora en concordancia a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por título "IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA ADQUISICIÓN DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 2019".

En los últimos años, hemos pasado por un proceso largo de descentralización administrativa y política, y conformado nuevos roles y funciones, que se plasman en normas legales, tales como: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Nº 27658 y Ley Orgánica Nº 27972 Ley Orgánica de Municipales. Las autoridades gubernamentales de diferentes foros han notado que los recursos humanos están involucrados en la administración pública y coincidentemente, señalaron que los empleados deben recibir capacitación, estímulos e incentivos a largo plazo para que los servicios que brinden cumplan con los requisitos de calidad y satisfagan los intereses y expectativas de los usuarios dentro del alcance que marca la ley.

La Reforma del Servicio Civil peruano pretende atender uno de los problemas más importantes del país como es la falta de una administración pública que brinde servicios efectivos y eficientes a los ciudadanos, y que esté acorde con el crecimiento económico y el progreso social que ha experimentado el país en los últimos años, la reforma del Servicio Civil se promulgó con la Ley del Servicio Civil Nº 30057 en julio del año 2013, posteriormente en junio del 2014 se aprobaron tres reglamentos para su plena vigencia. por lo que esta reforma tiene una perspectiva de largo plazo, con dos objetivos inspirados en los principios del ciudadano y la meritocracia: (i) lograr un cambio institucional y cultural en la organización y las personas que trabajan en ella, y (ii) crear un solo sistema para las masas rurales y proveer servicios. ¿Por qué necesitamos un cambio institucional y cultural? la respuesta es por improvisación, el desorden, la pereza y el favoritismo

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

político que ha dominado durante varias gestiones. ¿Por qué construir un solo sistema? Hoy en día en nuestro país hay 15 formas de contratos, y se trata de establecer los derechos y obligaciones a los servidores de nuestro país en un solo régimen de contrato.. De esta manera, el objetivo del presente proyecto de tesis es presentar la implementación de la Ley del servicio civil y la adquisición de los beneficios y derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019.

La implementación de la reforma de la función pública ya está en marcha, que involucra principalmente a dos vertientes de la Dirección Nacional de la Función Pública (SERVIR), es el organismo de gestión que impulsa la reforma. El primer aspecto se refiere al diseño e implementación de normas destinadas a gestionar y mejorar el funcionamiento de los recursos humanos en las entidades públicas. Para cada tema a tratar Servir realiza un proceso que incluye un diagnóstico de la situación actual, revisión de buenas prácticas y en la elaboración de propuestas técnicas y su respectiva validación para elaborar la versión final de la Ley del Servicio Civil. Patrón peruano. El segundo aspecto es acompañar y promover la transición ordenada de la entidad y servidores al nuevo sistema de servicio civil.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este contexto, el trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, el mencionado documento ha sido desarrollado en base a los funcionarios que vienen laborando en dicha entidad, la mayoría de los servidores pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Carrera Administrativa, Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral y algunos servidores públicos del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

En la Subgerencia de Recursos Humanos, no hay una adecuada planificación del personal, asimismo en todos los periodos de gestión que pasó la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, se ha manejado de una manera desordenada contando solamente con los documentos de Gestión: Reglamento de Organización y Funciones – ROF y Manual de Organización y Funciones – MOF, el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y el Presupuesto Analítico de Personal – PAP.

Consecuentemente, se viene realizando una vez al año la contratación del personal bajo

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, y la contratación por tercero Contrato de Servicios No Personales. En consecuencia, la provincia El Collao - Ilave, se caracteriza por su complejidad y falta de planificación de los trabajadores, lo que lleva a un crecimiento desordenado y sumado a un gran número de personas al servicio de nuestro estado. Si bien es cierto que todo trabajador tiene vínculo laboral de acuerdo a los regímenes de contratación, éstos adquieren la estabilidad laboral en cada periodo de elección edil. Asimismo, ha provocado que los funcionarios públicos pierdan interés en sus puestos de trabajo, sin mayor incentivo que el dinero, lo que refleja en el mal servicio que se brinda a los habitantes de la provincia El Collao - Ilave.

En principio es necesario manifestar que el estado peruano decidió promulgar la Nueva Ley del Servicio Civil, debido al desorden que tiene la ley antecesora respecto a sus tres regímenes laborales que aún están vigentes, que son el Decreto Legislativo Nº 276 (carrera pública), Decreto Legislativo Nº 728 (régimen de acuerdo a normas para el sector privado), el Decreto Legislativo Nº 1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y adicionalmente se evaluó la Contratación de los Servicios No Personales (SNP), este último que es de carácter civil y no involucra vínculo laboral para la entidad, como los pagos de Essalud, CTS, vacaciones, etc.

Por ello, el objeto de la Ley del Servicio Civil es establecer un sistema único y exclusivo para quienes prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Así lo establece el Art. 1º de la Ley del Servicio Civil Nº 30057.

Es por esto que es importante sabe que la Ley del Servicio Civil brinda muchas

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

oportunidades de empleo como también los beneficios laborales y acceso a los derechos laborales de acuerdo con los niveles de eficiencia, eficacia y satisfacción de los trabajadores de la Provincia El Collao - Ilave, el desempeño de los trabajadores dependerá del grado de incentivos laborales que brinda la institución.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿La implementación de la Ley del Servicio Civil y la adquisición de los derechos laborales en la administración pública, beneficia a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿Cuáles son los beneficios laborales de la Ley del Servicio Civil en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?
- ¿Cómo se adquiere los derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A nivel Internacional

CORTÁZAR (2014) hace mención Tras diez años en la aplicación de reformas para el servicio civil en Latinoamérica (2004-13). Washington. La presente investigación señala que el mayor activo de las instituciones públicas y privadas son las personas que las componen. En el caso del sector público, se trata de las personas que están a cargo del diseño y de la implementación de todas las políticas públicas. Además, diferentes estudios cuantitativos recientemente realizados vinculan la profesionalización del servicio civil, entendido este último como el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público en el gobierno central y las personas que lo

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

integran con beneficios tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, el control de la corrupción, el aumento de la confianza en el gobierno, la mejora en la entrega de servicios y una ejecución presupuestaria del gasto de inversión más eficiente. Por último, 16 gobiernos de América Latina invirtieron en 2012 una cantidad importante de recursos en las remuneraciones de los empleados públicos del gobierno central: en promedio un 5,8% del producto interno bruto (PIB), equivalente al 41% de sus ingresos tributarios y al 26% del gasto total del sector público. Por eso, contar con un servicio civil profesionalizado es uno de los hitos fundamentales para lograr una mayor capacidad del Estado y una mejor calidad del gasto público. Los gobiernos Latinoamericanos no se han adaptado al crecimiento de la época, lamentablemente se observan servicios que tienen un nivel de satisfacción bajo sobre la población, que el Estado generalmente no es basto el papel dedicado a ejecutar en servicios, con un grado de calidad esperado. La confianza en las instituciones del Estado es fuera de lo esperado, donde el ciudadano común ya no tiene confianza ni cree en instituciones, la describe como de lento proceder, con existencia de burocracia, con personal que no está identificado con las actividades que realiza. Por esta razón, los Gobiernos se plantean como principal objetivo la corroboración del servicio civil, para ir consecuente con los cambios que surgen alrededor del mundo, orientados a la reducción de pobreza y unas políticas desarrolladas de servicio a la población.

COSTA (2010), lo confirma, El Servicio Civil en el Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el período 2003-2008.(Tesis de maestría inédita). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador-Quito. El presente estudio tiene como finalidad conocer el estado actual del servicio civil en los países vecinos del Ecuador, el estudio es descriptivo y explicativo, el autor concluye que: i) la promulgación de la Ley del Servicio Civil y la Organización Administrativa en el año 2003, representa al Ecuador una

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

forma más explícita se han hecho importantes avances en el servicio civil; ii) Nuevamente muestras algunas limitaciones, como la imposibilidad de incluir a la mayor cantidad de funcionarios del sector público sólo el 16% y existen varios sistemas bajo los cuales la gestión de los recursos humanos públicos en el país del Ecuador se ha fragmentado el sistema e impidiendo su plena integración.

SÁNCHEZ (2011), la motivación es un determinante del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Dr. Adolfo Lara. (Tesis de maestría inédita) de la Universidad Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Estado de Carabobo. El trabajo tiene como objetivo identificar los principales factores motivacionales que son claves para el desempeño laboral dentro de la agencia, la encuesta es pertinente, y se determina que los trabajadores administrativos presentan altos índices de insatisfacción con sus ingresos. El trabajo que realizan, el cual no los motiva a realizar sus tareas del día a día de manera satisfactoria y con entusiasmo, ya que reciben poco beneficio social debido a que rara vez se les paga un salario justo de acuerdo al nivel de función y requerimiento que desempeña. Nunca fueron motivados porque nunca fueron considerados para actividades que les permitieran apoyar sus carreras.

1.2.2. A Nivel Nacional

VERGARA (2019), Implementación de la Ley Servir en el proceso de tránsito de la Municipalidad Distrital de Singa Huamalíes, Huánuco 2019. Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas. El presente trabajo tiene por finalidad de Implementar a la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en torno a las características organizaciones, normatividad, herramientas y liderazgo en su proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil de la Municipalidad Distrital de Singa.

CALLE (2017), Diseño de los perfiles de puestos, de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura 2017. Tesis inédita de Pregrado, Universidad Nacional de Piura, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración, el estudio tiene por objeto principal "Diseñar los Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en concordancia a la Ley del Servicio Civil" para que de esta manera la entidad cuente con personal idóneo y que satisfaga las exigencias de cada puesto existente. Para tal fin la tesista ha tomado como base la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR para la elaboración de los Perfiles de Puestos de todas las entidades públicas, en las cuales describe las funciones del Puesto, su misión y los requisitos del puesto. Por lo que se realizó una investigación de tipo no experimental, sólo que se describió y propuso un modelo, donde el colectivo a investigar es conformado por 513 trabajadores de la Municipalidad Veintiséis de Octubre – Piura.

COLQUI (2017), El Servicio Civil e Incidencia en la Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2017, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Tesis de Pre Grado para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. El objetivo de esta investigación es comprender el papel de los servidores públicos en la mejora de la gestión de recursos humanos, para lo cual los trabajadores deben motivar deben motivar para crear un ambiente donde las personas se sientan motivadas a trabajar para lograr una mayor productividad y eficiencia. Por lo tanto, se realizó una encuesta descriptivo - explicativo, y los métodos utilizados fueron descriptivos y analíticos para determinar la relación entre las variables de la encuesta; y está conformado por 205 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

CÁNEPA (2016), Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016. (Tesis inédita de Pregrado) Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Académico Profesional de Administración, el estudio que tiene por objetivo, determinar la incidencia de Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en el año 2016. Por lo tanto, se realizó una encuesta descriptiva, en la que el grupo encuestado estuvo conformado por 132 funcionarios de la institución y no se aplicó ningún criterio de muestreo por tratarse de un grupo pequeño, acotado y homogéneo. Todos fueron tomados, excepto aquellos trabajadores que fueron suspendidos o comisionados únicamente por razones relacionadas con el trabajo. De modo que la técnica y el material utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con preguntas.

LLERENA (2016), Tesis de Pregrado, Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú, Arequipa, 2015. Tesis de Posgrado. Doctorado en Ciencias Sociales, Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María - Arequipa, El propósito de este proyecto de tesis es tener un alcance más amplio en el nivel de eficacia y eficiencia de las entidades públicas nacionales en la presentación de los servicios de calidad a los ciudadanos, implantar la función pública y una de la funciones del Estado es permitir que los funcionarios que integran la función pública desarrollen sus competencias profesionales.

TORANZO (2016), Trabajo de suficiencia profesional: El Servicio Civil y su problemática en los servidores del Decreto Legislativo Nº 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016. Escuela Profesional de Administración y Gestión de Empresas, Facultad de

Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de las Américas. El presente trabajo de suficiencia tuvo como objetivo revisar el servicio civil y su problemática en los trabajadores del D. L. 276 de la entidad antes indicada, cuya función como instrumento del Estado busca la eficiencia de los servidores públicos y el bien común.

TREFOGLI (2013), (Tesis inédita para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: un estudio de caso desarrollado de evaluaciones de conocimientos para servidores públicos en el Perú, 2008-2012. Por lo tanto, se determinó que la intervención del gobierno peruano a través de la Ley del Servicio Civil, creó valor público, ya que lanzó con éxito una organización para generar capacidad mediante el diseño de soluciones tecnológicas a problemas públicos relevantes y evaluar estas experiencias. Asimismo, el conocimiento acumulado por la organización pública Servir hace una valiosa contribución para abordar los problemas públicos de la futura capacidad de la fuerza laboral de la administración pública, es decir, la capacidad de crear valor público a largo plazo.

BELTRÁN (2012), (Tesis de Maestría Inédita) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Titulado: Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. El presente estudio tiene por finalidad evidenciar la imperfecta regulación de la contratación irregular de personal en el Perú, la encuesta es de tipo descriptiva, para determinar la ley de presupuesto público, por motivos de austeridad fiscal, en lo que respecta al nombramiento o contratación del personal de acuerdo con los procedimientos previstos en la Ley de la Carrera Administrativa; esto ha dado lugar a que la mayoría de las entidades públicas opten por emplear la contratación de servicios no personales dejando de lado los procedimientos para el ingreso a la carrera administrativa previstos por la Ley de la Carrera Administrativa - Decreto

Legislativo Nº 276. Durante este proceso de cambio el concepto de ocupación administrativa se diluyó paulatinamente y se perdieron todas las iniciativas centralizadas en la formación, capacitación y desarrollo de profesionales.

1.2.3. A Nivel Local

MAQUERA (2015), Protección del derecho a la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011-2015, tesis de Pre Grado para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Escuela Profesional de Derecho, estudio del proyecto de Tesis que tiene por objetivo, Analizar la protección de derechos laborales y su estabilidad en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015, Determinar los tipos de derechos laborales en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, periodo 2011 y 2015 y Explicar el procedimiento para la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015. Además, el objetivo es obtener resultados a través del análisis de documentos, validados en la población de estudio, que en este caso serían documentos del período mencionado, que contribuyan una mejor comprensión de la estabilidad laboral, además ayudar a entender y deber fundamental.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El derecho al trabajo es derecho y deber fundamental de toda persona, fundamento del orden socioeconómico, y es protegido por el Estado, y este debe crear las condiciones que garanticen las oportunidades de empleo, la estabilidad laboral, la equidad y el reconocimiento de los derechos laborales de todos (Constitución Política del Perú, 1993).

En la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, se realizó la presente investigación con el objeto de implementar la Ley del Servicio Civil. Ante este panorama, se requiere como un primer gran paso realizar un ordenamiento sistemático en la gestión del

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

personal para implementar un nuevo servicio civil que afronte con eficacia los problemas señalados. La Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, se encuentra en proceso de implementación a dicha Ley; encontrándose en la etapa tres (3) Inducción, de las cuatro (4) etapas definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

La Ley del Servicio Civil Nº 30057, aprobada por el Congreso de la República el 3 de julio de 2013, es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años, ya que actualmente los salarios están congelados y las carreras estancadas. Por lo que muchos de los servidores públicos no hallan suficiente motivo para cambiarse al nuevo régimen de la Ley Servir, por lo que señalan que la mencionada ley no brinda oportunidades de desarrollo profesional en las instituciones públicas del Estado, por el contrario es una amenaza.

Esta reforma tiene una perspectiva, con 2 fines inspirados en el servicio al habitante y el inicio de la meritocracia: (i) conseguir un cambio institucional tanto en la gestión administrativa como en los funcionarios que trabajan para él y (ii) entablar un sistema exclusivo para los trabajadores que ofrecen servicios al Estado.

Es por ello, que el objetivo general de esta investigación es llevar a cabo la implementación de la Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial El Collao-Ilave, esta ley en su artículo 2º señala el objetivo de que las entidades públicas del Estado que alcancen más grandes niveles de efectividad y eficiencia y presenten en efecto servicios de calidad por medio de un mejor sistema de Servicio Civil, además de impulsar el incremento de los individuos que lo unen, se expone una totalmente una nueva reforma en materia laboral, dirigida a ordenar y mejorar el manejo de la administración de los recursos humanos en las entidades del públicas del Estado. Los beneficios laborales de

la Ley del Servicio Civil serán aplicadas en la administración pública de los funcionarios de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, se busca motivar a los servidores públicos a capacitarse constantemente y la implementación de la Ley del Servicio Civil a través de la motivación es un mecanismo fundamental para el desempeño laboral y desarrollo profesional, esta investigación basada en la Implementación de la Ley del Servicio Civil y en consecuencia la adquisición de beneficios de los derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

La presente investigación, es jurídico - comparativo, porque permitirá obtener resultados mediante cuestionarios, para conocer la realidad de la Municipalidad Provincial El Collao -Ilave, de esa manera ofrecerles la información verídica de las carencias de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, que se niegan a la implementación de la Ley del Servicio Civil, asimismo los servidores públicos deben conocer la estructura de la Ley y la adquisición de beneficios y derechos laborales.

No obstante, está claro que la modernización de un Estado no se consigue solo con una Ley, sino por medio de una transformación integral del Estado y su Gestión. Una Ley meritocrática como la presente tiene buenas intenciones, sin embargo dado el caso de burocracia y corrupción a grado de nuestras propias instituciones públicas, es posiblemente no va a poder conseguir el cambio que pretende conseguir, más a la inversa generará trato discriminatorio y precio económico que el poblado mismo tiene que costear.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y demostrar que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Determinar que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, para así poder incorporarse al régimen del Servicio Civil.
2. Demostrar que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. La Ley del Servicio Civil

(Costa, 2010), afirma que, que su estudio tuvo por objetivo, conocer la situación actual del sistema del servicio civil en el vecino país de Ecuador, indicando que, en los últimos años el mejoramiento de la administración pública y su gestión, ha sido uno de los objetivos esenciales de varios países a nivel mundial. La intención de los gobiernos ha ido produciendo nuevos cambios organizacionales pasando de enfoque burocrático a uno más flexible que observa principios como: la gestión por resultados, la flexibilización de procesos, mayor autonomía gerencial, competitividad, productividad y transparencia. Señala que estas transformaciones se denominaron modelo de Nueva Gestión Pública (NGP). En el vecino país del Ecuador se buscó implementar estos cambios bajo la promulgación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA) en el año 2003. Por lo cual, esta investigación tiene el objetivo de establecer en qué situaciones está el sistema del Servicio Civil ecuatoriano, las creaciones estructurales que ha tenido y su capacidad para desafiar un proceso de reforma administrativa relacionada con los inicios de la nueva administración pública en el Ecuador.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

(Harro, 2015) hace mención que el 4 de julio del 2013, se publicó en el diario Oficial El Peruano la Ley Nº 30057 Ley del Servicio Civil que, de acuerdo con el título preliminar de esta Ley, tiene por objetivo decretar un sistema exclusivo y único para los individuos que presten servicios en las entidades públicas del estado peruano, así como para esas personas encargadas de su administración, el ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios al mando de estas. El propósito de esta reforma es que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía. Además, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil.

(Cortés, 2016) como señala esta cita textual indicando que el servicio civil es un proyecto ley que servirá a que los trabajadores mejoren potencialmente ya que está enfocando en la educación y el amigazo quedará en el pasado, incrementando los ingresos, vías de gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y 1057. El nuevo régimen del Servicio Civil, ofrecerá además una carrera real para el servicio público, y adicionalmente permitirá que los servidores CAS y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen tengan estabilidad laboral lo importante es que nos va servir para planificar qué recursos se necesitarán, cuánto personal tienen y, luego, programar cuánto personal necesitaran y valorizar los puestos, que ahora no existe.

2.1.2. Implementación de la Ley del Servicio Civil Nº 30057

(Sú, 2015), establece que la implementación de la reforma del servicio civil ya está en marcha, involucrando principalmente a dos vertientes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector que impulsa la reforma. El primer aspecto se refiere al diseño e implementación de normas tendientes a regular y mejorar el funcionamiento

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

de los recursos humanos en las entidades públicas. Para todos los temas que requieran fiscalización, Servir realizará un proceso que incluye el diagnóstico de entidades, la revisión de buenas prácticas, la elaboración de propuestas técnicas y sus respectivas validaciones. El segundo es apoyar promover la transición ordenada de las unidades y servicios públicos al nuevo sistema de servicio en un plazo de seis años.

