

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Factores que influyen en la dilación para la
implementación del servicio civil en la
Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-
Perú, 2023**

Maria Mercedes Coras Vera
Rider Ruben Zumaeta Leon

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis Digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : Dr. César Fernando Solís Lavado
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de
Investigación
FECHA : 16 de abril de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado:

“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DILACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023”, perteneciente a **Bach. Rider Ruben Zumaeta Leon y Bach. Maria Mercedes Coras Vera**, de la **MAESTRÍA en Gerencia pública**; se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **20%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 30) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. César Fernando Solís Lavado
DNI. N° 21245923

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, MARIA MERCEDES CORAS VERA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 10600776, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DILACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 29 de abril de 2024.



MARIA MERCEDES CORAS VERA
DNI. N° 10600776

Huella

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, RIDER RUBEN ZUMAETA LEON, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 40318890, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DILACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 29 de abril de 2024.



RIDER RUBEN ZUMAETA LEON
DNI. N° 40318890



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DILACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%

go.gale.com

8

Fuente de Internet

<1 %

9

Nancy Yesenia Moriano Sauñe. "Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM", Gestión en el Tercer Milenio, 2021

Publicación

<1 %

10

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

inap.mx

Fuente de Internet

<1 %

13

www.proquest.com

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.unia.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Sergio Arboleda

Trabajo del estudiante

<1 %

16

www.rendiciondecuentas.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

17

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. César Fernando Solís Lavado

Agradecimientos

Estamos agradecidos con los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Concepción por brindarnos los permisos y acceso a su institución para llevar a cabo la presente investigación. Asimismo, agradecemos a los profesores de la Universidad Continental por las enseñanzas brindadas del master de Gerencia Pública. Finalmente agradecemos a nuestro asesor, el Dr. César Fernando Solis Lavado por compartir sus conocimientos, orientarnos y brindarnos su soporte y discusión crítica para el desarrollo de la presente tesis.

Los autores

Dedicatoria

A nuestra querida madre y hermanos/as que con su apoyo y amor nos impulsa a ser mejor cada día, a nuestros hijos/as que son la inspiración para esforzarnos cada día y ser un ejemplo para ellos y a nuestra pareja por brindarnos el apoyo constante en este camino.

Índice

ASESOR	2
AGRADECIMIENTOS	3
Resumen	1
Objetivo:	1
Materiales y Métodos:	1
Resultados:	1
Conclusiones:	1
Abstract	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I:	6
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.	6
<i>1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</i>	6
1.1.1. 1	
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
A. PROBLEMA GENERAL	9
B. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	9
<i>1.2. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS</i>	9
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	9
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
<i>1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN</i>	10
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	10
1.3.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	11
1.3.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	11
<i>1.4. LIMITACIONES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN</i>	12
CAPÍTULO II:	13
MARCO TEÓRICO.	13
<i>2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA</i>	13
Internacionales	13
Nacionales	16
<i>2.2. BASES TEÓRICAS.</i>	20
2.2.1 Teorías de la Administración Pública y el Servicio Civil:	21
2.2.2 Teorías de Implementación de Políticas Públicas:	22

<i>La Teoría de la Difusión de Políticas</i>	22
<i>La Teoría de la Elección Racional</i>	22
<i>La Teoría de la Implementación de Sabatier</i>	23
2.2.3 Teorías de Reforma del Servicio Civil y Recursos Humanos en el Sector Público	23
Profesionalización:	23
Meritocracia:	24
Motivación Laboral:	24
Teorías sobre la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en el Ámbito Gubernamental:	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	25
<i>Servicio Civil:</i>	25
<i>Dilación en la Implementación:</i>	25
<i>Factores Influyentes:</i>	25
CAPÍTULO III:	26
HIPÓTESIS Y VARIABLES.	26
3.1. HIPÓTESIS	26
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	26
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	26
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
3.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE	27
3.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE	27
CAPÍTULO IV:	30
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.	30
4.1. MÉTODO Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	30
4.1.1. MÉTODO	30
4.1.2. TIPO O ALCANCE	30
4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
4.3.1. POBLACIÓN	31
4.3.2. Muestra	32
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
Cuestionario sobre factores de la dilación:	33

Cuestionario sobre la implementación del servicio civil:	33
Validación de instrumentos	34
Aspectos éticos	34
<i>4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</i>	35
CAPÍTULO V:	36
<i>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.</i>	36
<i>5.1. RESULTADOS Y ANÁLISIS</i>	36
<i>Descriptivos</i>	38
Analíticos	42
HIPÓTESIS GENERAL	42
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	43
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	44
<i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3</i>	45
<i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4</i>	46
<i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5</i>	47
<i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6</i>	49
<i>5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.</i>	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
<i>A nivel nacional:</i>	55
<i>A nivel regional:</i>	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS:	61
Otros:	64
Instrumentos	65
CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE LA DILACIÓN	65

Índice de Tablas

TABLA N°1 SEXO DE LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO, SEGÚN RESPUESTAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	35
TABLA N° 2 CARGO DE LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO, SEGÚN RESPUESTAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	36
TABLA N°3 FACTOR LIMITACIÓN PRESUPUESTAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	37
TABLA N° 4 FACTOR ALTA ROTACIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	37
TABLA N° 5 FACTOR FALTA DE REGLAMENTO DE COMPENSACIONES PARA GOBIERNO LOCAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	38
TABLA N° 6 FACTOR RESISTENCIA AL CAMBIO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	39
TABLA N° 7 FACTOR NORMATIVA VINCULADA A LA ELABORACIÓN DE LAS ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	40
TABLA N 8 FACTOR POLÍTICO INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN, JUNÍN-PERÚ, 2023	41

TABLA N° 9 ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE DILACIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIO CIVIL	42
TABLA N°10 RELACIÓN DE FACTOR DE LIMITACIÓN PRESUPUESTAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	43
TABLA N° 11 RELACIÓN DE FACTOR DE ALTA ROTACIÓN DE FUNCIONARIOS Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	44
TABLA N° 12 RELACIÓN DE FACTOR DE FALTA DE REGLAMENTO DE COMPENSACIONES PARA LOS GOBIERNOS LOCALES Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	45
TABLA N° 13 . RELACIÓN DE FACTOR DE RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	46
TABLA N° 14 RELACIÓN DE FACTOR DE NORMATIVAS Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	47
TABLA N° 15 RELACIÓN DE FACTOR POLÍTICO INSTITUCIONAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	48

Resumen

Objetivo:

El objetivo de la presente tesis fue determinar los factores que causan la dilación para implementar el servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Huancayo, en el año 2023.

Materiales y Métodos:

Este estudio se llevó a cabo como una investigación descriptiva de tipo encuesta de sección transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 66 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción, Huancayo. Para analizar los datos recopilados, se utilizó la prueba chi cuadrado como método estadístico, y el software SPSS versión 27 para realizar el análisis.

Resultados:

Los resultados de este estudio revelaron que existe una correlación entre los factores de la dilación como son la limitación presupuestal, la alta rotación de funcionarios, la falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales, la resistencia al cambio por parte de los servidores, el factor normativo vinculado a la elaboración de las etapas para la implementación del servicio civil y el factor político institucional y la implementación del servicio civil. Asimismo, el estudio permite tener un análisis de que los factores de dilación para la implementación del servicio civil. Sin embargo, no se encontró una relación estadísticamente significativa en la dimensión de los Factores de la dilación que influyan en la dilación para la implementación del servicio civil. Estos hallazgos resultan importantes para seguir identificando que factores influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Conclusiones:

En conclusión, este estudio proporciona evidencia de que los factores de dilación como son la limitación presupuestal, la alta rotación de funcionarios, la falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales, la resistencia al cambio por parte de los servidores, el factor normativo vinculado a la elaboración de las

etapas para la implementación del servicio civil y el factor político institucional, no parecen ser determinantes para explicar la dilación en la implementación del servicio civil. Al respecto, estos resultados son de importancia debido a que permite adoptar enfoques estratégicos para identificar cuáles son los obstáculos para que se implemente el servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, y finalmente se puede identificarlos y se logre la implementación del servicio civil.

Palabras clave: Servicio Civil, Implementación, Dilación, Municipalidad.

Abstract

Objective: The objective of this thesis was to determine the factors that cause the delay in implementing the civil service in the Provincial Municipality of Concepción, Huancayo, in the year 2023.

Materials and Methods: This study was carried out as a descriptive cross-sectional survey type research. The study population was made up of 66 workers from the Provincial Municipality of Concepción, Huancayo. To analyze the collected data, the chi square test was used as a statistical method, and SPSS version 27 software was used to perform the analysis.

Results:

The results of this study revealed that there is a correlation between delay factors such as budget limitation, high turnover of officials, lack of compensation regulations for local governments, resistance to change on the part of civil servants, normative factor linked to the elaboration of the stages for the implementation of the civil service and the institutional political factor and the implementation of the civil service. Likewise, the study allows for an analysis of the delay factors for the implementation of the civil service. However, a statistically significant relationship was not found in the dimension of Procrastination Factors that influence delay for the implementation of the civil service. These findings are important to continue identifying which factors influence the delay in the implementation of the civil service in the Provincial Municipality of Concepción.

Conclusions:

In conclusion, this study provides evidence that delay factors such as budget limitation, high turnover of officials, lack of compensation regulations for local governments, resistance to change on the part of civil servants, the regulatory factor linked to the elaboration of the stages for the implementation of the civil service and the institutional political factor, do not seem to be decisive to explain the delay in the implementation of the civil service. In this regard, these results are important because they allow strategic approaches to be adopted to identify the obstacles to

the implementation of the civil service in the Provincial Municipality of Concepción, and finally they can be identified and the implementation of the civil service achieve.

Keywords: Civil Service, Implementation, Delay, Municipality.

Introducción

El Objetivo de la presente investigación es identificar y determinar los factores que causan la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, en el año 2023.

En América Latina, la modernización y reforma de las instituciones administrativas públicas ha sido un rasgo distintivo durante varias décadas, y se ha reconocido de manera explícita la importancia de la gestión de los recursos humanos, incluyendo la introducción o transformación de un modelo de servicio civil de carrera en muchos programas de reforma implementados.

En el Perú el servicio civil como política de la gestión pública tiene como objetivo el modernizar el estado y brindar mejores servicios a la ciudadanía, para ello se promulgo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sin embargo, tiene más de 10 años y no avanzado la implementación en los gobiernos locales.

En los últimos años la ciudadanía demanda gobiernos más efectivos y eficientes, para ello los municipios son las entidades públicas que brindan sus servicios de manera directa a la población, en ese sentido los municipios deben buscar la mejora continua aplicando las políticas de modernización de gestión pública entre las que esta la implementación del servicio civil.

La presente investigación consta de cinco capítulos: Capítulo I: Planteamiento del estudio en el que se describe la problemática de la Implementación del Servicio Civil. El Capítulo II: Marco Teórico, contiene los Antecedentes y las Bases Teóricas relacionadas a la investigación. En el Capítulo III: Hipótesis y Variables, donde planteamos la hipótesis general y específica y las variables dependientes e independientes. Capítulo IV: Metodología en donde consideramos tipo nivel y diseño de investigación así mismo identificamos la población de estudio, técnica e instrumento de recolección de datos. Capítulo V: El cual contiene los resultados de la investigación y por último las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En un contexto internacional, la implementación del Servicio Civil en las administraciones gubernamentales es un desafío común en muchos países. La problemática radica en que, a pesar de su importancia en la promoción de la eficiencia, la transparencia y la profesionalización del sector público, existen barreras significativas que retrasan o dificultan su plena ejecución. Estas barreras pueden incluir factores financieros, como la limitación presupuestal, la falta de incentivos salariales competitivos, y la resistencia al cambio por parte de los empleados públicos acostumbrados a estructuras más tradicionales. Además, aspectos normativos y políticos pueden influir en la implementación, incluyendo la falta de legislación o reglamentación adecuada, así como presiones políticas que pueden interferir en la adopción de reformas basadas en méritos. Esta problemática internacional destaca la necesidad de políticas y estrategias que aborden estos desafíos para lograr una administración pública más eficiente y profesional en todo el mundo (Glyptis et al., 2020), (Ademola et al., 2020), (Morón, 2022).

En España, la implementación del Servicio Civil y la profesionalización de la administración pública se enfrentan a una serie de desafíos significativos. Uno de los problemas más destacados es la resistencia al cambio dentro del sector público, donde las estructuras tradicionales y las prácticas arraigadas a menudo dificultan la adopción de sistemas basados en méritos. Además, la falta de una regulación clara y uniforme en materia de compensaciones y evaluación del desempeño puede obstaculizar la implementación efectiva del Servicio Civil. Los desafíos financieros también son notables, ya que la limitación presupuestal a veces limita la capacidad de ofrecer incentivos salariales competitivos para atraer y retener talento en el sector público. Estos problemas en el contexto de España subrayan la importancia de abordar las cuestiones de resistencia al cambio, regulación, y recursos financieros para

mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

En el contexto de América Latina, la implementación del Servicio Civil y la profesionalización de la administración pública se enfrenta a desafíos comunes en varios países de la región. Uno de los problemas más destacados es la politización del empleo público, donde los nombramientos y promociones a menudo están influidos por conexiones políticas en lugar de méritos y capacidades, lo que puede llevar a la ineficiencia y la falta de transparencia en el sector público. La corrupción y la falta de una regulación sólida en materia de ética y conflictos de interés también son problemas recurrentes. Además, la burocracia excesiva y la falta de flexibilidad en las estructuras gubernamentales pueden dificultar la implementación de reformas necesarias para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos. Estos desafíos son característicos de la región y destacan la necesidad de esfuerzos continuos para promover la meritocracia, la transparencia y la eficiencia en la administración pública en América Latina (Pila, 2023), (Zuwanic et al., 2004).

En México, la implementación del Servicio Civil se enfrenta a una serie de desafíos y problemáticas particulares. Uno de los problemas más notorios es la politización del empleo público, donde a menudo la asignación de puestos y la promoción de funcionarios se basan en afiliaciones políticas en lugar de méritos y competencias. Esto no solo disminuye la calidad y eficiencia del servicio público, sino que también fomenta la corrupción y el clientelismo político. Además, la falta de un sistema de evaluación efectivo del desempeño y la falta de incentivos para atraer y retener talento calificado en el sector público son cuestiones importantes que dificultan la profesionalización y la eficacia del Servicio Civil en el país. El contexto de México destaca la necesidad de reformas que aborden estos problemas y promuevan una administración pública más transparente, eficiente y basada en méritos (Suárez et al., 2020), (Campos & Peña, 2015).