(Farroñay, 2015) este artículo trata sobre la importancia de la formación de los servidores civiles en nuestro país. En tal sentido, menciona los modelos que un país que podría adaptar a efectos de que la legislación y la subsiguiente reglamentación guarden coherencia con los principios institucionales de un Estado Democrático, del mismo modo su ínsita constitucionalización conlleva a limitar tal derecho, con la finalidad de brindar una adecuada protección dentro del sistema legal peruano, el autor concluye que el actual tratamiento normativo no ha sido el más eficaz.

2.1.3. Motivación en el desempeño laboral

(Sanchez, 2011) señala que su investigación tuvo como objetivo examinar los factores motivacionales como un factor clave en el desempeño laboral, con el objetivo de incentivar la motivación como una estrategia para lograr un mejor desempeño en los servidores públicos del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, para ello se realizaron encuestas correlacionales, descriptivas y de campo, en el cual el grupo a encuestar estuvo conformado por 12 trabajadores, por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrables. En consecuencia, se consideró al total del personal y se tomó toda la técnica y herramienta, la investigación es de tipo cuestionario encuesta con 39 preguntas cerradas en escala tipo Lickert, para la validación del instrumento se utilizaron técnicas de juicio de expertos y se realizó un análisis de confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, en consecuencia obtiene el un resultado de 0.88 grado de confiabilidad que se considera plenamente válidos para su aplicación. En general, el

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

índice de satisfacción del personal es elevado ya que los ingresos que perciben parecen ser incompatibles con las funciones que desempeñan en los departamentos de administración y recursos humanos, por lo que sus necesidades de motivación se consideran moderadamente satisfechas. Por lo tanto, se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

(Gutiérrez, 2013) como precisa en su investigación que su objetivo fue pretender diagnosticar las necesidades motivacionales y su influencia en la satisfacción de los Obreros de Construcción Civil, su investigación fue de carácter descriptiva, así logrando identificar una serie de deficiencias que repercuten en la motivación laboral y en consecuencia la satisfacción, que en su mayoría relacionadas con los factores del entorno laboral o factores externos como el dinero, la estabilidad laboral, las posibilidades de ascender y promocionar, las condiciones de trabajo y la condición social de ser obrero de construcción.

(Suarez, 2019) su investigación fue desarrollado en la Marina de Guerra del Perú en la ciudad de Lima y se basó en el desempeño laboral y la reglamentación de la Ley Servir, su objetivo fue identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú en el año 2018, y su hipótesis responde a que si existe relación entre la eficiencia de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la mencionada entidad, por lo que utilizó el método cualitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional, tuvo como población y muestra constituida de 21 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, tanto en el personal contratado y así como los nombrados. Por lo que se observó que la implementación está en proceso de tránsito con un avance de 57%.

2.1.4. Beneficios Laborales

(La Torella, 2014) Tesis de Maestría Inédita Titulado: Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos y medios altos. Buenos Aires – Argentina, expresa que los beneficios laborales son aquellas que superan la satisfacción del empleador o el empleado que son pagadas o remuneradas a un nivel competitivo o son superadas por el mercado o superan la normativa vigente de los beneficios laborales, está por verse en el momento todo trabajador tiene un punto de inflexión donde ya no importa el dinero, ya no hay sentido de pertenencia ni motivación; en cambio, si se hace en función de valores no monetarios y afectivos, como todo tiempo libre, seguridad, desarrollo, servicios extras o generar experiencias o vivencias personales que mejoren y optimicen la calidad de vida laboral, con el objetivo de investigar, comprender y vincular el acceso a beneficios laborales.

2.1.5. Derecho Laboral

La rama del derecho laboral tiene por objetivo regular las relaciones creadas por el trabajo humano se denomina derecho laboral, se trata de un conjunto de normas jurídicas que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de todas las partes que intervienen en una relación laboral. Por tanto el derecho laboral entiende por trabajo la actividad que realiza un individuo para transformar el mundo exterior, y a través de esa actividad obtener medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Es fundamental establecer que las referidas leyes laborales deben desarrollar y establecer la justicia que se estime desde múltiples fuentes, donde destaca la Constitución, las leyes, los contratos de trabajo o los reglamentos; como hecho social se considera la construcción de relaciones asimétricas. Los empleadores (es decir, la contratación de trabajadores) tienen mayor poder y responsabilidad que los empleados. En consecuencia las leyes laborales tienden a limitar las libertades de cada empresa a proteger a la parte más débil de la estructura. Esto significa que el derecho laboral se

basa en el principio de protección, a diferencia del derecho privado que se basa en el principio de igualdad jurídica.

Por tanto, frente a numerosas normativa, las leyes laborales deben aplicar las normas que resulten más beneficiosas para cada trabajador. El principio de protección es uno de los más importantes que existen, pero no podemos ignorar que el derecho laboral también se basa en otros principios como el de razonabilidad. Esto se aplica tanto a los empresarios como a los trabajadores, y establece que estas dos figuras desarrollen sus derechos y obligaciones sin caer en conductas abusivas, y lo harán conforme al sentido común. De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos. Deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral. Por ejemplo, supongamos que no puede trabajar más de las horas estipuladas, o que no renunciará a los cargos por debajo de las regulaciones.

Cabe señalar que las relaciones laborales se rigen por la Ley de contrato de trabajo, y las distintas normas que regulan las relaciones o determinados aspectos de la producción cuentan con sus propias normas para regular las relaciones laborales o determinados aspectos, y estas norman no implican una violación de lo anterior ley de contrato de trabajo.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.1.1. Servicio Civil

La Secretaria de Gestión Pública - SGP, por medio de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 - PNMGP, indica que: La Gestión de Recursos de Humanos es un área clave para todo tipo de organizaciones, ya que definen metas, desarrollan programas y políticas, asignan recursos e implementar el proceso

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

para administrar. En el sector privado, la gestión de recursos humanos consiste en un sistema de empleo en el que se trata de proporcionar y gestionar las personas adecuadas para lograr los objetivos de la organización. En el sector público, la gestión de recursos humanos implica dos dimensiones adicionales muy importantes: 1) Las distintas relaciones entre agentes (entidades y sus empleados) y mandantes (ciudadanos), mediadas por autoridades políticas electas o designadas (representantes), a quienes continuamente se debe legitimarse frente a los ciudadanos (votantes); 2) Los funcionarios públicos están sujetos al escrutinio público, quienes deben desempeñar sus responsabilidades con integridad y neutralidad; en consecuencia el mayor importe del valor público sea permisible en beneficio de las personas lo que agrega la definición de sus perfiles profesionales y a la evaluación del desempeño laboral.

El sistema del Servicio Civil es un conjunto de medidas institucionales para vincular y gestionar a los servidores públicos, concertar los intereses sociales y los derechos de los servidores públicos, y tiene como finalidad el servicio a los ciudadanos. Al respecto, la reforma del servicio civil iniciada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil está orientada a mejorar el desempeño y el impacto positivo del ejercicio de la función pública en los ciudadanos con base en los principios de mérito e igualdad de oportunidades en el servicio civil como primordial característica.

La administración pública, con la finalidad de cumplir sus funciones básicas (educación, salud, cultura, seguridad, administración de justicia, regulación de servicios básicos) requiere contar con personal a su servicio. Dicho personal, además, debe cumplir con determinadas características y calificaciones profesionales o técnicas para que los servicios que se brinda sean de alta calidad.

La definición del Servicio Civil es amplia e involucra a todas las personas que sirven al estado en sus diversas entidades. En tal sentido el servicio civil, es un conjunto de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

medidas institucionales utilizadas para expresar y gestionar quienes están al servicio del Estado y deben conciliar los intereses sociales y los derechos individuales.

Entonces para el buen funcionamiento de la administración pública es necesario que el personal que labora en la función pública, debe de prestar servicios de calidad a los ciudadanos y de igual manera este personal debe ser estar capacitados para el buen desempeño laboral.

2.1.2. Importancia de la Ley del Servicio Civil

Sin duda alguna en este momento esta ley tiene una importancia trascendental que incide en la preparación, sostenimiento e implementación del mismo dentro de las organizaciones del Estado, por sobre todo en la Municipalidad Provincial El Collao. En primer lugar (Cortés, 2016), enfatiza la importancia del proyecto de Ley del Servicio Civil, lo que provocó una fuerte oposición en algunos sectores, como la Confederación General de Trabajadores en el Perú - CGTP. En conversación con RPP Noticias, Cortez mencionó: “La situación actual es caótica porque existe una desorganización en los regímenes y hay desigualdad en las normas. Tres personas que trabajan en la misma institución haciendo lo mismo están sujetas a tres manejos diferentes del sistema, cree que el congreso tiene ahora la posibilidad de una de las reformas más importantes del Estado peruano en los últimos 20 años”. Es por eso que la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil, se ejercerá para planificar qué recursos necesitamos, por que una entidad tiene que hacer varias acciones para ver a qué se dedica, cuántas personas tiene, y luego planificar cuántas personas necesita y valorar los puestos, lo cuál aún no existe en el sector público.

La finalidad no es despedir, pues en la ley no hay un artículo o disposición donde existan los despidos masivos como se especulan según comentarios, podemos decir en resumen

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

que la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil es importante, principalmente, por las siguientes razones:

- Reconocimiento del mérito y la capacidad personal para ocupar los cargos públicos.
- Mantenimiento del equilibrio y el orden en la Administración Pública.
- Aplicación de criterios científicos y equitativos en la administración personal.
- Aplicación de principios y políticas uniformes en la relación de empleo entre el Estado y sus servidores.
- Protección de los derechos de los servidores públicos.
- Mayor estabilidad de los servidores públicos.
- Aplicación de políticas salariales uniformes.
- Superación de la arbitrariedad y las referencias políticas, familias, ideológicas y de amistad en la selección y nombramiento de los servidores públicos.
- Fortalecimiento de nuestro sistema institucional, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos.
- Ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios del Servicio Civil.
- Ordenamiento de la estructura ocupacional de la Administración Pública.

2.1.3. Obligatoriedad a la Ley del Servicio Civil

Existe en algún sector de la población, la duda respecto a la obligatoriedad de los trabajadores a ceñirse a esta nueva Ley. Respectivamente el argumento de la incorporación de los trabajadores del Régimen de la Carrera Administrativa Decreto Legislativo 276 a la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, la misma que será voluntaria, los servidores públicos que están sujetos a este régimen no estarán predispuestos a periodos de prueba; se beneficiaran con el aumento de sus ingresos mediante las gratificaciones, compensación por tiempo de servicio (CTS) y una mayor remuneración

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

pensionable. De acuerdo a la norma, quienes decidan postular al concurso no tendrán que renunciar previamente y, en caso de no ser ganadores, no serán despedidos, sino que permanecerán en su mismo régimen Decreto Legislativo Nº 276.

La implementación de la Ley de Servicio Civil Nº 30057 será implementada gradualmente por las entidades en un período de hasta seis años, tomando en cuenta la composición de regímenes al interior de la institución, naturaleza de sus funciones, el nivel de gobierno, el estado presupuesto y prioridades.

Los trabajadores que opten por ingresar al nuevo régimen y favorecidos en la elección por el Decreto Nº 276 la liquidación separada de las prestaciones sociales del régimen anterior, y en adelante recibirán dos gratificaciones (fiestas patrias y navidad) cada año equivalentes a su total Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) por salario y salario anual. Diferentes beneficios de la nueva Ley que son una mayor remuneración del devengo de las pensiones, capacidades de carrera y progresión, y claridad en los regímenes de movilidad, formación y sanciones entre entidades.

Los servidores públicos se someterán a evaluaciones de rendimiento, cuyo objetivo es promover un buen rendimiento y compromiso, cuyo objetivo es promover un buen rendimiento y compromiso en el caso de dos evaluaciones con calificaciones de personal aprobado previamente haberse capacitado. Su estabilidad laboral estará basada en la meritocracia, los exámenes anuales estarán relacionados con las funciones propias del cargo ocupado; además los trabajadores conocerán de antemano los procedimientos, factores u objetos frente a los que serán evaluados.

2.1.4. Implementación de la Ley del Servicio Civil Nº 30057

Según la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2013), es el tránsito que se debe seguir en la institución para cumplir con las etapas establecidas para adoptar el nuevo régimen,

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

en base a las metodologías y herramientas proveídas por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. La implementación de la reforma del servicio civil consta de dos aspectos principales: i) El diseño y fortalecimiento institucional; ii) La transición de las entidades y los servidores públicos al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil. El primer aspecto es el diseño de reglas del juego, herramientas y manuales para diferentes temas como selección, gestión de carrera y capacitación para la gestión del servicio civil, así como la implementación y supervisión de todas estas reglas. Implementación de la reforma y su impacto en los servidores públicos. El segundo aspecto involucra el apoyo técnico de Servir durante el proceso de tránsito físico, la capacitación y asesoría a las oficinas de RRHH y servidores públicos, y finalmente la implementación de una licitación abierta para incorporar a los servidores públicos al nuevo régimen del servicio civil.

La nueva reforma en materia laboral que es la Ley del Servicio Civil, está orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la Gestión de los Recursos Humanos en la administración pública, permitiendo así un mejor desempeño e impacto en el ejercicio del servicio a la ciudadanía.

La Ley de Servicio Civil N° 30057 tiene el fin de garantizar el principio de mérito en la gestión del personal, con el objeto de contar con personal competente e idóneo para el desempeño de las funciones del Estado. El régimen del servicio civil es la nueva reforma es la más beneficiosa para el Estado y para el Servicio Civil, así como para los ciudadanos. Asimismo, busca la eficiencia y eficacia de las entidades estatales, promoviendo sistemas de gestión por resultados y evaluaciones periódicas del desempeño; también apunta a una mayor continuidad en la política pública, al garantizar la retención de los mejores directores y la baja tasa de rotación del personal más

competente al cargo que desempeña, así como la estabilidad de los profesionales de media carrera, lo que permitirá la continuidad y sostenibilidad de la actividad en el país.

2.1.5. Incorporación al Servicio Civil.

Las Disposiciones Generales de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014) establece que el ingreso al servicio civil se realizará mediante un proceso de selección con las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de los requisitos de las leyes especiales. Como condición, todas las incorporaciones están obligadas a contar con la aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfil de Puesto (MPP) y la adecuada presupuestación en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). La incorporación concluye al final del período de prueba si es obligatorio, y al final de la inducción en otros casos. El proceso de registro se divide en cuatro etapas: i) Selección, ii) Vinculación, iii) Inducción, iv) Período de prueba, que veremos a continuación:

1) Proceso de Selección

Tiene por objeto seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. El proceso de selección de servidores públicos puede ser de tres formas:

a) Concurso público de méritos: Este proceso de selección es de dos tipos:

- ***Concurso público de méritos transversal.-*** Es el proceso de selección en puestos ocupacionales fuera de la unidad o en puestos ocupacionales diferentes. Entidades, sólo podrán postular los servidores públicos de carrera.
- ***Concurso público de méritos abierto:*** Es el proceso de selección por el cual una persona obtiene un cargo que pertenece al grupo de administradores públicos, servidores públicos de carrera, y puede postular cualquier persona siempre que cumpla con los requisitos para el cargo.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

El proceso de selección por concurso público de méritos tanto transversal como abierto, se convoca para cubrir puestos, para los cuales se llevan a cabo las siguientes etapas:

- Etapa preparatoria,
- Convocatoria y reclutamiento,
- Evaluación y elección.

Cumplimiento de requisitos legales específicos: Sólo aplica si su incorporación se rige por disposiciones especiales con jerarquía legal, siempre que cumplan con los requisitos del cargo. La contratación directa: Es aquella modalidad será innecesario un concurso público de mérito para el reclutamiento, en el caso de los servidores de confianza, siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto.

2) Vinculación.

La persona seleccionada en el concurso público de méritos, tiene un plazo de treinta y un días calendario para asumir el cargo para el cual fue electa, de no presentarse en el plazo señalado, la entidad deberá vincularse con el accesitario (si lo hubiere). Cuando un empleado del Estado ingresa al servicio civil, su relación con la entidad se presume indeterminada, salvo las excepciones que establezca la ley.

3) Inducción.

El objetivo principal de la etapa de inducción es hacer conocer a los funcionarios públicos el proceso de incorporación al nuevo régimen de la Ley Servir orientandolos sobre las normas internas y conocimiento del nuevo puesto que ocupará, también se le brindara y se le dará facilidades para su adaptación en su entrenamiento, la que corresponde a la dependencia de talentos y/o oficina de Recursos Humanos de la entidad.

4) Periodo de Prueba.

Su finalidad es retroalimentar, valorar y validar las habilidades técnicas, habilidades o experiencia del servidor público en el puesto, así como la adaptación del servidor a su puesto y la convivencia de las condiciones del puesto. El período de prueba comienza desde el momento en que el servidor público comienza a prestar el servicio en la entidad. El período de prueba es de tres a seis meses para los directivos públicos, tres meses para los servidores civiles de carrera y, finalmente, tres meses para los servidores de actividades complementarias. Cuando un servidor público no pasa el período de prueba, se da por terminado el contacto con el servidor civil, todo ello deberá expresarse mediante resolución expresando las razones antes mencionadas.

2.1.6. Gestión de la Capacitación.

Su finalidad es retroalimentar, valorar y validar las habilidades técnicas, habilidades o experiencia del servidor público en el puesto, así como la adaptación del servidor a su puesto y la convivencia de las condiciones del puesto. El período de prueba comienza desde el momento en que el servidor público comienza a prestar el servicio en la entidad. El período de prueba es de tres a seis meses para los directivos públicos, tres meses para los servidores civiles de carrera y, finalmente, tres meses para los servidores de actividades complementarias. Cuando un servidor público no pasa el período de prueba, se da por terminado el contacto con el servidor civil, todo ello deberá expresarse mediante resolución expresando las razones antes mencionadas.

SERVIR es el órgano rector de la formación del sector público. En este caso, planifica, desarrolla, gestiona y evalúa las políticas de formación. La oficina de recursos humanos

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

de la entidad planifica, ejecuta y evalúa la formación, directamente a través de terceros, la formación para el trabajo o la formación profesional.

La Ley de Servicio Civil N° 30057 regula los tipos de formación de los servidores públicos de las entidades estatales, entre los que se encuentran:

a) **Formación laboral:** Este tipo de capacitación tiene como objetivo capacitar a los funcionarios para realizar cursos, seminarios, talleres, diplomados u otros cursos que no conducen a la obtención de un título profesional o grado académico, y mejorar su calidad de empleo en un corto período de tiempo, y los servicios que prestan a los ciudadanos..

Esto se aplica a cerrar las brechas en el conocimiento o las habilidades, así como a mejorar continuamente el funcionamiento de los funcionarios públicos. Los servidores públicos que hayan sido calificados como de alto desempeño al menos en una de las tres últimas evaluaciones de desempeño, podrán postular para financiar o cofinanciar actividades de formación profesional, la entidad dará trámite a la solicitud en función de su probabilidad presupuestaria. Los servidores públicos que aprueben la evaluación de desempeño serán capacitados por su unidad dentro de los seis (6) meses calendario posteriores a la evaluación. Calculado a partir de la fecha de notificación de elegibilidad.

b) **Formación profesional:** Este tipo de capacitación es principalmente para obtener un título de maestría en el campo requerido por la unidad. Su objetivo es formar funcionarios en universidades, institutos de investigación u otros centros de formación profesional o técnica.

Para acceder a la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público, al momento de su postulación al financiamiento, debe cumplir, como mínimo:

- Formar parte del servicio del Estado por un periodo no menor de tres años consecutivos.
- Acreditar el grado académico requerido para postular al programa.
- Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.

Los servidores civiles beneficiados con acciones de formación laboral y profesional, deberán como mínimo comprometerse a permanecer en la entidad, aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad, compartir los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.

2.1.7. Gestión del Rendimiento

En el ordenamiento general de la Ley del Servicio Civil, prevé la gestión del rendimiento para identificar, reconocer y promover la contribución de los servidores públicos a las metas y objetivos de la dependencia y demostrar su necesidad de mejorar el desempeño de sus cargos, la gestión del rendimiento incluye a los gestores públicos, tengan o no condiciones de confianza para servidores con actividades complementarias. Este proceso es como un ciclo integral, continuo y sistemático que se desarrolla anualmente en cada entidad a través de la planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

De acuerdo a la Ley del Servicio Civil, la gestión del rendimiento incluye el proceso de evaluación del desempeño, cuyo objetivo es estimular el buen desempeño y profesionalismo de los servidores públicos. Asimismo, identifica y reconoce la contribución de los servidores públicos a los objetivos institucionales y resalta las necesidades de los servidores públicos para mejorar el desempeño de sus puestos laborales y de la entidad.

La responsabilidad de la gestión del rendimiento: SERVIR como órgano de gobierno, titular de la entidad, oficina de recursos humanos, jefe ejecutivo o regional, comité de evaluación institucional. El primero define los factores, métodos, herramientas y procedimientos básicos que utilizará la entidad; el segundo es para asegurar la implementación de los procesos de gestión, es la máxima autoridad para las operaciones de gestión del desempeño y designa a los miembros del comité anualmente; el tercero, la Oficina de Recursos Humanos Recursos, aplica los métodos de definición de órganos de gobierno y herramientas de gestión para comunicar, asignar, informar a SERVIR sobre la gestión del desempeño de los servidores públicos; en cuarto lugar, establecen metas con los servidores a ser evaluados, asegurando el cumplimiento de las medidas de mejora establecidas; y por último, la quinta agencia comité de evaluación, confirmación de asignaciones La calificación otorgada al evaluado.

❖ **Factores, metodologías e instrumentos básicos.** Para efectos de la gestión del desempeño, se entiende por factores de evaluación aquellos aspectos observables y verificables que el evaluador debe sustentar en la evaluación del desempeño de los servidores públicos.

La gestión del rendimiento puede utilizar factores identificados relacionados con:

a) Metas, con la que se utiliza para evaluar el cumplimiento de logros asignados, estos pueden ser:

➔ Metas Individuales: Objetivos relacionados con la misión y funciones del puesto, los cuales deben establecerse de acuerdo con el Plan Operativo (POI) de la Organización, con base en aportes a los objetivos y líneas de acción de la unidad de trabajo.

➔ Metas Grupales: son metas que se delinean colectivamente para una región, unidad orgánica o entidad. Estos deben estar alineados con el POI.

b) **Compromisos,** se refiere al comportamiento de los servidores públicos, y el comportamiento de los servidores públicos se limita al desempeño de las tareas y funciones y al logro de las metas establecidas.

❖ **Ciclo de la gestión del rendimiento.** Es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas:

a) **Etapa de planificación:** Abarca todas las acciones necesarias para asegurar que el ciclo anual se desarrolle y ejecute de acuerdo a los parámetros establecidos y debe asegurar el conocimiento y compromiso de todos los agentes involucrados en la gestión del desempeño de una determinada entidad.

Tiene en cuenta la identificación de métodos, acciones de comunicación, sensibilización o formación que puedan ser requeridas por el evaluado y el evaluador en relación con los planes, programas, proyectos, metas institucionales, etc. en la siguiente etapa.

b) **Etapa de establecimiento de metas y compromisos:** Corresponde al momento del proceso de consensuar las metas personales que los servidores públicos llevarán a cabo durante el período de rendimiento y realizar las evaluaciones de desempeño. Las metas del grupo son determinadas por el responsable del área y la persona asignada al servidor funcional, y deben ser aprobadas por el líder organizacional en los términos definidos por SERVIR. Los compromisos y objetivos personales se establecen frente a los objetivos de la unidad organizativa de la entidad y se reflejan en el plan operativo institucional.

c) **Etapa de seguimiento:** tan pronto como se definan sus objetivos y compromisos, y asume la responsabilidad de evaluar objetivos y evaluadores. Se entiende por seguimiento la orientación, retroalimentación, motivación y apoyo permanente del evaluador, así como la responsabilidad o esfuerzo del funcionario, en consonancia con los objetivos fijados. Durante el proceso de seguimiento, se pueden realizar

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

sesiones de retroalimentación para ayudar a identificar necesidades y mejoras en el desempeño de los servidores públicos. Dicho seguimiento deberá ser incluido en el expediente personal de cada servidor y registrado.

d) **Etapa de evaluación:** Corresponde a la evaluación de desempeño que debe realizar el evaluador en base al seguimiento realizado a lo largo del período y culminará con la calificación. Durante esta fase, con base en evidencia documentada, se identifican y verifican los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y metas identificados al inicio.

Concorde a la Ley del Servicio Civil, la evaluación es la base para la promoción, remuneración y tratamiento de los servidores públicos, y la calificación de los servidores públicos. Los resultados de la evaluación del desempeño incluyen las siguientes evaluaciones:

i) Personal de rendimiento distinguido: esta calificación es para aquellos servidores con la calificación de evaluación de rendimiento más alta, que no debe exceder el 10% de todos los servidores.

ii) Personal de buen rendimiento: esta calificación es para aquellos servidores que reciben una calificación notable.

iii) Personal de rendimiento sujeto a observación: Esta calificación es para el personal de servicio que ha alcanzado calificaciones inferiores a las requeridas, quienes pertenecen a este grupo tienen derecho y prioridad para la capacitación laboral en los temas considerados en su plan de mejoramiento.

iv) Personal desaprobado: Esta calificación es para los empleados que no han cumplido con los estándares mínimos establecidos y no han logrado alcanzar las metas y compromisos identificados en el POI. Además, la calificación la obtiene el servidor que califica por segunda vez o cuando el servidor no acepta y no participa en el proceso de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

evaluación de desempeño. Para los servidores civiles que tienen esta clasificación en la evaluación del desempeño, serán desvinculados automáticamente de la entidad.

▪ Etapa de retroalimentación: Al final de cada periodo de evaluación, se debe efectuar una retroalimentación; esta se realiza a más tardar, diez días posteriores a la comunicación de la calificación. La retroalimentación consiste en un intercambio de opiniones y expectativas entre el calificador y el servidor que evalúa los resultados del desempeño.

2.1.8. Las Compensaciones

El nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil define la compensación como un conjunto de ingresos y beneficios que la entidad asigna al servidor público que presta servicios, con base en el cargo que ocupa el servidor público. El propósito de la compensación es atraer, mantener y desarrollar una fuerza laboral efectiva que contribuya al logro de las metas institucionales.

Las Disposiciones Generales de la Ley del Servicio Civil establecen que la estructura salarial consta de dos tipos, los cuales se calculan de diferentes formas:

a) **Compensación económica:** Es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un cargo determinado, la recompensa que se otorga al funcionario de una entidad pública es una vez al año y consiste en una valoración que incluye:

- ➔ **Principal:** El componente económico directo de la profesión familiar o familia de puestos.
- ➔ **Ajustada:** El puesto se otorga con base en criterios como el nivel de la entidad, las responsabilidades, el presupuesto responsable, el alcance de la toma de decisiones o el monto involucrado en las decisiones de recursos nacionales.
- ➔ **Vacaciones:** Entrega económica por derecho vacaciones.
- ➔ **Aguinaldos:** Entrega económica por fiestas patrias y navidad.

La compensación económica se paga mensualmente e incluye la valorización principal y la ajustada, y la priorizada, el pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica, los bonos de vacaciones y los aguinaldos son equivalentes a pagos mensuales.

Compensación utilizada para calcular el tiempo de servicio (CTS) igual al 100% del monto promedio mensual resultante de la valoración principal ajustada pagada al servidor cada mes durante un período de 36 meses.

❖ **Compensación no económica:** Conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública asigna al servidor civil con el propósito específico de motivarlos y aumentar su competitividad. Estas compensaciones no están disponibles gratuitamente para el servidor.

La compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública entrega y/o presta en favor de un servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella cumple, los cuales pueden ser:

- Reconocimientos o distinciones, estos son entregados por la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.
- Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para sus hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones deportivas o clubes deportivos.
- Mejoras del clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.
- Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos para sus servidores.

2.1.9. Derechos Colectivos

Los derechos colectivos de los servidores civiles están ligados a su organización colectiva, la Ley del Servicio Civil establece que los servidores civiles tienen derecho a organizarse para proteger sus intereses. Las organizaciones de los servidores civiles deben contribuir a la meta de mejora continua del servicio al público y afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

❖ **Derecho de sindicalización.** En las disposiciones generales de la Ley Servir, la libertad sindical se define como el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a sindicatos en la materia que estimen conveniente.

Estas organizaciones tienen el derecho a elegir sus representantes, establecer sus propios estatutos; pertenecer a las organizaciones que tienen derecho a elegir a sus representantes, establecer sus propios estatutos y formar parte de las organizaciones sindicales superiores, disolver y organizar su administración. Las organizaciones sindicales están plenamente protegidas contra la discreción de cualquier organización pública; se entiende por actos de injerencia todos aquellos actos que tienden a limitar y obstaculizar el ejercicio del derecho sindical.

Para constituirse y subsistir, las organizaciones sindicales deberán afiliar por lo menos a veinte servidores civiles con inscripción vigente; para el caso de entidades de mayor ámbito su número no será mayor a cincuenta servidores civiles.

❖ **El derecho a la huelga.** La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, aprobada por la mayoría por trabajo continuo y colectivo, aprobada mayoritariamente y realizada pacíficamente por los servidores civiles, sin salir del lugar de trabajo. Los representantes de los servidores civiles deberán informar a la entidad pública sobre el ejercicio de la huelga en un plazo mínimo de 15 días calendario.

La declaración de huelga debe cumplir con las siguientes condiciones:

- El propósito de una declaración de huelga es proteger los derechos e intereses de los funcionarios públicos contenidos en ella.
- Que la decisión se adopte en la forma claramente definida por sus estatutos y expresando la voluntad mayoritaria de los trabajadores incluidos.
- El acta de la asamblea debe ser firmada por un notario público o juez de paz letrado si no está firmada.
- Se deberá dar aviso a la entidad pública con una anticipación mínima de quince días calendario.
- Dicha negociación colectiva no ha sido sometida a arbitraje.

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil se inicia con la resolución de "Inicio del proceso de implementación" emitida por la Presidencia Ejecutiva de Servir. Para que esta resolución sea dictada, la entidad deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- Que la entidad interesada, haya presentado su respectiva solicitud.
- Que la entidad acredite a SERVIR, en gran medida, en la implementación de las etapas establecidas en la guía de lineamientos para la Transición de la Institución Pública al Servicio Civil.

2.1.10. Lineamiento para Tránsito de la Ley del Servicio Civil

Etapas para el tránsito

A. Primera Etapa

a) Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

Se conforma la Comisión de Tránsito al régimen del Servicio Civil que será el equipo que liderará el proceso de tránsito en la entidad. Asimismo, en esta etapa se realizarán

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

acciones de comunicación que permitan garantizar que todos los servidores conozcan la ruta que su entidad deberá seguir para transitar al nuevo régimen del servicio civil.

b) Conformación de la Comisión de Tránsito

La entidad deberá conformar la Comisión de Tránsito que será la encargada de impulsar el proceso de tránsito al nuevo régimen del servicio civil en la entidad, difundiendo y supervisando cada una de las etapas que lo conforman. Asimismo, la Comisión de Tránsito asume la representación de la entidad pública para las coordinaciones con SERVIR con respecto al desarrollo de las etapas del proceso de tránsito.

La Comisión de Tránsito se conforma mediante resolución expedida por el titular de la entidad y debe estar conformada por:

- Secretario General o Gerente General o quien haga sus veces.
- Un representante de alta dirección designado por el Titular.
- Dos jefes de los órganos de línea de la entidad.
- El jefe del área de recursos humanos, o el que haga sus veces.
- El jefe del área de planificación y presupuesto, o racionalización, organización y métodos, o el que haga sus veces.

c) Acciones de Comunicación y Sensibilización

La Comisión de Tránsito debe definir una estrategia de comunicación con la finalidad de que los servidores civiles que laboran en la finalidad puedan informarse con respecto al proceso de tránsito, conozcan los beneficios del nuevo régimen del servicio civil y resuelvan sus inquietudes. En este contexto, la Comisión determinará los mejores mecanismos para mantener informados a sus servidores. De considerarlo pertinente, la Comisión puede solicitar a SERVIR acciones de comunicación para orientar a los

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

servidores que laboran en la entidad para que conozcan la importancia y los beneficios del nuevo régimen del servicio civil.

B. Segunda Etapa: Análisis Situacional de la Entidad:

Las entidades realizan un análisis situacional en materia de puestos y procesos, a fin de identificar aspectos de mejora en su funcionamiento de cara a la ciudadanía. Al finalizar esta etapa, las entidades pueden solicitar a SERVIR la resolución de "Inicio de Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil".

En esta etapa se llevarán a cabo las siguientes actividades:

El Mapeo de Puestos es una herramienta que supone el recojo, organización y análisis de los datos de todos los puestos y posiciones que conforman la entidad. De todos los puestos y posiciones que conforman la entidad. En ese sentido, el Mapeo de Puestos es una foto de los recursos humanos que prestan servicios en las entidades públicas. La información del Mapeo de Puestos se usará como insumo para que las entidades determinen la dotación de servidores que les permitan brindar bienes y servicios a los ciudadanos de manera eficaz y eficiente.

a) Mapeo de Procesos

El Mapeo de Procesos recoge y sistematiza los procesos ejecutados por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad para el cumplimiento de sus funciones y la producción de los bienes y/o servicios que brinda a la ciudadanía. Esta herramienta es un primer paso hacia la gestión por procesos.

b) Plan de Mejoras

Las entidades públicas deben buscar, identificar, priorizar e implementar mejoras a aspectos específicos de los procesos que llevan a cabo para el cumplimiento de sus funciones y la producción de los bienes y/o servicios que brindan a la ciudadanía. La priorización de las mejoras debe realizarse considerando la demanda total de recursos

que implicaría, el alineamiento de las mismas con los objetivos estratégicos de la entidad y los efectos positivos que generarían para la ciudadanía.

C. Tercera Etapa.

a) Las Mejoras Internas:

Las Entidades determinan la cantidad de recursos humanos que necesitan para su correcto funcionamiento, en el marco del nuevo sistema de servicio civil, y diseñan sus nuevos documentos de gestión.

b) La Determinación de la Dotación

El análisis de nómina incluye determinar la estructura de recursos humanos de una entidad y la composición de puestos (grupos, familias, roles y niveles o tipos), así como identificar determinar el número de ubicaciones y lugares necesarios para su adecuado funcionamiento y para la entrega eficiente y eficaz de bienes y servicios a la población.

c) Manual de Perfiles de Puestos (MPP)

El Manual de Perfiles de Puestos reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF) como documento de gestión, este documento de gestión que describe de manera organizada todos los perfiles de puestos apropiados a los servicios que presta la entidad con el fin de asistir a la mejora continua de la gestión de los recursos humanos.

d) El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)

Es una herramienta de gestión en la que las entidades configuran las localidades para componerlas, su valoración y presupuesto asignado a cada una de ellas, para la planificación y gestión ordenada de los recursos humanos. El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) reemplaza al Cuadro de Asignación del Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Durante este período, las entidades realizarán concursos públicos de selección que permitan la incorporación de servidores al nuevo régimen del servicio civil, de acuerdo al Plan de Implementación.

El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) debe incorporar un Plan de Implementación en el cual se constituye el orden que se seguirá para organizar y ejecutar los concursos públicos de méritos para ocupar, progresivamente, los puestos en el nuevo régimen del servicio civil.

D. Cuarta Etapa.

Implementación del Nuevo Régimen:

El régimen de la Ley de Servicio Civil se implementa a través de convocatorias a los concursos públicos, la transición de servidores al nuevo régimen y la implementación de procesos mejorados. (Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, Lineamientos, 2017).

2.1.11. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Denominado como el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del Servicio Civil; asimismo comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. (Decreto Legislativo Nº 1053).

2.1.12. Sobre los Beneficios laborales

SERVIR (2013), El elemento clave de la reforma del Servicio Civil es la Meritocracia, a través de la cual los ciudadanos podrán obtener servicios de calidad del Estado, y los servidores podrán ascender y ganar más, superando los salarios congelados durante

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

mucho tiempo y el estancamiento de la carrera. Por ello, la reforma del servicio civil es trascendental para lograr un Estado al servicio del ciudadano.

¿Qué trae consigo este nuevo régimen?

❖ Este nuevo régimen incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Por lo que, este beneficio se aplica a los servidores públicos del Decreto Legislativo 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400.000 servidores públicos. Además, las pensiones se calcularán sobre los ingresos brutos, no una fracción como ahora.

❖ Brinda una verdadera carrera para el servidor público. Permitirá a los servidores del CAS y a todos los que ingresen al nuevo régimen tener estabilidad laboral y con un mejor visión del trabajo.

❖ La transición al nuevo servicio civil es voluntaria, es decir, se respetan los deseos de los trabajadores y estos pueden decidir si aplican al nuevo sistema.

❖ Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a los trabajadores de bajo rendimiento y aumentar sus ingresos y lograr ascensos para aquellos que se desempeñen bien.

❖ Se respetan los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de conformidad con la Constitución Política del Perú y los tratados de la OIT ratificados por el Perú.

A propósito la Ley del Servicio Civil tiene como objetivo crear las bases para mejorar el desempeño de los servidores públicos, a través del arbitraje y el respeto a los derechos laborales, a fin de que los actores estatales alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, además de brindar servicios de calidad.

La citada Ley establece un régimen único y exclusivo para los prestadores de servicios en los organismos públicos del Estado, crea derechos y deberes de los servidores

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

públicos, prevé la capacitación, evaluación, compensación, indemnizaciones, disciplina y otros.

La incorporación al nuevo régimen del servicio civil es voluntaria y los concursos para trasladarse a este sistema no requieren de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057.

Menciona que se aplicará la meritocracia tanto para el ingreso al nuevo régimen como para el ascenso y permanencia, para contar con las personas más idóneas para el cargo, para tener competencia y transparencia, para asegurar el acceso igualitario a las funciones públicas.

La Ley profesionaliza a los servidores a través de la evaluación, capacitación y consecución de objetivos permanentes. Establece claramente que los resultados de la capacitación que reciben y su uso en beneficio del establecimiento deben ser medibles.

Asimismo, las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados.

2.1.13. Derechos laborales

HARO (2014), señala que la rama del derecho que se encarga de regular el vínculo que se establece a consecuencia del trabajo humano se conoce como derecho laboral y se trata del conjunto de normas que garantizan el cumplimiento de obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral. El derecho laboral comprende al trabajo como aquella actividad que un individuo realiza con el fin de transformar el mundo

exterior y producto de ello obtiene los recursos materiales o bienes económicos que satisface directa o indirectamente una necesidad para la subsistencia.

La Ley del Servicio Civil busca sentar las bases para mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la meritocracia y con respeto de los derechos laborales, con el fin que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además presten servicios de calidad. Según el CAPÍTULO V de derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil y artículo 35, de derechos individuales del servidor civil - Ley del Servicio Civil (Ley 30057).

El servidor civil adquiere los siguientes derechos:

- Percibir una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto.
- Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios, incluyendo los días de libre disponibilidad, regulados en el reglamento. Mediante decreto supremo el Poder Ejecutivo puede establecer que hasta quince (15) días de dicho período se ejecuten de forma general. El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
- Jornada diaria de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
- Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.
- Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.

- Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
- Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada.
- No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.
- Otros establecidos por la Ley del Servicio Civil.

2.1.14. Compensación laboral

Según, la Ley del Servicio Civil, en su CAPÍTULO IV de las compensaciones y en su Artículo 28º, señala que: *la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.*

El objetivo principal de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según el Artículo 29º de la estructura de las compensaciones, la compensación se estructura de la siguiente manera: *La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.*

Conforme el Artículo 31º. Compensación económica

31.1 La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual y está compuesta de la valorización que solo comprende:

a. Principal. Componente económico directo de la familia de puestos.

b. Ajustada. Otorgada al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.

c. Vacaciones. Entrega económica por el derecho vacacional.

d. Aguinaldos. Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

e. Compensación por tiempo de servicios

f. La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

- Los beneficios y la adquisición de los derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se adquieren mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil.

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- Los beneficios laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se adquieren mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil.
- La adquisición de derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se obtiene mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La Municipalidad Provincial El Collao - Ilave.