En Chile, la problemática en torno a la implementación del Servicio Civil y la profesionalización de la administración pública gira en torno a varios factores. Uno de los desafíos más destacados es la falta de estandarización y normatividad en el sistema de empleo público, lo que puede llevar a situaciones de arbitrariedad en la contratación y promoción de funcionarios. La necesidad de una regulación más clara y uniforme es evidente para garantizar la transparencia y la equidad en los procesos de selección y promoción (Méndez, 2021), (Salazar et al., 2021).

En Perú, la implementación del Servicio Civil y la profesionalización de la administración pública enfrentan desafíos como el nepotismo, la baja remuneración, la falta de evaluación de desempeño y la resistencia al cambio, lo que socava la meritocracia y la eficacia del sector público. En regiones remotas o menos desarrolladas, se añaden obstáculos de acceso limitado a capacitación y recursos, lo que impacta la calidad de los servicios gubernamentales. A pesar de las reformas gubernamentales, como SERVIR, destinadas a promover la meritocracia, la implementación efectiva en áreas regionales y locales puede ser irregular, destacando la necesidad de abordar estas problemáticas para lograr una administración pública más profesional y eficiente en todo el país (Pique, 2019), (Paniagua, 2008), (Yánac, 2021).

La falta de claridad en los procedimientos y requisitos para la obtención de empleo en el sector público contribuye a la falta de transparencia y dificulta la identificación de los candidatos más calificados. Además, la fragmentación y la falta de coordinación entre las diversas entidades gubernamentales pueden crear obstáculos adicionales para la implementación efectiva de reformas en todo el país. Estos desafíos subrayan la importancia de una gestión más eficiente y la necesidad de una regulación y procesos más claros en el Servicio Civil en Perú.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A. PROBLEMA GENERAL

¿Qué factores influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?

B. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera afecta el factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?
- ¿De qué manera afecta el factor alta rotación de funcionarios en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?
- ¿De qué manera afecta el factor falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?
- ¿De qué manera afecta el factor resistencia al cambio de los servidores públicos en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?
- ¿De qué manera afecta la normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?
- ¿De qué manera afecta la política Institucional en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?

1.2. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores que influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción 2023

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer como influye el factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Establecer como influye el factor alta rotación de funcionarios en la

implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

- Establecer como influye el factor falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción
- Establecer como influye el factor resistencia al cambio de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Establecer como influye el factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Establecer como influye el factor político Institucional en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de la presente tesis radica en la importancia de abordar la problemática de la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción y su relevancia en el contexto de la administración pública. El Servicio Civil es una herramienta esencial para garantizar la profesionalización, la eficiencia y la transparencia en el sector público, y su correcta implementación es crucial para mejorar la calidad de los servicios gubernamentales. Identificar los factores que obstaculizan esta implementación permite no solo comprender los desafíos específicos que enfrenta la municipalidad, sino también aportar a la literatura académica y proporcionar valiosas lecciones para otros gobiernos locales que buscan mejorar sus prácticas de gestión.

Además, esta tesis tiene el potencial para generar resultados concretos que puedan tener un impacto real en la Municipalidad Provincial de Concepción y, por extensión, en la comunidad local. Al abordar los factores que causan la dilación en la implementación del Servicio Civil, se puede brindar

asesoramiento específico para abordar estos problemas y mejorar la eficiencia en la administración pública local. Esta investigación, por lo tanto, no solo enriquecerá la comprensión teórica en el campo de la administración pública, sino que también contribuirá al bienestar de los ciudadanos al promover una gestión gubernamental más efectiva y orientada a resultados.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica de esta tesis radica en la necesidad de seleccionar enfoques y métodos de investigación apropiados para abordar la complejidad de los factores que influyen en la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. Dado que este estudio involucra múltiples factores, es esencial emplear una metodología mixta que combine enfoques cuantitativos y cualitativos. La investigación cuantitativa permitirá recopilar datos numéricos para evaluar la magnitud y frecuencia de los factores identificados, mientras que la investigación cualitativa brindará una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los actores involucrados. La combinación de estos enfoques proporcionará una visión completa de la problemática y permitirá una validación cruzada de los resultados.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

La justificación social de esta tesis radica en su capacidad para abordar un problema que afecta directamente a la comunidad y a los ciudadanos de la Municipalidad Provincial de Concepción. Una administración pública eficiente y transparente es esencial para brindar servicios gubernamentales de calidad y responder a las necesidades de la población. Al identificar y comprender los factores que contribuyen a la dilación en la implementación del Servicio Civil, este estudio tiene el potencial de generar mejoras sustanciales en la prestación de servicios locales, lo que, a su vez, puede aumentar la confianza de los ciudadanos en su gobierno y mejorar su calidad de vida.

En última instancia, la justificación social de esta tesis reside en su capacidad para contribuir a una administración más efectiva y orientada a resultados, lo

que beneficia directamente a la población de la Municipalidad Provincial de Concepción y fortalece los lazos entre la comunidad y su gobierno local.

1.4. LIMITACIONES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de esta tesis incluyen la limitación de la generalización de los resultados a contextos distintos de la Municipalidad Provincial de Concepción en 2023, posibles obstáculos en el acceso a información y colaboración de funcionarios públicos, la restricción temporal al enfoque en un solo año, limitaciones presupuestales y de recursos que pueden afectar la extensión y diversidad de la investigación, y la posibilidad de sesgos en la recopilación y análisis de datos. Aunque estas limitaciones plantean desafíos, la tesis sigue siendo valioso para comprender factores clave que influyen en la dilación en la implementación del Servicio Civil en un contexto específico y puede proporcionar orientación importante para mejoras en la administración pública local.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los antecedentes de esta tesis se basaron en una revisión exhaustiva de la literatura existente en el campo de la administración pública y la gestión de recursos humanos, identificando investigaciones previas, estudios y documentos académicos relacionados con el Servicio Civil y los desafíos en su implementación. Además, se exploran experiencias en otras municipalidades y entidades gubernamentales en Perú y América Latina que hayan enfrentado obstáculos similares y hayan implementado soluciones efectivas. Esta revisión también abarca políticas gubernamentales y reformas recientes en el país que han influido en la administración pública y la gestión de recursos humanos. Estos antecedentes proporcionan un sólido contexto que respalda la necesidad de haber investigado los factores que contribuyen a la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Internacionales

El estudio de Grindle (2010) arroja luz sobre la persistencia del clientelismo en los sistemas de dotación de personal en el sector público de América Latina, a pesar de la existencia de leyes que establecen un servicio civil formal en la región. El autor analiza las iniciativas de reforma del sector público en Brasil, Argentina, México y Chile y destaca la resistencia que estas reformas enfrentan en su implementación. El estudio pone de manifiesto que, a menudo, las leyes de servicio civil son modificadas o eludidas una vez que se promulgan, y describe estrategias utilizadas por aquellos que se oponen a la reforma para socavar su impacto. A pesar de estas barreras, el artículo también sugiere que, en los países estudiados, se han logrado avances en términos de estabilidad, profesionalismo y experiencia en los cargos públicos, incluso en ausencia de una administración pública completamente weberiana. Este estudio proporciona un valioso antecedente al abordar la tensión entre las reformas legales y las prácticas reales en la administración pública, lo que podría tener implicaciones relevantes para comprender los desafíos en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