El siguiente gráfico mostrado a continuación muestra y distribuye a los funcionarios de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave.

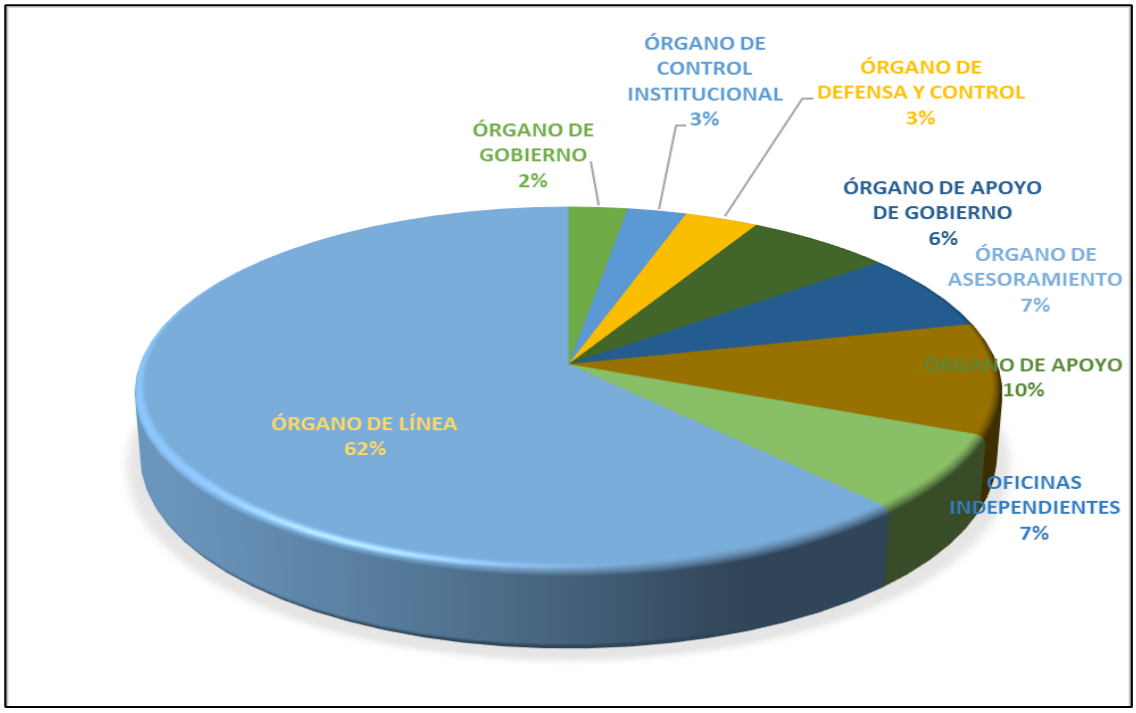


Figura 1. Distribución de los funcionarios de la MPC-I

Fuente: Resultados de los Mapeos de los puestos de los trabajadores de la MPC-I

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

Como se muestra en la figura Nº 01 se muestra la distribución por órganos según organigrama de la MPC-I, la que servirá para sacar las muestras y aplicar las encuestas.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

Está conformada por 160 trabajadores de la modalidad Carrera Administrativa, Contrato del Régimen Privado, Contrato Administrativo de Servicio, que actualmente laboran en Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, esta información está basada, según el organigrama de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave, los cuales están distribuidos de acuerdo al organigrama de la institución y obtener muestras aplicando las encuestas a los trabajadores, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de la MPC-I.

	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
ÓRGANO DE GOBIERNO	ALCALDÍA	4
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	GERENCIA MUNICIPAL	4
ÓRGANO DE DEFENSA Y CONTROL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	3
	PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	2
ÓRGANO DE APOYO DE GOBIERNO	OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS	2
	OFICINA DE DEFENSA CIVIL	2
	SECRETARÍA GENERAL	6
ÓRGANO DE ASESORAMIENTO	GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	9
	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	2

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

ÓRGANO DE APOYO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	16
OFICINAS INDEPENDIENTES	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN	4
	OFICINA DE EJECUCIÓN COACTIVA	2
	OFICINA DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	2
	OFICINA DE SUPERVISIÓN, LIQUIDACIÓN DE INVERSIÓN	3
ÓRGANO DE LÍNEA	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	20
	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y MEDIO AMBIENTE	36
	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS PÚBLICOS	19
	PROGRAMAS SOCIALES	24
	TOTAL	**160**

Tabla Nº 01. Cuadro de Asignación de Personal – CAP PROVISIONAL

Fuente: Municipalidad Provincial El Collao Ilave

Elaboración: Propia.

La fórmula siguiente se determinará a través de la fórmula para las poblaciones finitas y la muestra que será necesaria para el presente estudio.

$$n = \frac{z\ 2pqN}{E2(N-1) + z\ 2pq}$$

Dónde:

a: Grado de Confianza. Lo determina el proyectista y determina la confianza en el

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

estudio, normalmente. El grado utilizado es entre 90% y 99%. Para el presente trabajo se utilizará a=95%.

z: es el valor de la distribución normal estandarizada, corresponde al nivel de confianza escogido; en este caso es de z = 1.96.

p: es la proporción de la población que tiene la característica de interés que nos interesa medir. Como no se tiene un valor conocido que p=0.50.

q = 1 – p: Es la proporción de la población que no tiene la característica de interés; en este caso q =0.50.

E: Es el error permitido de estimación de la muestra en la población.

N: tamaño de la población solamente considerada: en la presente investigación la población es de 160.

n: tamaño de la muestra, es el dato que se quiere obtener.

Tenemos los siguientes datos

$$n = \frac{1.96^2\,(0.50)\,(0.50)\,(160)}{0.00^2\,(160-1) + 1.96^2\,(0.50)\,(0.50)}$$

$$n = \frac{153.66}{0.9604}$$

$$n = 160$$

Al ser una población relativamente pequeña, se tomará en cuenta a todos los trabajadores de la MPC-I, carrera administrativa, contrato del Régimen Privado, Contrato Administrativo de Servicio, por lo que concluimos que el error será de 0.

n = 160

z = 1.96 por qué se requiere tener un grado de confianza del 95%. p = 0.50 asumimos.

q = 0.50 Proporción de la población que consideramos no tiene interés.

E = 0.00.

Reemplazando en la Fórmula:

n = 160.

n = 160 Trabajadores del Carrera Administrativa, Contrato del Régimen Privado, Contrato Administrativo de Servicio. En este caso se tomará la población que es la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, será considerado en su totalidad por ser una población pequeña.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. Método de Investigación

Se utilizará el MÉTODO ANALÍTICO TRANSVERSAL que caracteriza a las ciencias **descriptivas** y dentro de estos al método de observación científica, la predicción y el planteamiento de la hipótesis que serán comprobadas en la investigación.

Ya que se debe elegir por la implementación de la Ley del Servicio Civil, un camino hacia la nueva reforma de Servir. En este caso se aplicó las encuestas para la recopilación de datos.

3.3.2. Técnica de Investigación

Recolección de la Información y Encuesta por cuestionarios

La recolección de información, se hará a través de recolección de información se efectuará mediante la visita a la Entidad en este caso la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, aplicando encuestas tipo cuestionario a fin de garantizar la existencia de toda la información necesaria para responder las interrogantes de investigación y satisfacer los objetivos planteados.

Distribución de encuestas

Las encuestas se distribuirán según el porcentaje de trabajadores de cada órgano de la Entidad.

Tabla 2: Distribución de las encuestas de la MPC-I.

DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	CANTIDAD
ÓRGANO DE GOBIERNO	2.50%	4
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2.50%	4
ÓRGANO DE DEFENSA Y CONTROL	3.10%	5
ÓRGANO DE APOYO DE GOBIERNO	6.30%	10
ÓRGANO DE ASESORAMIENTO	6.90%	11
ÓRGANO DE APOYO	10.00%	16
OFICINAS INDEPENDIENTES	6.90%	11
ÓRGANO DE LÍNEA	61.90%	99
TOTAL	**100.00%**	**160**

Fuente: Municipalidad Provincial El Collao Ilave - Cuadro de Asignación de Personal.

Como se aprecia en la tabla, todas las encuestas se han distribuido según los órganos de la MPC-I, con la finalidad de poder enmarcar y recopilar toda la información en su totalidad y para conocer y determinar que los datos que se obtendrán tengan una mayor veracidad y relevancia, porque la Ley del Servicio Civil abarca a todos los funcionarios públicos de la institución. Los resultados son producto de los mapeos de todos los puestos en la entidad.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

3.4.1 Variable Independiente

VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
La Ley del Servicio Civil ● Implementación del Servicio Civil ● Gestión del Rendimiento ● Gestión de la Capacidad ● Las Compensaciones ● Derechos Colectivos	**TIPO:** Jurídico - Comparativo **DISEÑO:** No Experimental.	**Técnicas:** De recolección de datos: ● Encuesta por cuestionario De procesamiento: ● Porcentajes ● Gráficos	**Población:** 160 trabajadores **Muestra:** 160 trabajadores

▪

3.4.2 Variable Dependiente

VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

Beneficios y Derechos Laborales ● Remuneración/Salario ● Contenido del trabajo ● Oportunidades de Ascenso y Promoción ● Estabilidad en el empleo	**TIPO:** Jurídico - Comparativo **DISEÑO:** No Experimental.	**Técnicas:** De recolección de datos: ● Encuesta por cuestionario De procesamiento: ● Porcentajes ● Gráficos	**Población:** 160 trabajadores **Muestra:** 160 trabajadores

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1 Método de Investigación

La investigación a realizar es de tipo **Jurídico-Comparativo**, trata de establecer las semejanzas y/o diferencias donde se pretende identificar, comparar, describir y determinar la Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Adquisición de los Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019.

3.5.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación será NO EXPERIMENTAL, ya que se centra en describir las variables, analizando su influencia e interrelaciones, las variables no se manipulan porque ya han sucedido.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo, hace referencia en un primer momento a la exposición de los resultados obtenidos a fin de determinar la Implementación de la Ley del Servicio Civil y la adquisición de los beneficios y derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en un segundo momento se describe el análisis de resultados en función a los objetivos formulados líneas arriba para fines del presente estudio.

4.1. Exposición de Resultados

Pregunta Nº 01: ¿La MPC-I cumple con comunicar oportunamente las etapas de transición a la Ley del Servicio Civil?

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

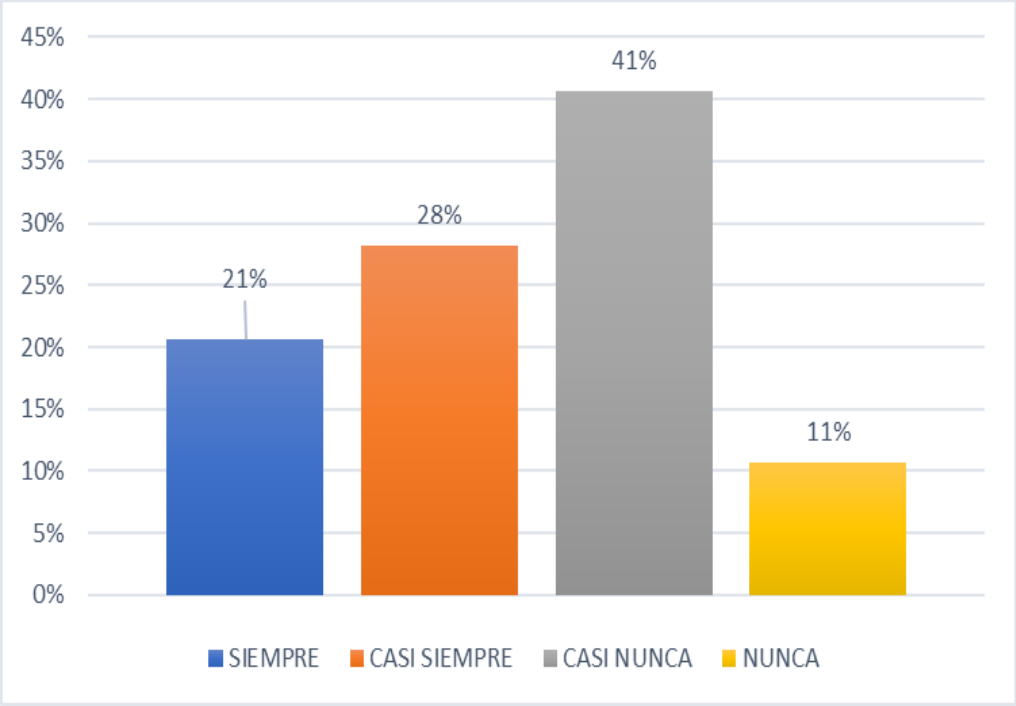


Figura 2: Publicidad de la Ley del Servicio Civil por la Entidad Pública.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se aprecia en la Figura Nº 2, la encuesta aplicada a los trabajadores de MPC-I, el 41% manifiestan que casi nunca se les ha informado sobre la publicidad de la Ley del Servicio Civil, de igual manera un 11% de los encuestados consideran que nunca se les ha dado a conocer la publicidad de la Ley Servir por la Entidad, esto quiere decir que ha sido deficiente y por consiguiente más del 50% de los encuestados indican que no se les ha informado de manera correcta sobre el proceso de tránsito hacia el nuevo régimen laboral de la Ley del Servicio Civil, por lo que desconocen el objetivo de la mencionada Ley, teniendo la mejor idea lo que se trata, peor aún sobre proceso de implementación por el cual está atravesando la institución, generando dudas y malas interpretaciones de las medidas que tome la Subgerencia de Recursos Humanos. Sin embargo a esto tenemos un 28% que casi siempre han percibido información sobre las etapas de tránsito de la Ley, seguido de un 21% que siempre se les ha informado sobre el proceso de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

transición hacia el nuevo régimen la Ley del Servicio Civil.

Pregunta Nº 02: ¿Está convencido de dejar su régimen laboral en el que se encuentra ahora, para entrar al nuevo régimen del Servicio Civil?

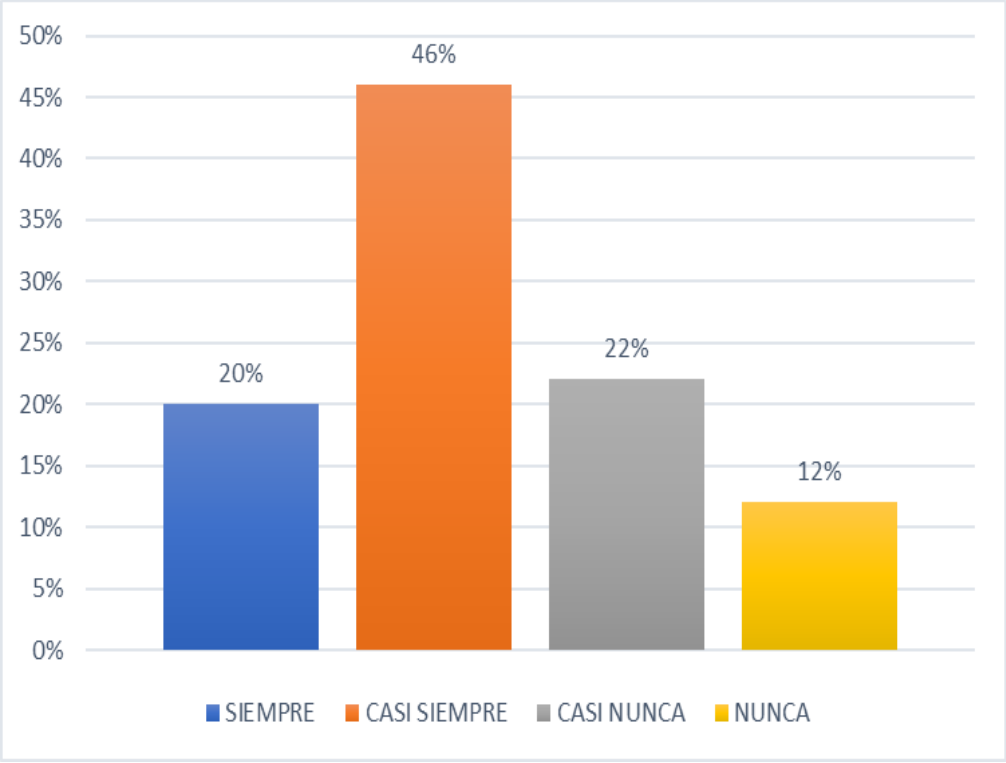


Figura 3: Disposición de los trabajadores a incorporarse a la Ley del Servicio Civil.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la encuesta aplicada a los servidores públicos de la MPC-I, en la Figura Nº 03, se observa que el 46% de los encuestados considera que casi siempre se incorporarán a la Ley de Servicio Civil, sucesivo por un 20% que siempre se incorporarán al nuevo régimen laboral, el 22% de los trabajadores respondieron que casi nunca se cambiarían de su actual régimen laboral, además de ello, existe un 12% que respondieron contundentemente que no se cambiarían por nada a la Ley de Servicio

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

Civil.

Por consiguiente se aprecia la resistencia de 34% de los trabajadores, que no desean cambiarse de su actual régimen laboral; en cambio, un buen grupo de trabajadores, el 66% están considerando su incorporación a SERVIR, fascinados por las mejoras que plantea la Ley del Servicio Civil.

Pregunta Nº 03: ¿Cree que para incorporarse al nuevo régimen del Servicio Civil es necesario realizarlo mediante un concurso público?

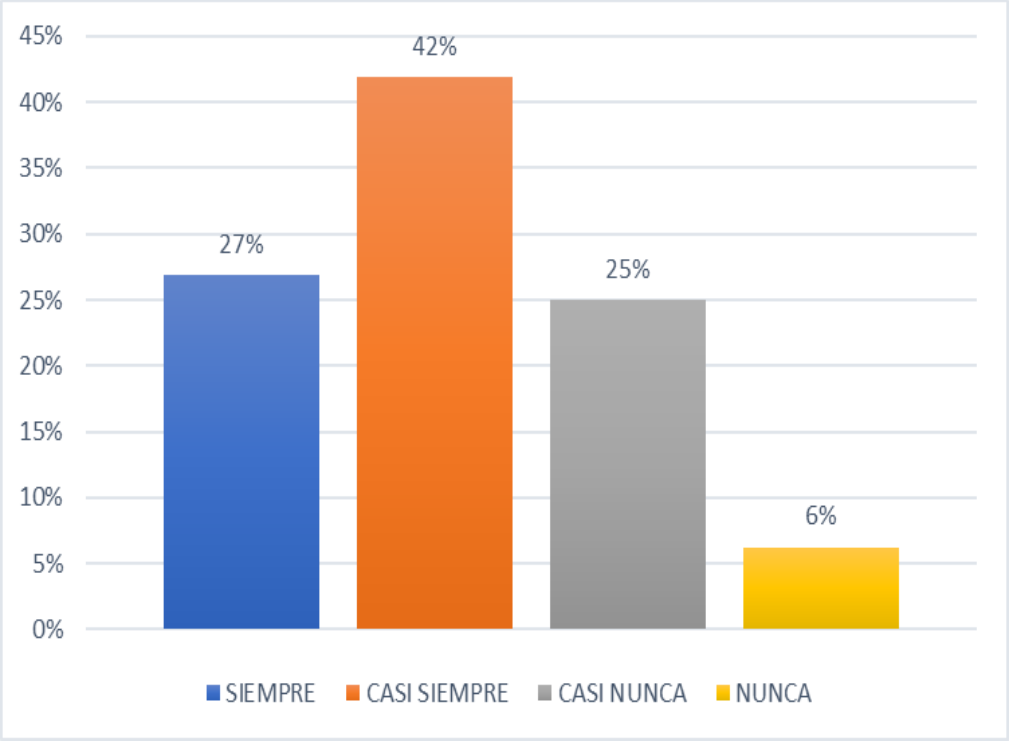


Figura 4: Aceptación con la modalidad de ingreso regulado por la Ley Servir.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 4, el 42% de trabajadores encuestados respondieron que siempre se debe ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos, asimismo un 27% consideran que casi siempre se debe realizar un ingreso a Servir a

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

través de concurso público de méritos, lo que representa casi un 69% de trabajadores que están conformes con que la persona que ingrese a Servir lo haga a través de un concurso público mas no de favores políticos o favoritismo. Sin embargo, existen trabajadores que no están conformes con la modalidad de ingreso estipulada por Servir, un 25% respondieron que casi nunca estarían de acuerdo en dar un concurso público de méritos, bajo ese mismo orden de ideas un 6% de trabajadores están en total desacuerdo que se deba ingresar al servicio Civil a través de un concurso público de méritos.