El estudio de Ruffing-Hilliard (2019) examina la introducción de reformas del servicio civil en Argentina, Brasil y Chile a través de una perspectiva neoinstitucionalista, empleando el marco teórico del Institucionalismo Histórico y el Isomorfismo Institucional. El objetivo del estudio es determinar qué teoría ofrece una explicación más sólida de la introducción de estas reformas en cada caso. Utilizando el análisis de congruencia como diseño de investigación, el estudio compara predicciones teóricas con datos empíricos para evaluar la eficacia explicativa de ambas teorías. Los hallazgos muestran que, en Argentina y Brasil, el Institucionalismo Histórico desempeñó un papel más prominente en la introducción de reformas del servicio civil, mientras que en Chile, el Isomorfismo Institucional fue más influyente. Sin embargo, el estudio concluye que ambas teorías son complementarias en lugar de contradictorias, ya que se encontraron elementos de ambas en los tres casos. Además, el estudio destaca la importancia de la restauración de la democracia, la participación ciudadana y la búsqueda de legitimidad internacional como factores determinantes en la introducción de reformas.

El estudio de Labib (2022) examina las reformas administrativas y del servicio civil en el contexto de Egipto, particularmente aquellas promovidas por el Banco Mundial y el FMI en la década de 2000 bajo el pretexto de promover el crecimiento económico y la buena gobernanza. El autor cuestiona la verdadera intención detrás de estas reformas y sostiene que su objetivo principal no era impulsar el crecimiento económico, como se afirmaba, sino más bien asegurar el pago de la deuda externa. Para respaldar esta afirmación, el estudio revisa la historia de las reformas en el servicio civil en Egipto desde tiempos pasados hasta las sugeridas por las instituciones financieras internacionales. El análisis pone de manifiesto las contradicciones entre las reformas propuestas y los objetivos reales del gobierno egipcio, resaltando la importancia de entender las motivaciones detrás de las reformas administrativas.

El estudio de Plata (2019) se enfoca en el desarrollo de la administración pública en México, centrándose en dos aspectos clave: el servicio civil de carrera y la

política anticorrupción. El análisis se basa en la distinción entre arreglos institucionales que siguen una fórmula de competencias exclusivas para cada nivel de gobierno y aquellos que siguen un modelo de competencias concurrentes, más acorde con el federalismo moderno. A través de un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo del marco institucional del servicio civil de carrera, tanto a nivel federal como subnacional, el estudio pone de manifiesto la persistencia del clientelismo en estos sistemas. Este clientelismo se considera disfuncional en relación con los objetivos y la funcionalidad del Sistema Nacional Anticorrupción en México.

El estudio concluye que México requiere una nueva estructura institucional en el servicio civil de carrera que se base en una fórmula de competencias compartidas, ya que la ausencia o debilidad extrema de la administración pública podría obstaculizar la efectividad de nuevos arreglos institucionales diseñados para combatir la corrupción. Este estudio sirve como un relevante antecedente para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, ya que subraya la importancia de abordar el clientelismo y la necesidad de una estructura institucional más sólida en la administración pública para lograr avances efectivos en la lucha contra la corrupción y la mejora en la gestión gubernamental.

Según el estudio de Williams y Yecalo (2020), titulado "Innovación, voz y jerarquía en el sector público: evidencia de la administración pública de Ghana", se explora cómo las dinámicas de poder y estructura organizacional afectan la capacidad de innovación dentro de las instituciones gubernamentales. El estudio revela que, en el contexto de la administración pública ghanesa, la rigidez jerárquica y la falta de mecanismos efectivos para la expresión de la voz de los empleados limitan significativamente la adopción de prácticas innovadoras. Williams y Yecalo argumentan que la jerarquía estricta inhibe la comunicación abierta y la participación de los empleados en la toma de decisiones, lo cual es crucial para fomentar un ambiente propicio para la innovación. Además, destacan que la implementación de canales formales e informales para que los empleados compartan sus ideas y preocupaciones puede mejorar notablemente la capacidad de las organizaciones públicas para innovar y adaptarse a cambios y desafíos

contemporáneos

En el contexto de la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, es crucial considerar cómo la motivación y el clima laboral influyen en el desempeño y la eficacia de los empleados públicos. Un estudio relevante en esta línea es el de Jumady y Lilla (2021), que analizó el impacto de estos factores en los funcionarios de Pare-pare, Indonesia. Utilizando un análisis de regresión múltiple sobre datos recolectados de 40 encuestados entre octubre y diciembre de 2020, el estudio demostró que tanto la motivación laboral como un ambiente de trabajo positivo tienen un efecto significativo en el desempeño. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear un entorno laboral que fomente la motivación y un clima organizacional saludable para mejorar la eficiencia y reducir la resistencia al cambio, factores que podrían ser clave para superar la dilación en la implementación del servicio civil en Concepción. Similar a las conclusiones de Jumady y Lilla, es probable que un equilibrio adecuado entre la capacidad de los empleados para realizar sus tareas y su motivación para completarlas pueda conducir a una mayor productividad y una implementación más efectiva de políticas públicas, como la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Concepción.

Nacionales

El estudio de Cárdenas y Zapata (2021) se centra en el contexto de Perú y su búsqueda por modernizar la gestión pública a través de la implementación del Régimen de Servicio Civil. Este régimen tiene como objetivo principal mejorar la administración pública, reduciendo desórdenes en las contrataciones, evitando remuneraciones excesivas, y garantizando el cumplimiento de los derechos de los servidores públicos, entre otros aspectos que han estado generando retrasos y un servicio deficiente para los ciudadanos. El estudio propone un modelo de gestión que combina las directrices establecidas por la Ley de Servicio Civil con técnicas de mejora de procesos. Este enfoque permite evaluar la situación actual de la gestión pública, identificar los procesos críticos y priorizar áreas de mejora, lo que a su vez facilita la definición de un plan integral de mejora que involucra a diversas áreas dentro de la institución.

El estudio de Grijalva (2019) investiga la implementación del Servicio Civil meritocrático en la sede central del Ministerio de Salud de Perú, analizando los factores que limitan su desarrollo durante el período 2017-2018. Utilizando un enfoque de estudio de caso descriptivo y una metodología mixta que combina aspectos cualitativos y cuantitativos, se examinan variables clave, como el marco normativo, el liderazgo de las autoridades, el conocimiento, la información y la opinión de los servidores. El estudio revela la existencia de múltiples normas que regulan a los servidores del MINSA, una falta de liderazgo efectivo por parte de las autoridades, brechas en el conocimiento de los servidores y debilidades en la información disponible. Como respuesta a estos hallazgos, se propone un plan de mejora que incluye el fortalecimiento de capacidades, la creación de un marco normativo de carrera especial para el personal de salud y la implementación de un sistema de información más eficiente. Este estudio proporciona un antecedente relevante para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, destacando desafíos comunes en la implementación de un servicio civil meritocrático en el sector de la salud en Perú y ofreciendo posibles soluciones para mejorar la gestión pública.