Pregunta Nº 04: ¿La entidad está capacitando y realizando la inducción en el proceso de transición al nuevo régimen del Servicio Civil?

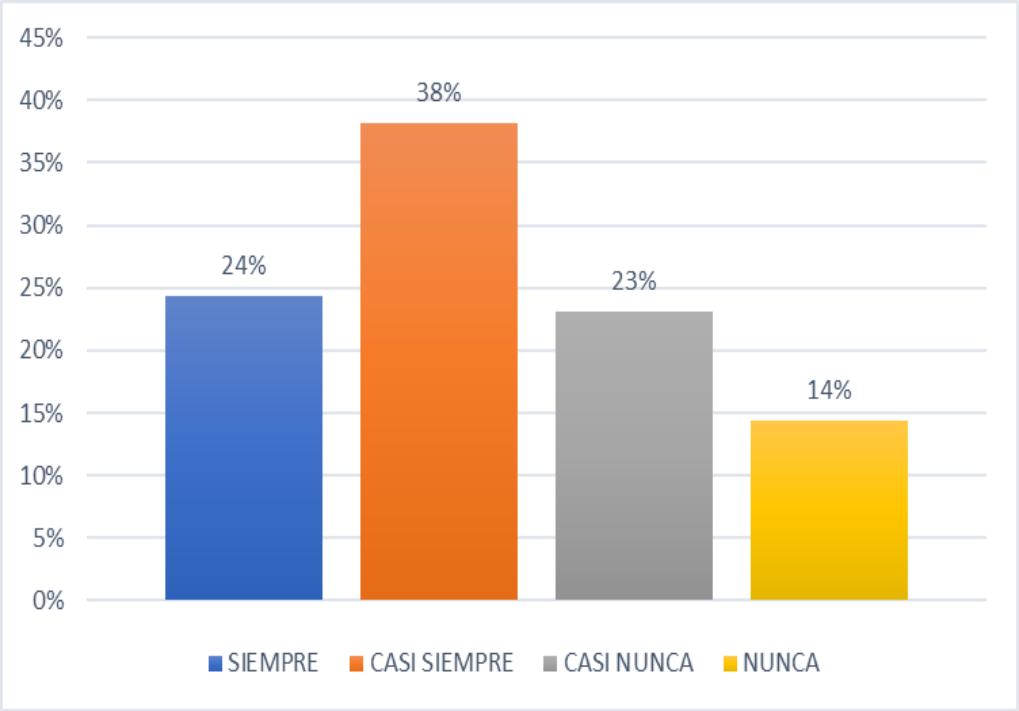


Figura 5: La Ley Servir asesora y realiza la inducción en la transición al nuevo

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se aprecia en la Figura Nº 5, que el 24% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, percibieron que siempre se les facilita la transición hacia el

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

nuevo régimen del Servicio Civil si se les comunica y se les informa de manera correcta sus funciones, un 38% manifestaron que casi siempre se les facilitará su transición en el servicio civil si se les otorga todos los documentos normativos necesarios para realizar su trabajo, todo ello a través de la etapa de inducción. Por eso, existe un 23% de trabajadores que percibieron que casi nunca la etapa de inducción facilita su transición en el servicio civil, asimismo un 14% de trabajadores sostienen que nunca la etapa de inducción cumplirá facilitar su transición hacia el Servicio Civil, existiendo en este grupo minoritario de los trabajadores la percepción de una etapa compleja e innecesaria, ya que no es una etapa de formación, seguirán haciendo sus funciones. Sin embargo, para la gran mayoría de encuestados, representan el 62%. Esta etapa facilita su adaptación, permitiendo conocer y cumplir a cabalidad de sus funciones, responsabilidades y metas encomendadas.

Pregunta Nº 5: ¿Está de acuerdo de que debe realizarse una evaluación en las etapas respectivas al término de los periodos concordante con los fines y objetivos del cargo a ocupar?

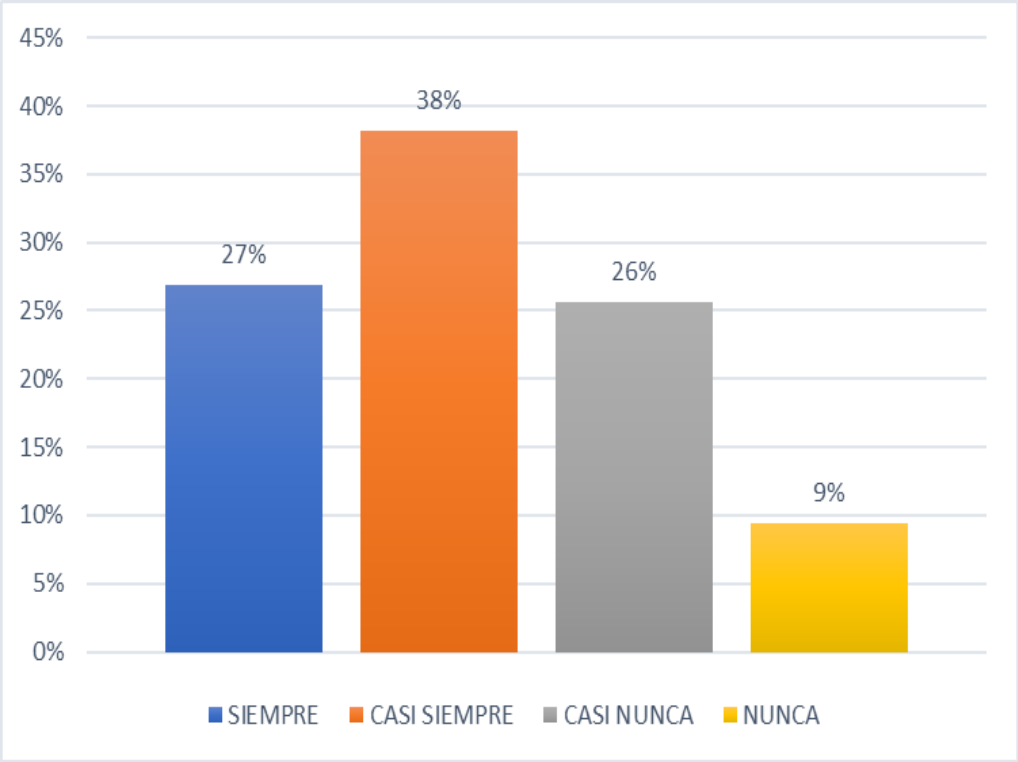


Figura 6: Aprobación de la evaluación de desempeño estipulada por la Ley Servir.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la Figura Nº 6, se les encuestó a los trabajadores de Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, si estarían de acuerdo en que exista un periodo de prueba de tres meses para evaluar si se adaptan o no al puesto encomendado, respondiendo el 27% de los trabajadores que siempre estarían de acuerdo en acotar esta medida, adicionalmente un 38% respondieron que casi siempre estarían de acuerdo en que se realice un periodo de tres meses de prueba para adaptarse al puesto, esto quiere decir que más del 50% de los trabajadores de la MPCI, están de acuerdo en que dicho periodo de prueba, percibiendo como una oportunidad de adaptación. Encontraste a ello, existe un 26% que casi nunca estarían de acuerdo en que exista un periodo de prueba de tres meses para adaptarse al puesto, y un 9% de trabajadores que nunca estarían de acuerdo en pasar un periodo de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

prueba de tres meses en el puesto, y resultando para el 35% una opción poco atractiva, pues lejos de ver una oportunidad lo perciben como una amenaza en caso no cumplan con los resultados esperados, teniendo a ello ya que la ley exigirá que se cumpla el periodo de prueba.

Pregunta Nº 6: Una vez realizada la calificación se procederá con la retroalimentación a través de un plan de mejora continua al trabajador, para cerciorarse si la capacitación a surtido efecto, considerando las recomendaciones y aportes sugeridos ¿Cree usted que esta etapa ayudará a mejorar desempeño del funcionario público?

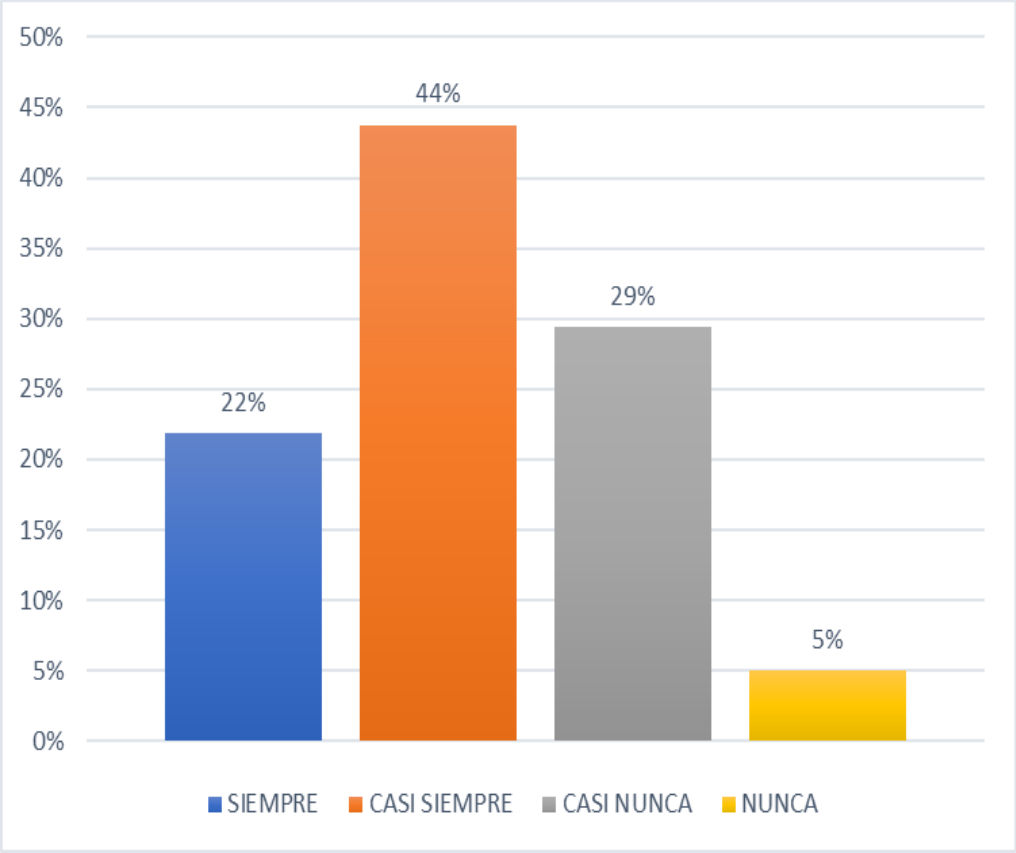


Figura 7: Aportación con la etapa de retroalimentación para la mejora del desempeño laboral.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Conforme a la Figura Nº 7, cerca del 22% de trabajadores respondieron que siempre se debe evaluar el desempeño al finalizar cada periodo, cerca de un 44% respondieron que casi siempre están de acuerdo que se les evalúe el desempeño al finalizar cada periodo, si nos damos cuenta cerca del 66% están conformes y consideran que evaluar el desempeño al finalizar cada periodo ayuda a mejorar el desempeño y lograr los objetivos institucionales, sólo un 29% respondieron que casi nunca estarían de acuerdo en que se evalúe el desempeño al finalizar cada periodo, finalmente sólo un 5% de los encuestados respondieron que nunca estaría de acuerdo en que se les evalúe el desempeño, mostrando su disconformidad con la evaluación de desempeño estipulada por Servir.

Pregunta Nº 7: El trabajador público considerado en la evaluación de desempeño como servidor de rendimiento será considerado para ser capacitado por la municipalidad en seis meses. ¿Usted cree que de esta manera se conseguirá culminar con las brechas de su competencia?

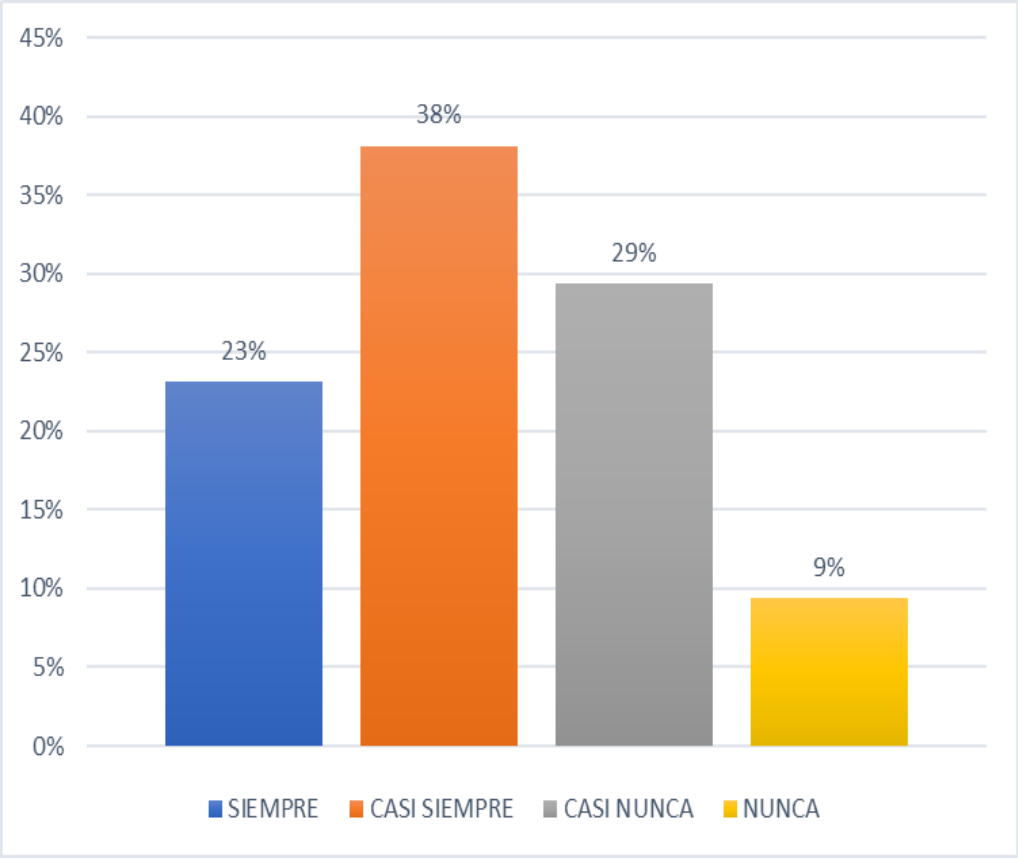


Figura 8: Contribución de la etapa de retroalimentación en el desempeño.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la Figura Nº 8, el 23% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre serían considerados para ser capacitados por la MPC-I durante seis meses, en tanto un 38% consideran que casi siempre lograron beneficiarse del financiamiento de la formación laboral, existiendo más del 50% de trabajadores que se ven como posibles beneficiarios, al considerar la posibilidad de la obtención de la calificación de personal de rendimiento distinguido. Sin embargo, existe un 29% que consideran que casi nunca lograron obtener este beneficio, viendo distante la obtención de la calificación de personal de rendimiento distinguido, asimismo, el 9% consideran que nunca se beneficiaran con el financiamiento del desempeño laboral.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

Pregunta Nº 8: Teniendo en conocimiento las etapas de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad ¿Cómo funcionario usted ha iniciado algún curso de capacitación, actualización, maestría o doctorado?

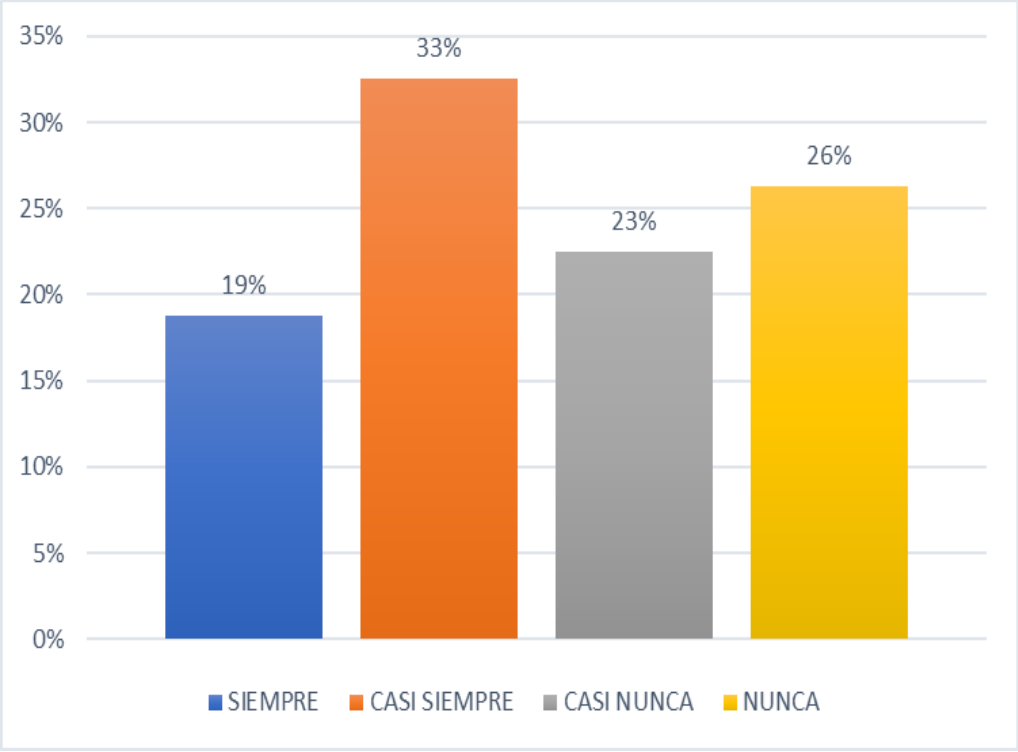


Figura 9: Capacitación iniciada por la Institución Pública MPC-I.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, se aprecia en la Figura Nº 9, que el 19% de los encuestados siempre están teniendo cursos de actualización y/o estudios de maestría, el 33% casi siempre están llevando cursos, especializaciones y/o estudios de posgrado, esto nos refleja que cerca del 52% de los trabajadores de la MPC-I, están llevando cursos de actualización, especialización y/o estudios de posgrado para desempeñarse mejor en la institución, en contraste a ello un 23% de los encuestados respondieron que casi nunca están llevando

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

cursos de actualización y/o maestría para desempeñarse mejor en su institución y el 26% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave respondieron que nunca han llevado cursos de actualización ni estudios de maestría.

Pregunta Nº 9: El funcionario civil en los últimos tres (3) años debe tener una calificación de buen rendimiento para obtener el financiamiento de la formación profesional. ¿Esta medida tomada cree que es la correcta y que le traerá beneficios?

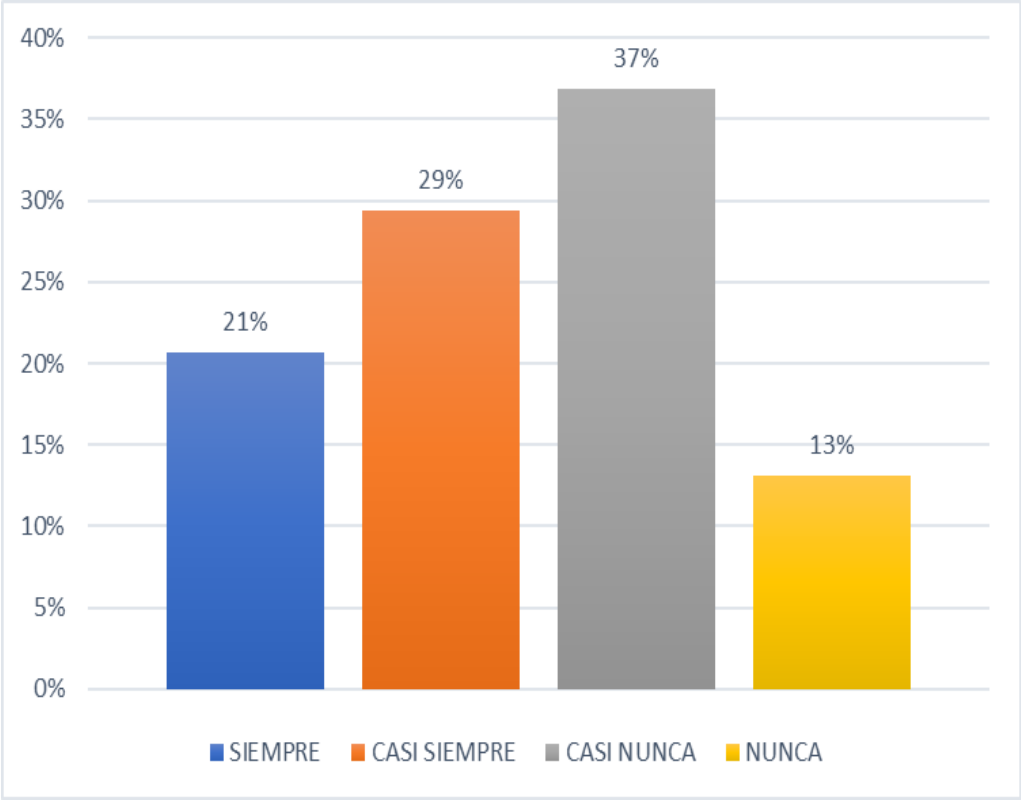


Figura 10: Financiamiento de la formación laboral de los potenciales beneficiarios de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 10, que el 21% de los trabajadores de la MPC-I manifiestan que siempre estarían de acuerdo en que solo se puede negociar mejoras de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

trabajo, tal como lo estipula la Ley Servir, asimismo el 29% casi siempre están de acuerdo en que solo se pueda negociar mejoras laborales, en tanto un 37% de trabajadores casi nunca están de acuerdo en que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no el sueldo, finalmente un 13% consideran que nunca estarían de acuerdo en que solo se pueda negociar mejoras laborales y no económicas.

Pregunta Nº 10: ¿Cree usted que al migrar al régimen del Servicio Civil obtendrá beneficios laborales y derechos laborales?

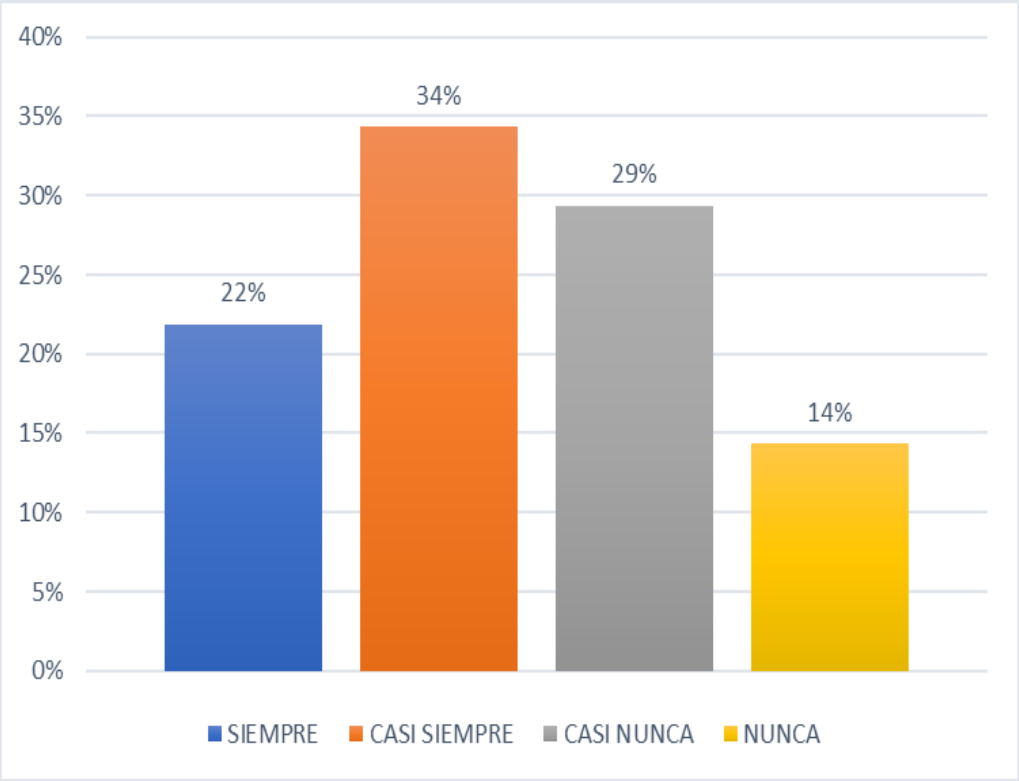


Figura 11: Apreciación en la mejora de los beneficios y derechos laborales mediante la Ley Servir.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Así como se observa en la Figura Nº 11, el 22% de los trabajadores consideran que siempre tendrían los mejores beneficios laborales si es que se trasladan al servicio civil,

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

un 34% consideran que casi siempre se obtendría mejores beneficios laborales si es que se trasladan al régimen del servicio civil; en consecuencia más del 50% consideran que Servir traerá consigo mayores beneficios laborales para los trabajadores; sin embargo un 29% de trabajadores con servir consideran que casi nunca obtendrían mejores beneficios laborales, y solo el 14% de los trabajadores encuestados consideran que Servir no otorga mayores beneficios y derechos laborales a los trabajadores.

Pregunta Nº 11: ¿La entidad durante el tiempo de servicio le ha brindado la oportunidad de ascender a un puesto laboral?

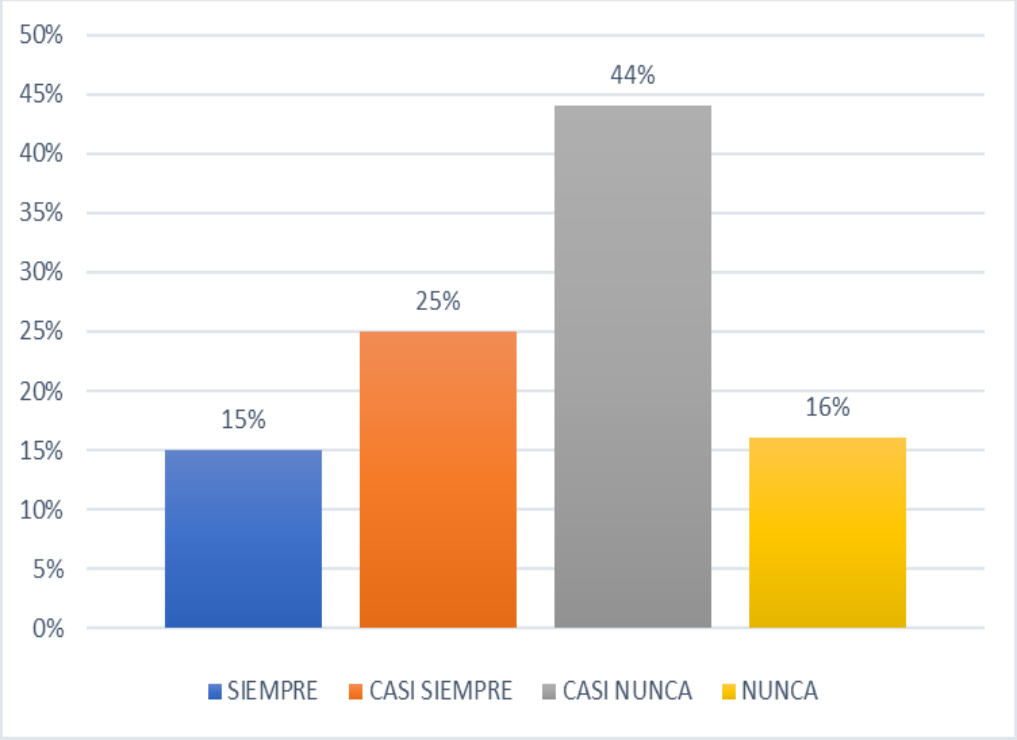


Figura 12: Oportunidad de ascender durante el tiempo de servicio en la Municipalidad Provincial del Collao.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 12, el 15% de los trabajadores consideran que sí tendrían oportunidad de ascender durante el tiempo de servicio, un 25% consideran que

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

casi siempre se obtendría oportunidad de ascender durante el tiempo de servicio, en consecuencia menos del 50% consideran que actualmente la entidad no da oportunidad de ascender a un puesto laboral, un 44% consideran que casi nunca la entidad ha dado oportunidad de ascender a un puesto laboral con más cargo y el 16% consideran que nunca la entidad otorga oportunidad de ascender a un puesto laboral.

Pregunta Nº 12: ¿La remuneración actual que percibe está de acuerdo con las actividades que realiza y al régimen en el que se encuentra?

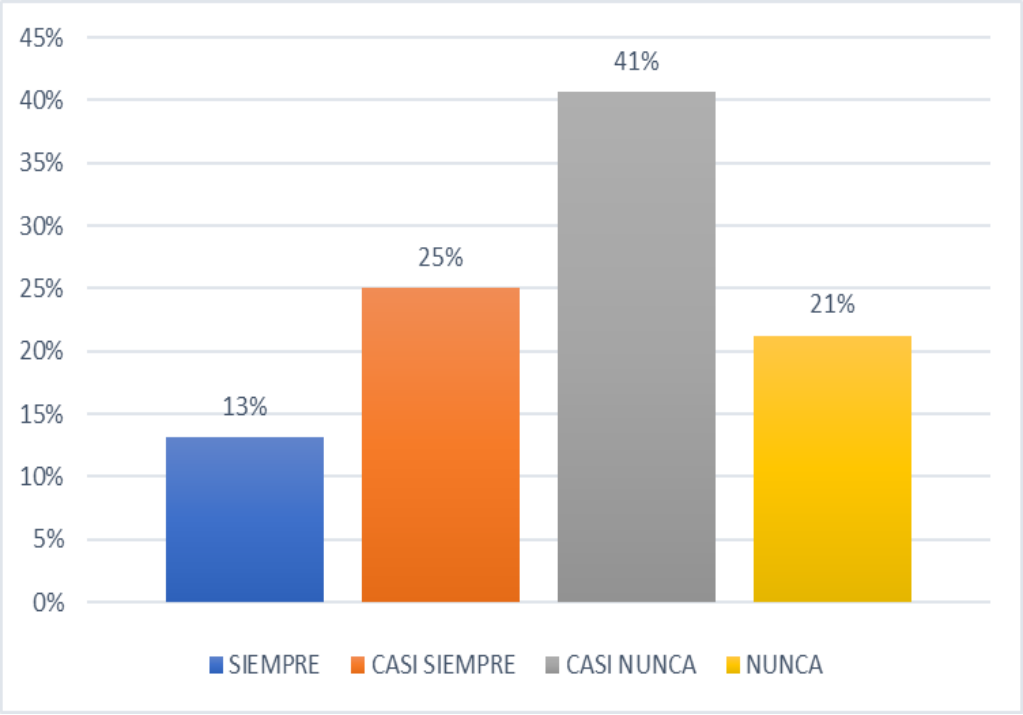


Figura 13: La actual remuneración y su percepción de la justicia.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la Figura Nº 13, en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave el 25% de los encuestados consideran que casi siempre la remuneración asignada es la adecuada, de igual forma solo el 13% consideran que siempre es justa la contraprestación que reciben por las actividades realizadas, asimismo se observa que el 41% del personal encuestado

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

casi nunca consideran justa la remuneración que perciben, asimismo el 21% de trabajadores nunca se han encontrado a gusto con la remuneración asignada, lo cual implica que el 62% de trabajadores están descontentos con el ingreso que reciben por el desempeño de sus funciones administrativas en la institución, cabe señalar que la falta de satisfacción con la compensación obtenida puede afectar la productividad de la organización; por lo que es importante para la institución brindar una remuneración que sea percibida como justa por los trabajadores.

Pregunta Nº 13: ¿Considera usted que una mayor remuneración y/o Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con las metas de la entidad?

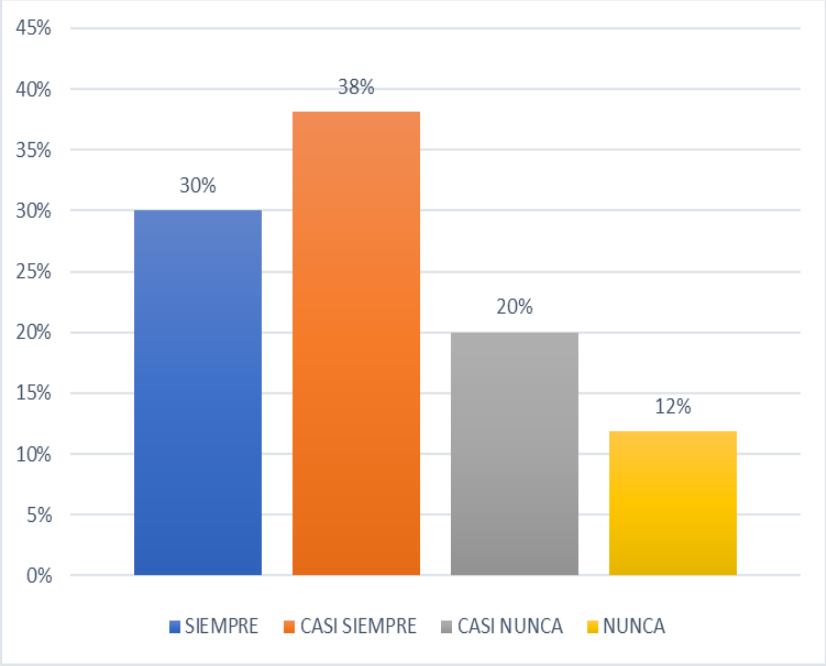


Figura 14: La mayor remuneración es fuente de incorporación efectiva a Servir.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

La Figura Nº 14, nos muestra la siguiente información, el 38% de trabajadores casi

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

siempre consideran que una remuneración alta es suficiente para atraer personal efectivo, de igual forma el 30% consideran que siempre una remuneración por encima del promedio resultara suficiente para captar personal efectivo a servir; de esta forma el 68% de los trabajadores encuestados consideran que a mayor remuneración es fuente de incorporación efectiva a Servir. Sin embargo, para el 20% de trabajadores una remuneración alta casi nunca logra ser suficiente para atraer personal efectivo a servir, pues muchas veces los trabajadores evalúan otros aspectos como es el caso de las oportunidades de desarrollo que brinda la institución, las compensaciones no económicas, el clima laboral, el 12% de los trabajadores encuestados consideran que nunca la remuneración es fuente de incorporación efectivo a servir.

Pregunta Nº 14: En su actual puesto de trabajo, ¿Se le han presentado situaciones que haya desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?

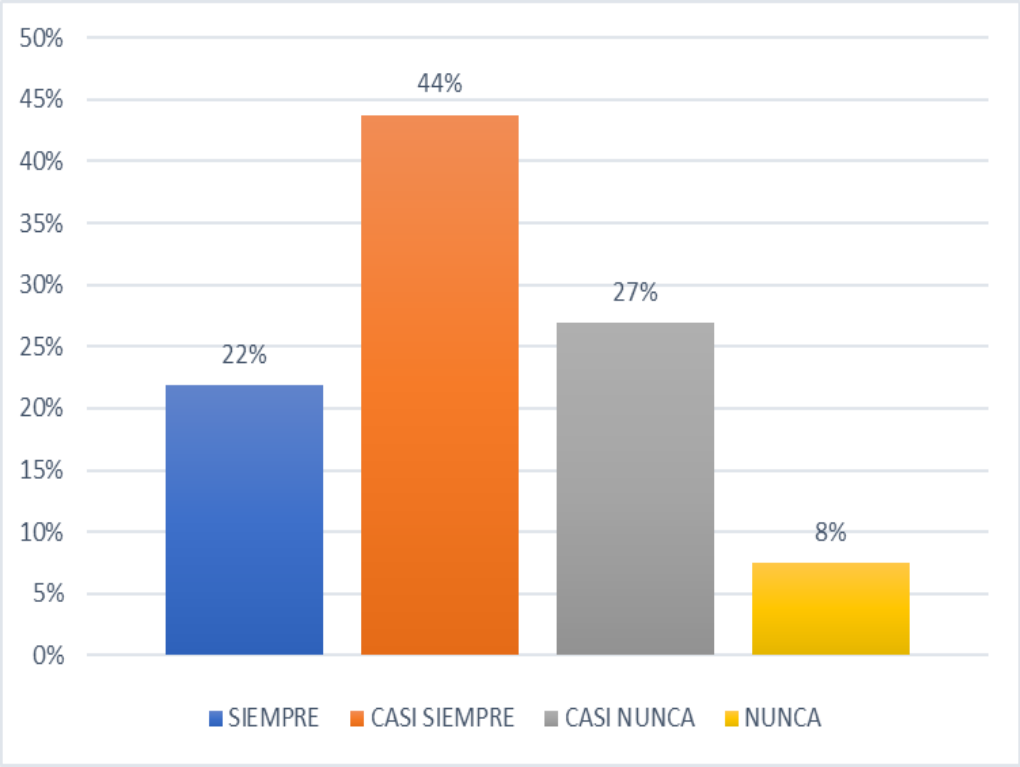


Figura 15: Desafío y situaciones observadas en el puesto de trabajo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según Figura Nº 15, refleja que el 44% de trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, casi siempre encuentran situaciones de desafío dentro de su área de trabajo, asimismo el 22% de los trabajadores siempre encuentran nuevos desafíos en su devenir diario dentro de la institución; estos resultados reflejan que para el 66% de los trabajadores de la MPC-I, su trabajo no es completamente rutinario, estando preparados para afrontar los desafíos que traiga consigo Servir.

Por otro lado, el 27% de colaboradores manifiestan que casi nunca se les ha presentado situaciones que haya desafiado sus conocimientos y habilidades, de igual forma un 8% consideran que nunca se han presentado nuevas situaciones en su área de trabajo, tomándose para estos las actividades completamente rutinarias, afectando la motivación con el transcurrir del tiempo.

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

Pregunta Nº 15: ¿Considera usted que los beneficios del régimen de Servir es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores?

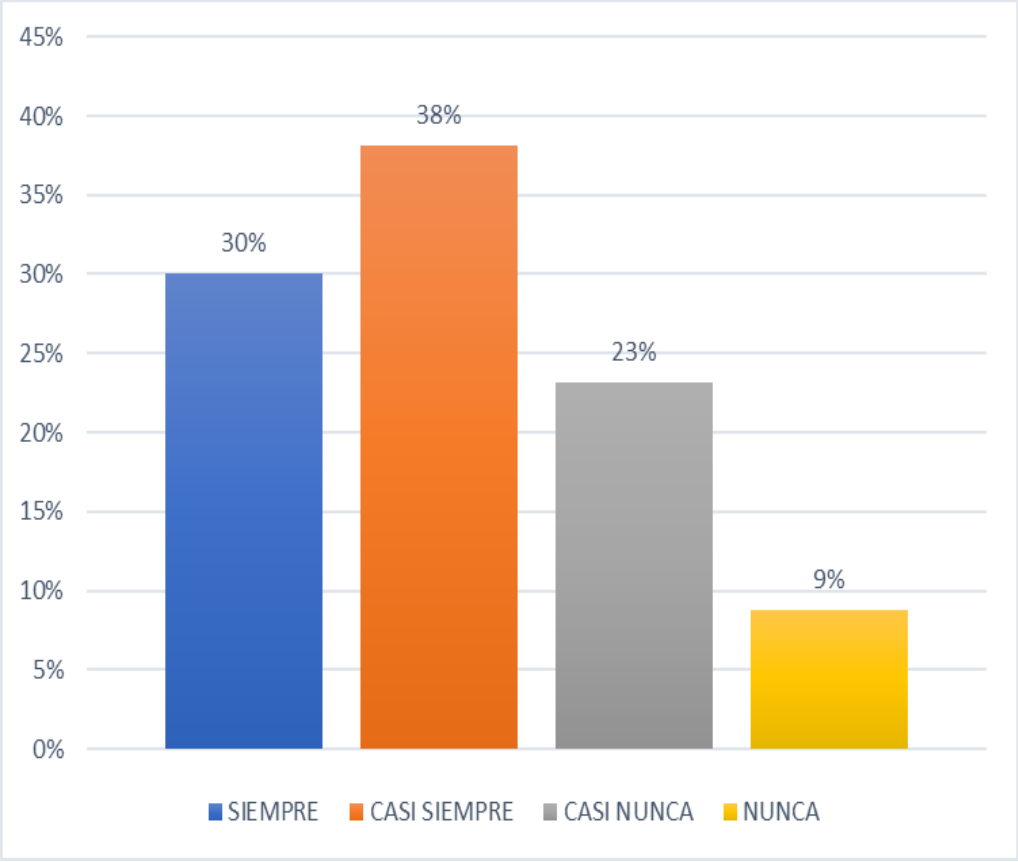


Figura 16: Los beneficios y derechos laborales según Servir influyen de manera positiva

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 16, el 30% de los trabajadores consideran que siempre tendrían los mejores beneficios de Servir, ya que es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y la adquisición de los derechos laborales que influyen de manera positiva, un 38% consideran que casi siempre tendrían los mejores beneficios de Servir,

ya que es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y la adquisición de los derechos laborales que influyen de manera positiva; en consecuencia más del 50% consideran que Servir traerá consigo mayores beneficios y derechos laborales para los trabajadores; sin embargo un 23% de trabajadores con servir consideran que casi nunca obtendrían mejores beneficios y derechos laborales y sólo el 9% de los trabajadores encuestados consideran que Servir no otorga mayores beneficios ni derechos laborales a los trabajadores.