El estudio de Rojas et al., (2021) se enfoca en determinar la incidencia del servicio civil en el análisis de puestos de los servidores públicos designados, particularmente en el contexto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Este estudio descriptivo utiliza la lógica como método de investigación y un instrumento validado por expertos en recursos humanos, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.93, y se basa en una muestra de 98 servidores públicos de la UNMSM. Los resultados del estudio indican que el servicio civil tiene una influencia significativa en términos de capacitación y asignación de tareas como nuevos objetivos en el análisis de puestos en el nuevo régimen para los servidores estatales. Esto sugiere que el servicio civil es un factor relevante para garantizar la correspondencia entre el trabajo realizado y la remuneración, promoviendo la igualdad de salarios para servidores que desempeñan funciones similares en diferentes oficinas dentro de una misma institución. Estos hallazgos pueden servir como antecedente para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, ya que destacan la

importancia de la capacitación y la asignación de tareas como componentes esenciales en la implementación efectiva del servicio civil y la mejora de la gestión institucional.

Servicio Civil tiene un impacto positivo en la mejora de la gestión institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). La investigación tiene como objetivo demostrar y sensibilizar a las autoridades universitarias sobre los impactos y beneficios que esta implementación representa, basándose en experiencias exitosas tanto a nivel nacional como internacional. Este estudio aplicado de nivel descriptivo utiliza un diseño no experimental, ya que no implica la manipulación de variables, y cuenta con una muestra estratificada con un coeficiente alfa de Cronbach del 85%. Los resultados de la investigación concluyen que la implementación del Servicio Civil influye positivamente en la mejora de la gestión institucional en la UNMSM al introducir la meritocracia y establecer un sistema de revaloración y profesionalización del servidor público. Este estudio proporciona un antecedente valioso para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, ya que destaca la influencia positiva de la implementación del servicio civil en la mejora de la gestión institucional, subrayando la importancia de la meritocracia y la profesionalización de los servidores públicos en el ámbito universitario.

El estudio de Mamani et al., (2021) se enfoca en analizar la relación entre la Ley del Servicio Civil y la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, Perú. Este trabajo de investigación utiliza una metodología cuantitativa correlacional de corte transversal y no experimental, y se aplica a una muestra de 200 servidores públicos de dicha municipalidad. Los resultados revelan que un 2.0% de los servidores consideran inadecuada la Ley del Servicio Civil y se encuentran desmotivados, un 21.0% la califica como regular, de los cuales un 13.0% se encuentra regularmente motivado, y un 77.0% considera adecuada la ley, con un 55.0% de ellos reportando estar regularmente motivados por la municipalidad. El estudio también muestra la distribución de los servidores públicos en diferentes regímenes laborales, como el Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728, el Decreto Legislativo 1057 CAS, la Locación de Servicios

y el personal de apoyo. Los resultados indican una relación positiva entre las variables Ley del Servicio Civil y motivación laboral, respaldada por un valor de coeficiente de Pearson de 0.285 y un nivel de significación de 0.000, que es menor que el nivel de significación $\alpha = 0.05$. Este estudio sirve como antecedente relevante para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, ya que destaca la importancia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores públicos y sugiere que la implementación exitosa de esta ley puede influir positivamente en la gestión y el desempeño de los empleados públicos.

El estudio de Morales y Rey (2021) se centra en la implementación de la Ley del Servicio Civil N°30057 en una entidad pública, con un enfoque particular en la Universidad. Esta ley y su reglamento tienen como objetivo establecer un régimen laboral para los trabajadores administrativos con la finalidad de mejorar la eficacia, eficiencia y la prestación de servicios de calidad en el sector público. El estudio examina los antecedentes del empleo público en Perú hasta la promulgación de la Ley N°30057 y busca comprender por qué la Oficina de Recursos Humanos no ha implementado este marco legal que podría mejorar las estrategias y políticas de recursos humanos en la Universidad, y en consecuencia, ofrecer un servicio de mayor calidad. Para obtener información sobre la percepción de los trabajadores, se realizó una encuesta a una muestra de 95 empleados, tanto nombrados como contratados. El estudio concluye con recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

Este estudio proporciona un contexto relevante y experiencia práctica en la implementación de la Ley del Servicio Civil en una entidad pública, lo que puede servir como un valioso antecedente para el proyecto sobre la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. Además, destaca la importancia de comprender las causas detrás de la falta de implementación de estas regulaciones y sugiere la necesidad de mejorar las estrategias y políticas de recursos humanos para brindar servicios de calidad en el sector público.

El estudio de Lembcke (2023) analiza la relación entre la percepción de los servidores públicos de una entidad pública, enmarcada en la Ley N° 30057, y la implementación de la Gestión del Desempeño. Esta investigación, de tipo no experimental y descriptiva, incluyó entrevistas en profundidad con el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y el 50% de los servidores evaluados en la implementación de la Gestión del Desempeño, además de un análisis documental de la Ley de Servicio Civil, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos SERVIR, y su implementación en una entidad pública. Los resultados mostraron una percepción negativa entre los servidores sobre la implementación de la Gestión del Desempeño, destacando insatisfacción y resistencia hacia las nuevas políticas. En el contexto de la Municipalidad Provincial de Concepción, estos hallazgos son relevantes, ya que subrayan la importancia de abordar las percepciones y actitudes de los empleados hacia la Ley del Servicio Civil para reducir la dilación en su implementación. Lembcke concluye con recomendaciones para mejorar esta percepción, incluyendo el uso eficiente de la documentación validada por SERVIR, lo cual podría ser crucial para mejorar la adopción y efectividad de la Ley del Servicio Civil en Concepción, beneficiando tanto a los empleados como a la gestión institucional y social.

Según **Pejerrey** (2022) en su estudio “Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto”, teniendo como objetivo La determinación de los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto mejorará el nivel de eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de dicho gobierno local. Hasta la fecha no se ha implementado la ley servir debido a varios factores como la idiosincrasia y el pensamiento de los servidores y la falta de voluntad de las autoridades que no conocen la ley de servicio civil, faltando establecer un plan de trabajo para generar buena expectativa a través de mejoras de condiciones laborales, la administración pública se basa en la meritocracia siendo parte importante de la modernización del estado, así como la falta de capacitación a personal, entre las más resaltantes.

2.2. BASES TEÓRICAS.

Para las bases teóricas Hemos revisado diferentes teorías enmarcadas en la

administración pública, Política pública, Teorías sobre la Reforma del Servicio Civil y Recursos Humanos en el Sector Público, esta información nos ha permitido entender la complejidad de la implementación del servicio civil como política pública para mejorar la administración pública para el servicio a la población. Estas teorías nos han permitido guiar qué factores son las que pueden dificultar la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

2.2.1 Teorías de la Administración Pública y el Servicio Civil:

Explora las teorías clásicas y contemporáneas de la administración pública, incluyendo la Teoría de la Burocracia de Max Weber, la Administración Científica de Frederick Taylor y teorías más modernas como la Nueva Gestión Pública (NGP). Comprende cómo estas teorías han influido en la forma en que se estructuran y gestionan las organizaciones gubernamentales y el servicio civil.

Dentro del marco teórico de las Teorías de la Administración Pública y el Servicio Civil, es fundamental explorar la Teoría de la Burocracia de Max Weber. Esta teoría proporciona un sólido punto de partida para entender cómo se estructuran las organizaciones gubernamentales, destacando principios clave como la jerarquía, la especialización y la impersonalidad en la toma de decisiones. Además, es relevante comparar la Administración Pública Tradicional con la Nueva Gestión Pública (NGP), ya que esta última ha influido significativamente en la gestión del servicio civil en los últimos años. La NGP se caracteriza por su enfoque en la eficiencia, la orientación hacia resultados y la descentralización, lo que ha llevado a cambios significativos en la gestión pública.

Otro subtema relevante es el estudio de las Teorías de la Motivación Laboral en el Servicio Público. Comprender cómo las teorías de la motivación, como la Teoría de la Expectativa y la Teoría de la Autodeterminación, se aplican al servicio civil es esencial para analizar el desempeño y la satisfacción de los empleados públicos. Asimismo, la Profesionalización y Meritocracia en el Servicio Civil son conceptos cruciales por explorar. Esto incluye el examen de los criterios de mérito en la selección y promoción de empleados, así como los desafíos en la implementación de un sistema basado en méritos. Estos subtemas proporcionarán un marco sólido

para tu investigación sobre la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción y cómo las teorías de la administración pública y del servicio civil se relacionan con este proceso (Boyer, 2020).

2.2.2 Teorías de Implementación de Políticas Públicas:

Examina las teorías relacionadas con la implementación de políticas públicas, como la Teoría de la Difusión de Políticas, la Teoría de la Elección Racional y la Teoría de la Implementación de Sabatier (Fárah, 2021), (Rivera, 2019).

La Teoría de la Difusión de Políticas

se centra en cómo las políticas y prácticas gubernamentales se propagan y se adoptan en diferentes contextos. Esta teoría examina el proceso mediante el cual las ideas y enfoques políticos se transmiten entre actores gubernamentales y no gubernamentales, influyendo en la toma de decisiones y la implementación de políticas. Se basa en la premisa de que las políticas exitosas en un lugar pueden servir de modelo para otros. Los investigadores en esta área estudian factores como la comunicación, la persuasión, las redes intergubernamentales y la influencia de actores clave en la difusión de políticas. En el contexto de esta investigación, la Teoría de la Difusión de Políticas ayuda a comprender cómo las reformas del servicio civil, como la implementación del Servicio Civil, se han difundido y adaptado en otras municipalidades o regiones en Perú y en el ámbito internacional.

La Teoría de la Elección Racional

se basa en la premisa de que los individuos y actores gubernamentales toman decisiones racionales al evaluar los costos y beneficios de diferentes opciones. Esta teoría se utiliza para analizar el comportamiento de los actores en la toma de decisiones políticas y en la implementación de políticas públicas. En el contexto del servicio civil, esta teoría podría ayudar a explicar por qué los servidores públicos, las autoridades municipales y otros actores pueden demorar la implementación de reformas, ya que evalúan cuidadosamente los incentivos y las consecuencias de dichas reformas. La Teoría de la Elección Racional es útil para comprender cómo

los intereses individuales y colectivos influyen en el proceso de implementación.

La Teoría de la Implementación de Sabatier

se enfoca en cómo se llevan a cabo las políticas públicas y cómo los actores involucrados en la implementación influyen en los resultados. Esta teoría destaca la importancia de los participantes, las coaliciones y los procesos de negociación en la ejecución exitosa de políticas. Examina cómo los actores se adaptan a las circunstancias cambiantes y resuelven problemas durante la implementación. En el contexto de este proyecto, la Teoría de la Implementación de Sabatier ayuda a analizar los factores que influyen en la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, considerando cómo los actores locales, las dinámicas políticas y las alianzas pueden desempeñar un papel en el proceso de implementación.

2.2.3 Teorías de Reforma del Servicio Civil y Recursos Humanos en el Sector Público

Investiga las teorías relacionadas con la reforma del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el sector público. Esto incluye la teoría de la profesionalización, la meritocracia, la motivación laboral y las teorías sobre la gestión estratégica de recursos humanos en el ámbito gubernamental Decandia y Torga (2023).

Profesionalización:

La profesionalización se refiere al proceso de elevar el nivel de competencia, conocimientos y estándares en un campo específico, en este caso, en la administración pública. En el contexto del servicio civil, la profesionalización implica la creación de un cuerpo de servidores públicos altamente capacitados y especializados que desempeñan sus funciones de manera eficiente y ética. Este proceso a menudo incluye la implementación de programas de capacitación, la promoción de la educación continua y el establecimiento de estándares de rendimiento claros. La profesionalización busca garantizar que los servidores públicos estén preparados para abordar desafíos complejos y prestar servicios de alta calidad a los ciudadanos.

Meritocracia:

La meritocracia se basa en el principio de que el acceso a posiciones y promociones en el servicio civil se otorga en función del mérito y el desempeño, en lugar de factores como el favoritismo o la influencia política. En un sistema meritocrático, los servidores públicos avanzan en sus carreras en función de sus habilidades, conocimientos y logros demostrados. La meritocracia busca garantizar que los individuos más competentes y capacitados ocupen puestos clave en la administración pública. Esta práctica promueve la eficiencia y la equidad en la toma de decisiones gubernamentales.

Motivación Laboral:

La motivación laboral se refiere a los factores que influyen en el grado en que los empleados públicos están comprometidos y satisfechos con su trabajo. Una fuerza laboral motivada es más productiva y eficaz en la ejecución de tareas gubernamentales. Las teorías de la motivación laboral, como la Teoría de la Expectativa o la Teoría de la Autodeterminación, se aplican en el ámbito gubernamental para comprender qué impulsa a los servidores públicos a dar lo mejor de sí. Estos factores pueden incluir recompensas financieras, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo que fomente el compromiso (Pincay, 2020).

Teorías sobre la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en el Ámbito Gubernamental:

Las teorías sobre la gestión estratégica de recursos humanos se centran en la importancia de alinear la gestión de personal con los objetivos estratégicos de una organización, ya sea en el sector público o privado. En el contexto gubernamental, estas teorías se aplican para garantizar que la administración pública cuente con el talento necesario y se oriente hacia el logro de resultados clave, como la mejora de servicios públicos o el cumplimiento de políticas gubernamentales. La gestión estratégica de recursos humanos involucra la planificación de personal, el desarrollo de liderazgo y la evaluación del desempeño para garantizar que los servidores públicos estén alineados con los objetivos gubernamentales y sean capaces de abordar desafíos estratégicos.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Servicio Civil:

El Servicio Civil se refiere a un sistema de gestión de recursos humanos en el ámbito gubernamental que busca reclutar, seleccionar, capacitar y gestionar a los servidores públicos con base en criterios de mérito y profesionalismo. Este sistema busca promover la eficiencia, la transparencia y la imparcialidad en la administración pública, asegurando que los empleados sean contratados y promovidos en función de su capacidad y logros, en lugar de consideraciones políticas o favoritismo (Goyburu, 2020).