Pregunta Nº 16: ¿Considera usted que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, para así poder incorporarse al régimen del Servicio Civil?

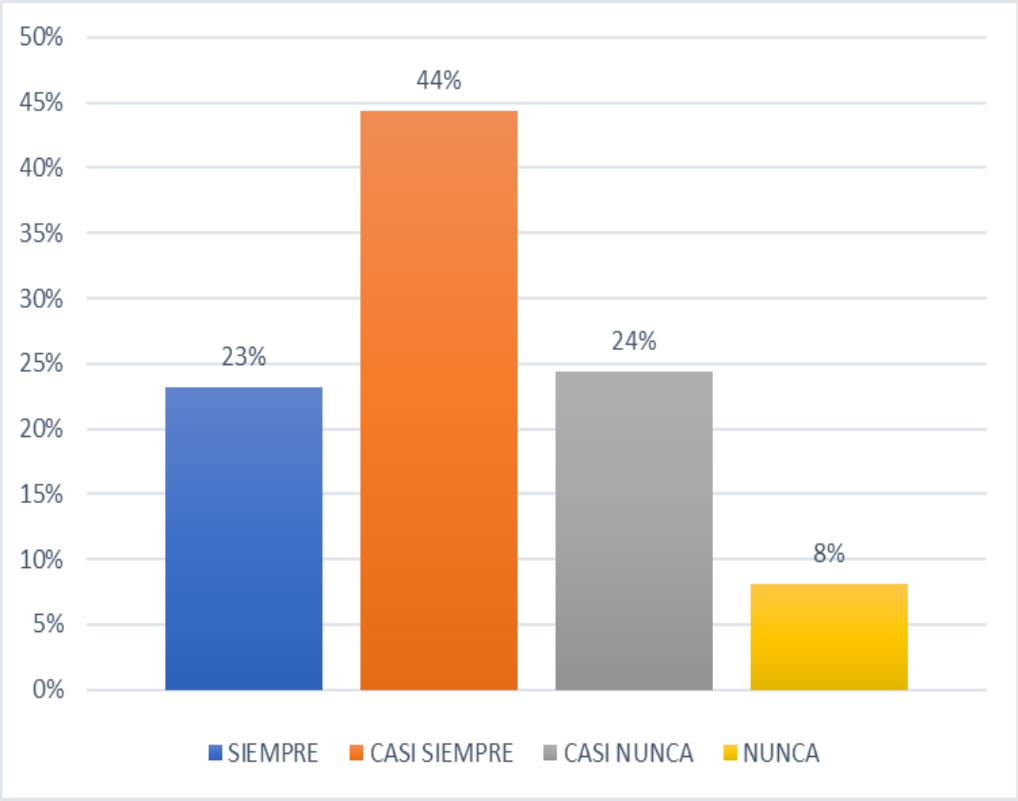


Figura 17: Según Servir los beneficios ofrecidos son un elemento de estimulación en el derecho laboral.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la Figura Nº 17, el 23% de los trabajadores encuestados consideran que siempre los beneficios del régimen de Servir es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, que así podrían incorporarse al régimen del Servicio Civil, y un 44% de los encuestados consideran que casi siempre que los beneficios ofrecidos por servir estimula al derecho laboral, y 24% casi nunca están de acuerdo con los beneficios ofrecidos por la Ley Servir, el 8 % considera que los beneficios del régimen de Servir nunca será un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, que así podrían incorporarse al régimen del Servicio Civil.

Pregunta Nº 17: ¿Considera usted que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

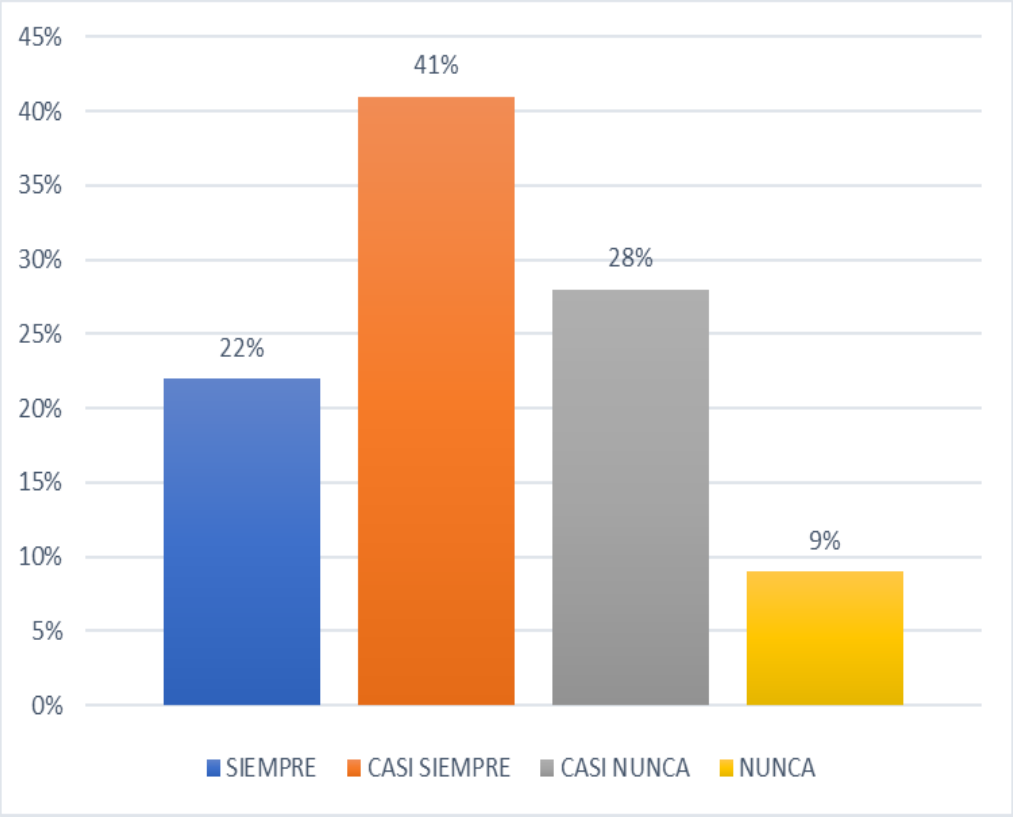


Figura 18: La Ley del Servicio Civil influye positivamente en la Administración Pública.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Según la Figura Nº 18, el 22% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave consideran que siempre la adquisición de los derechos laborales de Servir influye de manera positiva, por tanto un 41% de los encuestados manifiestan que casi siempre influye positivamente Servir, sin embargo el 28% de los trabajadores consideran casi nunca Servir influiría en la adquisición de los derechos laborales, y 9% consideran que nunca la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influiría de

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

manera positiva en la MPC-I.

Pregunta Nº 18: ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios y derechos laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

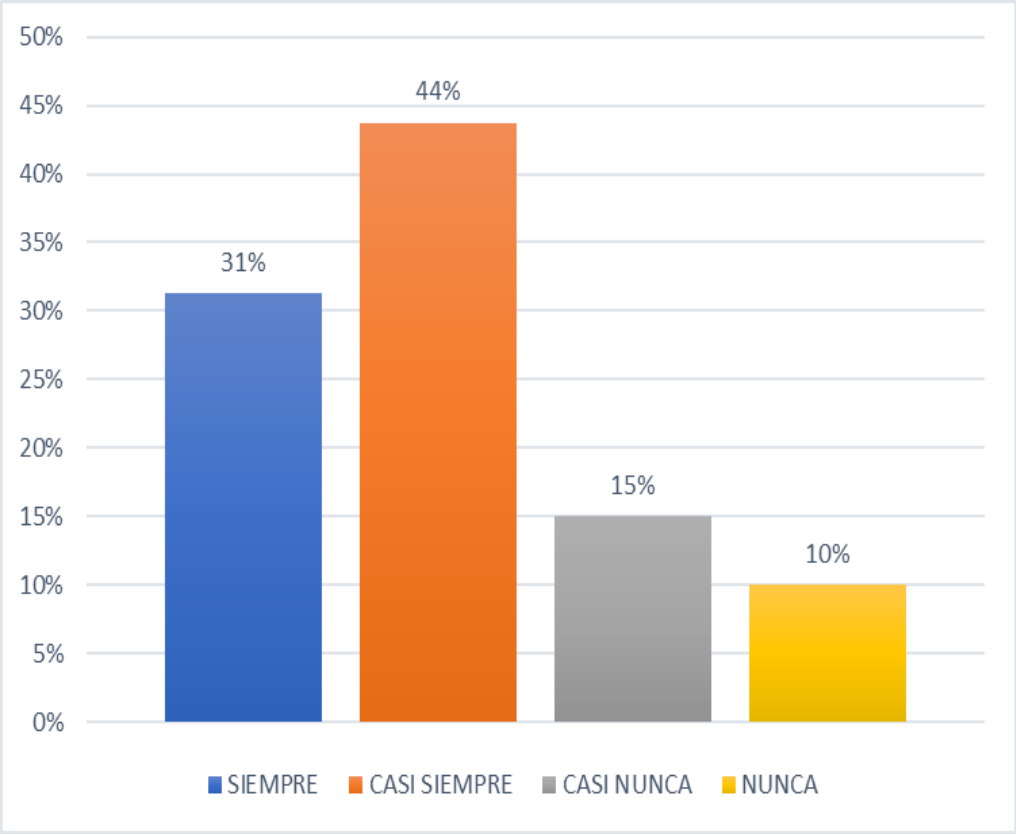


Figura 19: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren beneficios y derechos laborales.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 19, el 31% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave consideran que siempre que al implementar la Ley Servir sería viable la adquisición de beneficios y derechos laborales, por tanto un 44% de los encuestados manifiestan que casi siempre adquirirán beneficios y derechos laborales al implementarse a la Ley Servir, sin embargo el 15% de los trabajadores consideran casi

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

nunca Servir les otorgaría los beneficios y derechos laborales, y 10% consideran que nunca la adquirirán los beneficios ni derechos laborales al implementarse la Ley del Servicio Civil en la MPC-I.

Pregunta Nº 19: ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

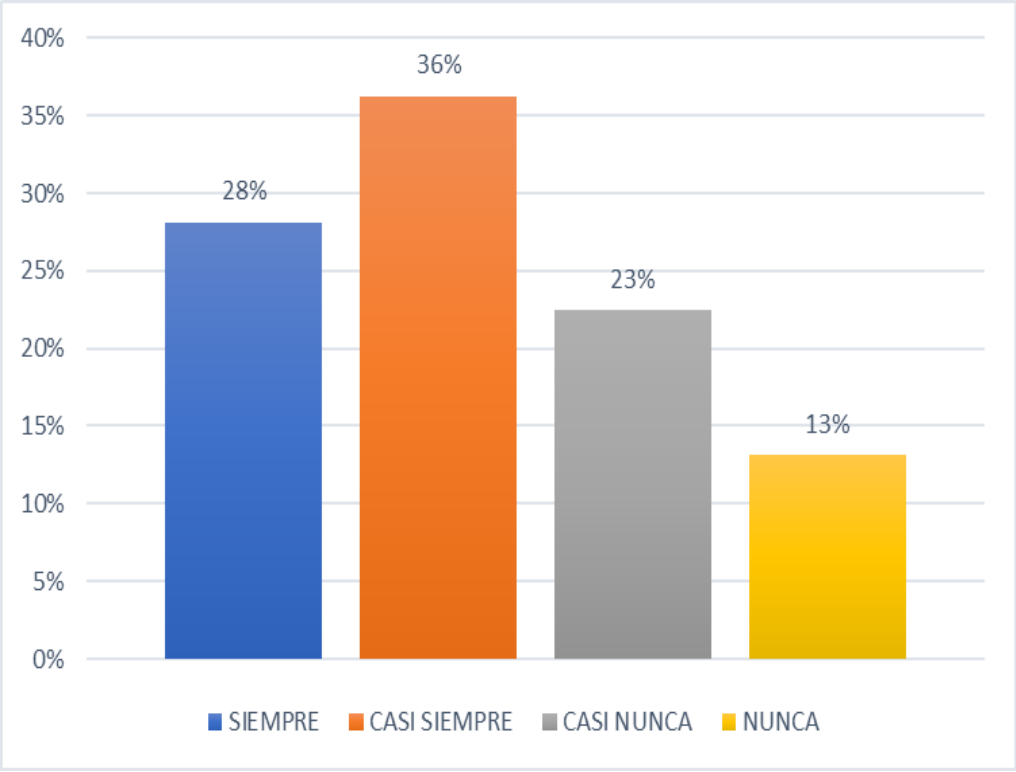


Figura 20: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren beneficios laborales en la administración pública.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

Como se observa en la Figura Nº 20, el 13% de los trabajadores encuestados consideran

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

que nunca se adquirirán los beneficios laborales al implementarse la Ley Servir, el 23% de los encuestados consideran de casi nunca se adquirirán los beneficios laborales al implementarse la Ley Servir, asimismo el 36% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, consideran que casi siempre se adquirirán los beneficios laborales al implementarse la Ley Servir, un 28% de los encuestados consideran que siempre se adquirirán los beneficios laborales al implementarse la Ley Servir, por lo que se valida que si se adquirirá beneficios laborales al implementar la ley servir.

Pregunta Nº 20: ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán derechos laborales en la administración pública?

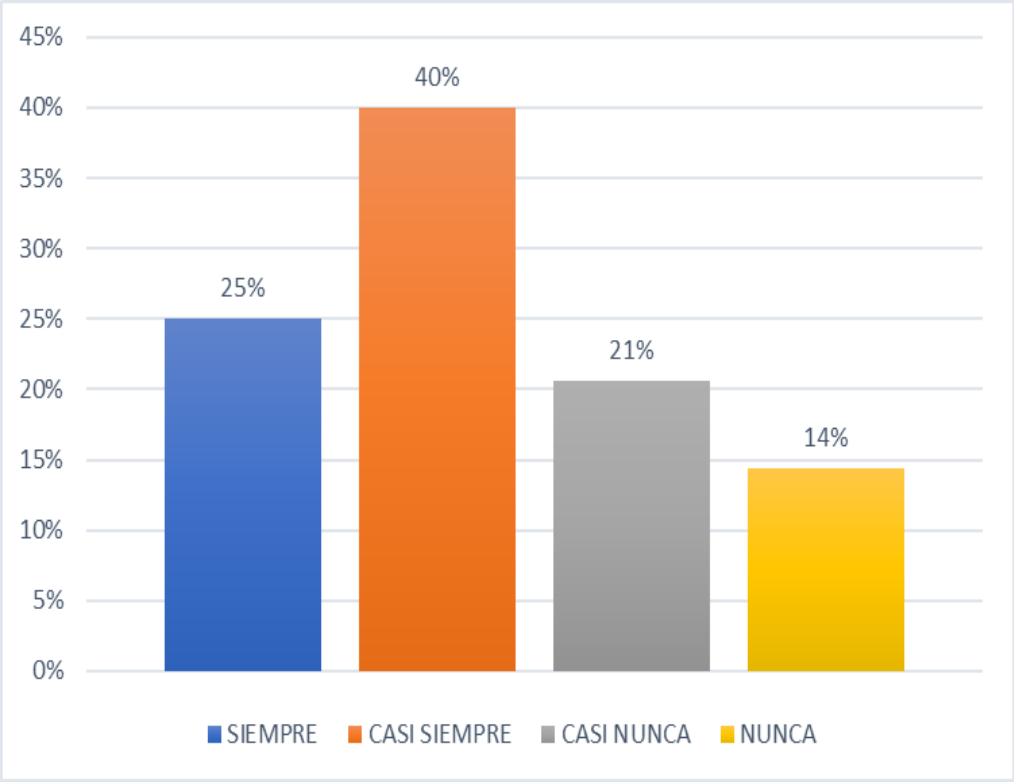


Figura 21: Al implementar la Ley del Servicio Civil se adquieren derechos laborales en la administración pública.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCI, diciembre de 2021.

Elaboración: Propia.

En la Figura Nº 21 se observa que, el 25% de los trabajadores de la MPC-I, consideran que siempre con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán derechos laborales, el 40% de los encuestados consideran que casi siempre se adquirirán derechos laborales con la implementación de la Ley del Servicio Civil, un 21% de los trabajadores consideran que casi nunca se adquirirán derechos laborales con la implementación de la Ley del Servicio Civil, y el 14% de los trabajadores de la entidad consideran que nunca se adquirirán derechos laborales con la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Por lo que se valida que si se adquirirá derechos laborales al implementar la ley servir.

CONCLUSIONES

- Según los resultados se pudo comprobar que la Implementación de la Ley del Servicio Civil, beneficiará exitosamente a los trabajadores de la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, al facilitar su implementación muchos de los servidores públicos buscan obtener los beneficios y derechos laborales de este nuevo régimen laboral. Sin embargo, muchos servidores públicos de la entidad se han mantenido al margen y distantes a este proceso de cambio por razones políticas y de cargos de confianza, teniendo temor a perder el cargo que ocupan y miedo a no estar capacitados mucho menos tener estudios de refuerzo como especializaciones, maestría, doctorado entre otros.
- Se pudo observar que los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave muestran predisposición para incorporarse al servicio civil y la entidad implemente la Ley Servir, pese que este nuevo régimen de contratación es una iniciativa y una oportunidad para los trabajadores de la entidad ya sea por la mayor remuneración que tendrán y también porque según las encuestas muestra una aceptación positiva por parte de los servidores públicos y todo basado en principios de igualdad de oportunidades y por mérito propio de acuerdo a su preparación profesional académica personal, resaltando el salario y ascensos laborales.
- También se pudo evidenciar que los funcionarios están mal informados en un pequeño grupo reducido en temas de la implementación de la Ley Servir y todo sus beneficios y

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

derechos laborales teniendo conceptos erróneos según los datos obtenidos en las encuestas.

- Además se pudo identificar en el proceso de esta investigación realizada que las competencias son partes principales para la motivación a incorporarse a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, así mismo se remarca y pone énfasis que las compensaciones y beneficios van de la mano y acorde con la responsabilidades y funciones asumidas por los servidores públicos, la que permitirá cubrir carencia en los trabajadores y estos según los avances progresivos alcanzaran un estatus y tendrán una calidad de vida cómoda propio y familiar.

RECOMENDACIONES

- La Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, debe de interactuar e inducir a los servidores públicos en el proceso de implementación a la Ley del Servicio Civil con la municipalidad, capacitación e interactuando con talleres relacionando las metas personales de los trabajadores en lo profesional con los objetivos de la entidad, porque así se lograrán beneficios y derechos personales, como se capacitará y se obtendrán especializaciones.
- Se ha determinado que el objetivo primordial es la capacitación a los funcionarios públicos los que deben de interactuar y deben estar involucrados en todo el proceso de la gestión y en sus cuatro fases en el rendimiento, porque dependerá mucho los logros o fracasos de la implementación que se obtenga en las etapas de adaptación al nuevo régimen de servir, se debe retroalimentar las veces q sea necesario el proceso de adaptación que será un indicador para la etapa de evaluación y así lograr motivar al funcionario y que se obtenga un mayor desempeño en lo profesional que beneficiara a la institución.
- La Municipalidad debe poner más énfasis en el proceso de transición de la implementación y hacer seguimiento al desempeño de los resultados obtenidos de la calificación según el rendimiento por los trabajadores en los talleres, para reforzarlos mediante capacitaciones a los servidores que no se adapten según las condiciones de la Ley Servir para generar un ambiente saludable de confianza.