Dilación en la Implementación:

La dilación en la implementación se refiere al retraso o demora en la puesta en práctica de un programa, política o reforma. En el contexto de tu proyecto, se relaciona con el tiempo adicional que puede tomar la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción más allá de lo planificado inicialmente. Puede deberse a una serie de factores, como obstáculos burocráticos, resistencia al cambio, falta de recursos o factores políticos (Palomino, 2022).

Factores Influyentes:

Los factores influyentes son elementos o condiciones que tienen un impacto significativo en un proceso o resultado particular. En este proyecto, los factores influyentes se refieren a las variables, circunstancias o elementos que pueden afectar la velocidad y eficacia de la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. Estos factores pueden incluir cuestiones presupuestarias, la rotación de funcionarios, regulaciones, resistencia al cambio, consideraciones normativas, y dinámicas políticas e institucionales (Mercado, 2019).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los factores que influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción son la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta de reglamento de compensaciones para gobiernos locales, resistencia al cambio y la política institucional sobre la implementación del servicio civil.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El factor limitación presupuestal influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, 2023.
- El factor alta rotación de funcionarios influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- El factor falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- El factor resistencia al cambio de los servidores públicos influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- El factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- El factor político Institucional influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE

- **Implementación del Servicio Civil (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil).**

3.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE
- Factores de la dilación.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Se refiere al proceso mediante el cual un sistema gubernamental organiza y ejecuta la integración de personal altamente calificado y meritocrático en la administración pública. Este enfoque busca profesionalizar y eficientizar la gestión gubernamental al reclutar, seleccionar y asignar individuos competentes y éticos en posiciones gubernamentales. La implementación del Servicio Civil suele incluir la creación de un marco legal y normativo que establece los criterios para el ingreso, la promoción y la permanencia en el servicio público, basándose en méritos, competencias y capacidades profesionales. Este enfoque busca mejorar la eficacia, la transparencia y la rendición de cuentas en la administración gubernamental, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad a</p>	<p>Implica el diseño e implementación de políticas, procedimientos y mecanismos específicos para reclutar, seleccionar, capacitar y gestionar el personal de la administración pública local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase 1: Tránsito de entidades públicas ▪ Fase 2: Tránsito de servidores públicos 	<p>P1: Conoce en que consiste el proceso del tránsito de las entidades públicas a la ley del servicio civil. P2: Cree usted que esta nueva fase es más sencilla de cumplir, el cual conlleve a la implementación del servicio civil. P3: Considera que el tránsito de las entidades públicas ayuda a que se organicen mejor las instituciones. P4: Cree usted que el personal encargado del proceso de implementación conoce las etapas de la primera fase.</p> <p>P5: Cree usted que sea sencillo realizar el tránsito de servidores público en la Municipalidad Provincial de Concepción. P6: Cree usted que sea sencillo realizar el tránsito de servidores público en la Municipalidad Provincial de Concepción. P7: Conoce en que consiste las etapas para el tránsito de la ley del servicio civil. P8: Cree usted que se culmine la fase 2 en un año.</p> <p>IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL:</p> <p>Adecuado = 16 - 24</p> <p>Inadecuado < 16</p>

través de un servicio público de alta calidad.			
--	--	--	--

Fuente: Hernández Sampieri et al., Metodología de la investigación, (2018).

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES DE DILACIÓN

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Se refiere a las condiciones o barreras que generan retrasos en el establecimiento y ejecución efectiva de este sistema en una organización gubernamental. Estos factores pueden abarcar obstáculos legales, resistencia interna o externa, limitaciones de recursos y otros desafíos que afectan la implementación exitosa del Servicio Civil.	Son las causas que ocasionan una demora para una óptima implementación del Servicio Civil como la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta de reglamentos y normas, la resistencia al cambio y políticas sobre la implementación.	<p>D1: Limitación presupuestal.</p> <p>D2: Alta rotación de funcionarios</p> <p>D3: Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local</p> <p>D4: Resistencia al cambio</p> <p>D5: Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil</p> <p>D6: La Política sobre la implementación del servicio civil</p>	<p>Adecuado = 8 - 12 Inadecuado < 8</p> <p>Adecuado = 8 - 12 Inadecuado < 8</p> <p>Adecuado = 6 - 9 Inadecuado < 6</p> <p>Adecuado = 10 - 15 Inadecuado < 10</p> <p>Adecuado = 10 - 15 Inadecuado < 10</p> <p>Adecuado = 6 - 9 Inadecuado < 6</p>

Fuente: Hernández Sampieri et al., Metodología de la investigación, (2018).

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTOS	NATURALEZA	ESC. DE MEDICIÓN	FORMA DE MEDIR
▪ .	Las técnicas e instrumentos de la investigación se han estructurado de acuerdo a determinar la relación que existe entre la gestión por procesos y el modelamiento de procesos del personal que labora en Municipalidad de Concepción	▪ Variable: Cuantitativa.	Nominal.	Directa: Polítoma.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.

4.1. MÉTODO Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. MÉTODO

En esta investigación, se empleó el método científico, siguiendo los principios expuestos por Hernández et al., (2018) en su obra "Metodología de la Investigación". Este método se caracteriza por ser sistemático, empírico y crítico. La sistematicidad implica que la investigación se lleva a cabo de manera disciplinada y planificada, evitando la improvisación. La empiricidad implica que se recopilan y analizan datos reales. La crítica sugiere que se evalúa y mejora constantemente el proceso de investigación. Además, se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que las variables se midieron de forma numérica. Se utilizó un método descriptivo correlacional, con el propósito de establecer la relación entre las variables estudiadas.

Según Cabezas et al., (2018) en su obra "Introducción a la metodología de la investigación científica," el método científico se define como un conjunto de pasos y técnicas utilizados para plantear y resolver cuestiones de investigación, especialmente a través de la verificación de hipótesis. Este método es esencial para desentrañar las relaciones internas y externas de los procesos objetivos, ampliar y generalizar el conocimiento, demostrarlo con rigor lógico y confirmarlo mediante experimentación y técnicas adecuadas. En este proyecto, se aplicó un enfoque cuantitativo, ya que se cuantificaron las variables de estudio con el fin de analizarlas de manera numérica y determinar la relación entre ellas.

4.1.2. TIPO O ALCANCE

El alcance de la investigación es principalmente exploratorio y descriptivo, con un enfoque cuantitativo. La naturaleza exploratoria permitió abordar el problema de la dilación en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción 2023 sin preconcepciones, identificando

factores clave que podrían estar relacionados con esta problemática. Además, el enfoque descriptivo se centró en recopilar datos detallados y cuantificar los factores que influyen en la dilación, como la limitación presupuestal, la alta rotación de funcionarios, la falta de reglamento de compensaciones, la resistencia al cambio, la normativa y el factor político-institucional. La metodología cuantitativa permitió analizar estas relaciones de manera numérica, lo que aportó evidencia sólida para comprender y abordar el problema en la Municipalidad Provincial de Concepción.

4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología descriptiva y correlacional. El diseño es descriptivo, ya que se enfoca en recopilar datos detallados para analizar y describir los factores que influyen en la dilación de la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023. Además, se emplea un enfoque correlacional para determinar la relación entre dichos factores y la dilación en la implementación.