BIBLIOGRAFÍA

Beltrán Larco, L. (2012). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado (Tesis inédita de maestría). Lima. Perú: Universidad Católica del Perú.

Cánepa Maceda, C. &. (2016). Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. Tumbes. Perú: Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Económicas.

Colqui Callupe, K. V. (2018). El Servicio Civil e incidencia en la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2017. Cerro de Pasco - Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Constitución Política del Perú (1993). Lima – Perú. Diario oficial El Peruano.

Cortázar Velarde, J. C. (2014). *Al servicio del ciudadano una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004 - 13).* Washington: Juan Carlos Cortázar Velarde, Mariano Lafuente, Mario Sanginés, Editores. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-

Cortés Carcelen, J. C. (2016, 13 de agosto). Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE. Lima: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf

Costa Sosa, P. R. (2010). El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el período 2003 -2008. (Tesis inédita de Maestría). Ecuador. Quito.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador. Quito.

ENAHO. (2011). Encuesta Nacional de Hogares (2004 – 2011) – Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Perú.

Farroñay Espinoza, R. (2015). La formación del servidor civil como derecho. Crítica a su regulación en la Ley del Servicio Civil peruana. Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia, No. 4, 2015.ISSN 0719-4064, 30. Obtenido de https://www.academia.edu/24077354/2._La_formaci%C3%B3n_del_servidor_civil_como_derecho._Cr%C3%ADtica_a_su_regulaci%C3%B3n_en_la_Ley_del_Servicio_Civil_peruana.

Gutiérrez León, W. A. (2013). Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil: Bases para futuras Investigaciones. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1.

Haro, J. E. (2014). Derecho Laboral en la Administración Pública. Lima, Perú: San Marcos.

Harro Carranza, J. E. (2015). SERVIR: el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Lima: Legales Ediciones.

La Torella, M. (2014). Beneficios Laborales: Una herramienta de gestión en puestos medios y altos. Buenos Aires - Argentina: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Posgrado.

Llerena Zea, B. A. (2016). Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa. Universidad Católica de Santa María. Arequipa - Perú.

Sánchez Pinto, M. A. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”.

(Tesis Inédita de Maestría. Estado de Carabobo: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.

Maquera Pilco, R. (2015). Protección del Derecho a la Estabilidad Laboral en la Municipalidad Provincial el Collao-Ilave, período 2011-2015. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

Sanchez Pinto, M. A. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Puerto Cabello - Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional - Dirección de Investigación y Postgrado. Obtenido de https://fdocuments.ec/reader/full/motivacion-como-factor-determinante-en-el-desempeno-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara

Servir. (2013). Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: Diario oficial El Peruano.

Sú Lay, C. (2015). La implementación de la reforma del servicio civil en el Perú: XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10- 13 nov. 2015, 11.

Suarez Cruz, J. (2019). Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. Lima: Universidad César Vallejo.

Toranzo Cárdenas, A. R. (2018). El Servicio Civil y su problemática en los Servidores del Decreto Legislativo Nº 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao. Lima. Perú: Universidad Peruana de las Américas.

Trefogli Wong, G. A. (2013). Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en

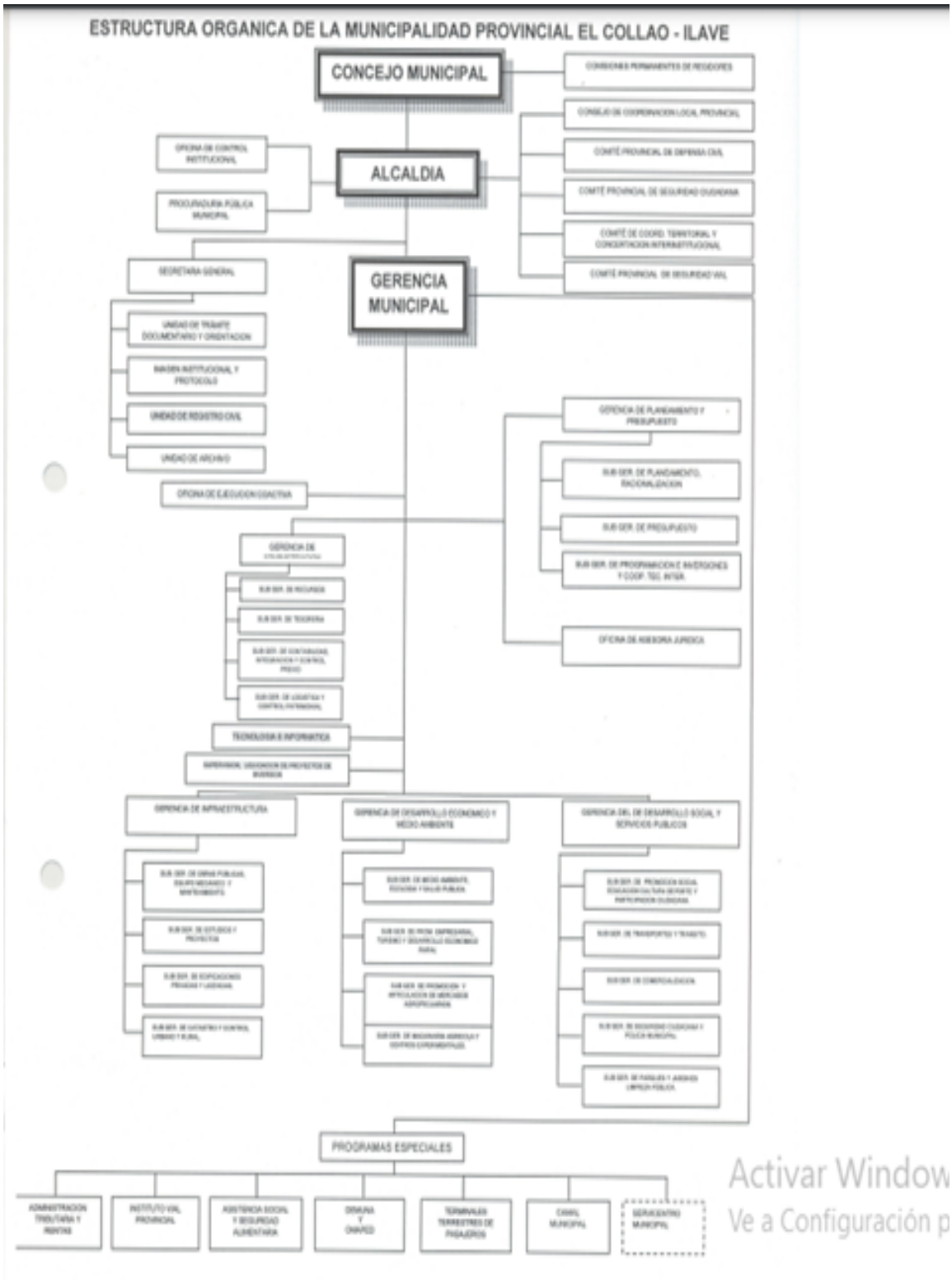
el servicio civil peruano 2008-2012. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vergara Penadillo, E. L. (2019). Implementación de la Ley Servir en el Proceso de Tránsito de la Municipalidad de Singa Huamalíes, Huánuco 2019. Huánuco. Perú: Universidad de Huánuco.

ANEXOS

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

ANEXO Nº 01 - ORGANIGRAMA DE LA MPC-I



Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

TESIS

Repositorio Institucional UPSC

ANEXO Nº 02 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA ADQUISICIÓN DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO – ILAVE 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
PROBLEMA GENERAL laborales en la administración pública, beneficia a los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y demostrar que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019	**HIPÓTESIS GENERAL:** Los beneficios y la adquisición de los derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se adquieren mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil	**VARIABLES E INDICADORES** La Ley del Servicio Civil -Implementación del Servicio Civil -Gestión del Rendimiento -Gestión de la Capacidad -Las Compensaciones -Derechos Colectivos	**TIPO:** Jurídico Comparativo **DISEÑO:** No Experimental.	**Técnicas:** -De recolección de datos: -Encuesta por cuestionario -De procesamiento: -Porcentajes -Gráficos	**Población:** 160 trabajadores **Muestra:** 160 trabajadores

REPOSITORIO ALCIRA

Universidad Privada San Carlos

TESIS

PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA:	VARIABLES E INDICADORES	TIPO:	Técnicas:	Población:
· ¿Cuáles son los beneficios laborales de la Ley del Servicio Civil en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019? · ¿Cómo se adquiere los derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?	· Determinar que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, para si poder incorporarse al régimen del Servicio Civil. · Demostrar que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019	Los beneficios laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se adquieren mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil. La adquisición de derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, se obtiene mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil.	Beneficios y Derechos Laborales -Remuneración /Salario -Contenido del trabajo -Oportunidades de Ascenso y Promoción -Estabilidad en el empleo	Jurídico Comparativo **DISEÑO:** No Experimental	-De recolección de datos: -Encuesta por cuestionario -De procesamiento: -Porcentajes -Gráficos	160 trabajadores **Muestra:** 160 trabajadores

REPOSITORIO ALCIRA
Repositorio Institucional UPSC
Universidad Privada San Carlos

ANEXO Nº 03 - ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPC-I

Funcionarios Públicos de la Municipalidad Provincial El Collao - Ilave 2019, la encuesta detallada a continuación tiene por objetivo la Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Adquisición de los Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019, para lo cual requerimos su valiosa colaboración, respondiendo la presente con la sinceridad posible.

Área Ocupacional:

……..

Cargo que desempeña:

……..

Marque el tipo de vínculo con la Institución

( ) Decreto Legislativo Nº 276

( ) Decreto Legislativo Nº 728

( ) Decreto Legislativo Nº 1057

( ) OTROS (especifique)

……

Marque con una X en el recuadro la respuesta que considere correcta.

1. ¿La MPC-I cumple con comunicar oportunamente las etapas de transición a la Ley del Servicio Civil?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

2. ¿Está convencido de dejar su régimen laboral en el que se encuentra ahora, para entrar al nuevo régimen del Servicio Civil?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

3. ¿Cree que para incorporarse al nuevo régimen del Servicio Civil es necesario realizarlo mediante un concurso público?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

4. ¿La entidad está capacitando y realizando la inducción en el proceso de transición al nuevo régimen del Servicio Civil?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

5. ¿Está de acuerdo de que debe realizarse una evaluación en las etapas respectivas al término de los periodos concordante con los fines y objetivos del cargo a ocupar?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

6. Una vez realizada la calificación se procederá con la retroalimentación a través de un plan de mejora continua al trabajador, para cerciorarse si la capacitación ha surtido efecto, considerando las recomendaciones y aportes sugeridos ¿Cree usted que esta etapa ayudará a mejorar desempeño del funcionario público?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

7. El trabajador público considerado en la evaluación de desempeño como servidor de rendimiento será considerado para ser capacitado por la municipalidad en seis meses. ¿Usted cree que de esta manera se conseguirá culminar con las brechas de su competencia?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

8. Teniendo en conocimiento las etapas de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad ¿Cómo funcionario usted ha iniciado algún curso de capacitación, actualización, maestría o doctorado?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

9. El funcionario civil en los últimos tres (3) años debe tener una calificación de buen rendimiento para obtener el financiamiento de la formación profesional. ¿Esta medida tomada cree que es la correcta y que le traerá beneficios?

   SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

10. ¿Cree usted que al migrar al régimen del Servicio Civil obtendrá beneficios laborales y derechos laborales?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

11. ¿La entidad durante el tiempo de servicio le ha brindado la oportunidad de ascender a un puesto laboral?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

12. ¿La remuneración actual que percibe está de acuerdo con las actividades que realiza y al régimen en el que se encuentra?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

13. ¿Considera usted que una mayor remuneración y/o Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con las metas de la entidad?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

14. En su actual puesto de trabajo ¿se le han presentado situaciones que haya desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( )

15. ¿Considera usted que los beneficios del régimen de servir es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

16. ¿Considera usted que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, para así poder incorporarse al régimen del Servicio Civil?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

17. ¿Considera usted que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

18. ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios laborales y derechos laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao - Ilave

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

19. ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial el Collao - Ilave 2019?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

20. ¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán derechos laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao - Ilave?

    SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) NUNCA ( ) CASI NUNCA ( ).

ANEXO Nº 04 - ANEXO DE TABLAS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPC-I

TABLA 1

PUBLICIDAD DE LA LEY SERVIR POR LA ENTIDAD PÚBLICA

¿La MPC-I cumple con comunicar oportunamente las etapas de transición a la Ley del Servicio Civil?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	33	21%	21%
CASI SIEMPRE	45	28%	49%
CASI NUNCA	65	41%	89%
NUNCA	17	11%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 2:

DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES A INCORPORARSE A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

¿Está convencido de dejar su régimen laboral en el que se encuentra ahora, para entrar al nuevo régimen del Servicio Civil?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

SIEMPRE	32	20%	20%
CASI SIEMPRE	74	46%	66%
CASI NUNCA	35	22%	88%
NUNCA	19	12%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 3:

ACEPTACIÓN CON LA MODALIDAD DE INGRESO REGULADO POR LA LEY SERVIR

¿Cree que para incorporarse al nuevo régimen del Servicio Civil es necesario realizarlo mediante un concurso público?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	43	27%	27%
CASI SIEMPRE	67	42%	69%
CASI NUNCA	40	25%	94%
NUNCA	10	6%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 4:

LA LEY SERVIR ASESORA Y REALIZA LA INDUCCIÓN EN LA TRANSICIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

¿La entidad está capacitando y realizando la inducción en el proceso de transición al nuevo régimen del Servicio Civil?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	39	24%	24%
CASI SIEMPRE	61	38%	63%
CASI NUNCA	37	23%	86%
NUNCA	23	14%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 5:

APROBACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ESTIPULADO POR LA LEY SERVIR

¿Está de acuerdo de que debe realizarse una evaluación en las etapas respectivas al término de los periodos concordante con los fines y objetivos del cargo a ocupar?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	43	27%	27%
CASI SIEMPRE	61	38%	65%
CASI NUNCA	41	26%	91%
NUNCA	15	9%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 6:

APORTACIÓN CON LA ETAPA DE RETROALIMENTACIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO

Una vez realizada la calificación se procederá con la retroalimentación a través de un plan de mejora continua al trabajador, para cerciorarse si la capacitación ha surtido efecto, considerando las recomendaciones y aportes sugeridos ¿Cree usted que esta etapa ayudará a mejorar desempeño del funcionario público?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	35	22%	22%

CASI SIEMPRE	70	44%	66%
CASI NUNCA	47	29%	95%
NUNCA	8	5%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 7:

EFECTIVIDAD DE LAS CAPACITACIONES EN EL FUNCIONARIO SUJETO A OBSERVACIONES

El trabajador público considerado en la evaluación de desempeño como servidor de rendimiento será considerado para ser capacitado por la municipalidad en seis meses.

¿Usted cree que de esta manera se conseguirá culminar con las brechas de su competencia?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	37	23%	23%
CASI SIEMPRE	61	38%	61%
CASI NUNCA	47	29%	91%
NUNCA	15	9%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 8:

CAPACITACIÓN INICIADA POR LA INSTITUCIÓN PÚBLICA MPC-I

Teniendo en conocimiento las etapas de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad ¿Cómo funcionario usted ha iniciado algún curso de capacitación, actualización, maestría o doctorado?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	30	19%	19%
CASI SIEMPRE	52	33%	51%
CASI NUNCA	36	23%	74%
NUNCA	42	26%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 9:

FINANCIAMIENTO DE LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS POTENCIALES BENEFICIARIOS DE LA MPC-I

El funcionario civil en los últimos tres (3) años debe tener una calificación de buen rendimiento para obtener el financiamiento de la formación profesional. ¿Esta medida tomada cree que es la correcta y que le traerá beneficios?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	33	21%	21%
CASI SIEMPRE	47	29%	50%
CASI NUNCA	59	37%	87%
NUNCA	21	13%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 10:

APRECIACIÓN EN LA MEJORA DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES MEDIANTE LA LEY SERVIR

¿Cree usted que al migrar al régimen del Servicio Civil obtendrá beneficios laborales y derechos laborales?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	35	22%	22%
CASI SIEMPRE	55	34%	56%

CASI NUNCA	47	29%	86%
NUNCA	23	14%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 11:

OPORTUNIDAD DE ASCENDER DURANTE EL TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD MPC-I

¿La entidad durante el tiempo de servicio le ha brindado la oportunidad de ascender a un puesto laboral?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	24	15%	15%
CASI SIEMPRE	40	25%	40%
CASI NUNCA	70	44%	84%
NUNCA	26	16%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 12:

LA ACTUAL REMUNERACIÓN Y SU PERCEPCIÓN DE LA JUSTICIA

¿La remuneración actual que percibe está de acuerdo con las actividades que realiza y al régimen en el que se encuentra?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	21	13%	13%
CASI SIEMPRE	40	25%	38%
CASI NUNCA	65	41%	79%
NUNCA	34	21%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 13:

LA MAYOR REMUNERACIÓN ES FUENTE DE INCORPORACIÓN EFECTIVO A SERVIR

¿Considera usted que una mayor remuneración y/o Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con las metas de la entidad?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	48	30%	30%

Universidad Privada San Carlos
Repositorio Institucional UPSC

CASI SIEMPRE	61	38%	68%
CASI NUNCA	32	20%	88%
NUNCA	19	12%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 14:

DESAFÍO Y SITUACIONES OBSERVADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que haya desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	35	22%	22%
CASI SIEMPRE	70	44%	66%
CASI NUNCA	43	27%	93%
NUNCA	12	8%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 15

LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES SEGÚN SERVIR INFLUYEN DE MANERA POSITIVA

¿Considera usted que los beneficios del régimen de Servir es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral y que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	48	30%	30%
CASI SIEMPRE	61	38%	68%
CASI NUNCA	37	23%	91%
NUNCA	14	9%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 16:

SEGÚN SERVIR LOS BENEFICIOS OFRECIDOS SON UN ELEMENTO DE ESTIMULACIÓN EN EL DERECHO LABORAL

¿Considera usted que los beneficios del régimen de la Ley del Servicio Civil es un elemento de estimulación en el Derecho Laboral de los trabajadores, para así poder incorporarse al régimen del Servicio Civil?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	37	23%	23%
CASI SIEMPRE	71	44%	68%
CASI NUNCA	39	24%	92%
NUNCA	13	8%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 17:

LA LEY DEL SERVICIO CIVIL INFLUYE POSITIVAMENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

¿Considera usted que la adquisición de los derechos laborales de la Ley del Servicio Civil influye de manera positiva en la administración pública en los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	35	22%	22%

CASI SIEMPRE	65	41%	63%
CASI NUNCA	45	28%	91%
NUNCA	15	9%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 18:

AL IMPLEMENTAR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL SE ADQUIEREN BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES

¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios y derechos laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	50	31%	31%
CASI SIEMPRE	70	44%	75%
CASI NUNCA	24	15%	90%
NUNCA	16	10%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 19:

AL IMPLEMENTAR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL SE ADQUIEREN BENEFICIOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán beneficios laborales en la administración pública de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave 2019?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	45	28%	30%
CASI SIEMPRE	58	36%	65%
CASI NUNCA	36	23%	87%
NUNCA	21	13%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.

TABLA 20:

AL IMPLEMENTAR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL SE ADQUIEREN DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

¿Cree usted que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se adquirirán derechos laborales en la administración pública?

RESPUESTAS	TOTAL	%	% ACUMULATIVO
SIEMPRE	40	25%	25%
CASI SIEMPRE	64	40%	65%
CASI NUNCA	33	21%	86%
NUNCA	23	14%	**100%**
TOTAL	**160**	**100%**	

NOTA: Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del MPC-I, diciembre 2021. Elaboración propia.