Este diseño implica la recopilación de datos numéricos mediante encuestas u otras técnicas de medición, lo que permite evaluar y cuantificar las conexiones entre las variables de estudio. La combinación de un enfoque descriptivo y correlacional enmarcado en la metodología cuantitativa proporciona una base sólida para comprender en profundidad la problemática de la dilación en la implementación del Servicio Civil en el contexto de la Municipalidad Provincial de Concepción.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1. POBLACIÓN

Comprendió 80 servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Concepción.

Criterios de inclusión

- Servidores / funcionarios que desean participar

Criterios de exclusión

- Servidores / funcionarios que no acepten participar en el estudio.
- Servidores / funcionarios que están de vacaciones, licencia o no asistió el

día de aplicar la encuesta.

4.3.2. Muestra

Según Hernández et al., (2018) en su obra "Metodología de la Investigación" señala que, para el proceso cuantitativo la muestra es el subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y debe ser representativo, asimismo indica que se utiliza por economía del tiempo y recursos, de la misma manera Eliana Gallardo (2017) en su manual Metodología de la investigación señala que la muestra descansa en el principio de que la muestra representa el todo, por lo tanto refleja las características que definen a la población de la cual fue extraída, el cual permitirá hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población, en esa línea, La muestra está constituida de la siguiente manera:

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \cdot N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Donde: N = 80 para un nivel de confianza 95%

$\sigma^2 = p \cdot q$ donde $p=0,5$ y $q=0,5$ (varianza poblacional cuando se desconoce).

N = 80 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción (Población)

E=5% (error máximo de estimación)

Realizando las operaciones correspondientes el tamaño mínimo de la muestra es de 66 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción, para un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)^2 \cdot 80}{(80 - 1)(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)^2} = 66$$

El muestreo será no probabilístico a conveniencia, ya que se tomarán todos los servidores/funcionarios que puedan captarse durante la fase de recolección de datos.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se utilizó en la presente investigación son mediante el instrumento de encuesta el cual consta de los datos generales y la aplicación de dos escalas, uno sobre factores de la dilación y el otro sobre la implementación del servicio civil que se aplicara a los servidores de la Municipalidad Provincial de Concepción.

Cuestionario sobre factores de la dilación:

El cuestionario utilizado en la investigación consta de 24 ítems distribuidos en seis dimensiones que buscan explorar diferentes aspectos relacionados con la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023. Cada dimensión aborda un conjunto específico de preguntas para evaluar diversos factores que podrían influir en el proceso de implementación. Estas dimensiones se centran en temas como la limitación presupuestal, la rotación de funcionarios, la falta de reglamento de compensaciones para el gobierno local, la resistencia al cambio, la normativa vinculada a las etapas de implementación y las políticas relacionadas con el Servicio Civil.

Los participantes respondieron a estas preguntas en función de su experiencia y percepciones, lo que permitirá a los investigadores obtener información valiosa sobre las barreras y facilitadores que afectan la implementación del Servicio Civil en la municipalidad. Este cuestionario se presenta como una herramienta fundamental para la recopilación de datos que respaldarán el análisis de los factores que contribuyen a la dilación en este proceso, y ayudará a identificar áreas de mejora y posibles soluciones en el contexto específico de la Municipalidad Provincial de Concepción.

Cuestionario sobre la implementación del servicio civil:

El cuestionario sobre la implementación del Servicio Civil (Ley N° 30057) abarca dos dimensiones relacionadas con las fases de transición hacia este régimen. La primera dimensión se enfoca en la "Fase 1: Tránsito de entidades públicas". Los ítems en esta dimensión buscan evaluar el conocimiento y la percepción de los encuestados sobre la transición de las entidades públicas hacia el Servicio Civil, incluyendo la comprensión de las etapas del proceso y su impacto en la organización institucional.

La segunda dimensión se refiere a la "Fase 2: Tránsito de servidores públicos". Aquí, las preguntas exploran la percepción de los encuestados sobre la facilidad de transición de los servidores públicos, la voluntariedad de este proceso, el conocimiento de las etapas involucradas y la expectativa de duración de esta fase. Estas respuestas permitirán a los investigadores obtener información crucial sobre la percepción y el conocimiento de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Concepción en relación con la transición al Servicio Civil, lo que ayudará a comprender mejor los factores que influyen en la implementación de este proceso.

Validación de instrumentos

La validación de los cuestionarios "CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE LA DILACIÓN" y "CUESTIONARIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL" se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que es una medida de confiabilidad que evalúa la consistencia interna de las preguntas dentro de un cuestionario. En este caso, se obtuvieron valores de 0.62 y 0.66, respectivamente. Aunque estos valores no son muy altos, se consideran aceptables para una investigación exploratoria, especialmente cuando se utilizan en conjunto con otros enfoques de validación.

La validación por criterio de expertos es una práctica común en la validación de cuestionarios, donde expertos en el campo de estudio evalúan las preguntas y proporcionan retroalimentación sobre su pertinencia y claridad. El hecho de que estos instrumentos hayan sido validados por expertos, como se menciona en el estudio de Herrera (1988), respalda su confiabilidad y pertinencia en el contexto de la investigación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los valores de alfa de Cronbach de 0.62 y 0.66 indican que, aunque son instrumentos confiables, puede haber margen para mejoras en la consistencia interna de las preguntas.

Aspectos éticos

En esta investigación, se ha otorgado una atención especial a las consideraciones

éticas, especialmente en lo que respecta al proceso de obtención del consentimiento informado de los participantes. Antes de la aplicación de los cuestionarios diseñados para evaluar la implementación del Servicio Civil y los factores de dilación, se ha solicitado el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Este proceso implicó proporcionar información detallada sobre los objetivos de la investigación, la naturaleza de su participación, los posibles riesgos y beneficios, así como su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas. Los participantes otorgaron su consentimiento voluntario y estuvieron en libertad de participar o no en la investigación.

El proceso de consentimiento informado es esencial para garantizar la autonomía y la protección de los derechos de los participantes, así como para mantener la confidencialidad y privacidad de sus datos. Se han seguido los principios éticos de beneficencia, no maleficencia y justicia para asegurarse de que la investigación sea llevada a cabo de manera ética y respetuosa. Además, se respetaron todas las normativas y regulaciones éticas relevantes y, se ha contado con la aprobación de un comité de ética de la investigación para garantizar la integridad y la moralidad del proyecto.

4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

La técnica de análisis de datos se ha realizado mediante la estadística descriptiva y estadística inferencial que consta de la prueba Chi cuadrado de independencia ya que las variables son de tipo cualitativo ordinal. Se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 27.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

5.1. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Se observa que el promedio de edad de los participantes fue de 41.8 años, indicando la edad central típica del grupo. Además, se proporciona una medida de dispersión con la desviación estándar de 12.1, lo que sugiere la magnitud de la variabilidad en las edades de los participantes. Una desviación estándar más alta indica una mayor dispersión alrededor del promedio. Estos datos proporcionan una comprensión cuantitativa de la edad de los individuos involucrados en el estudio, lo cual puede ser relevante al analizar los factores que afectan la dilación en la implementación del servicio civil. La combinación de estos valores estadísticos contribuye a caracterizar la distribución de edades dentro de la muestra y puede ayudar a contextualizar la influencia de la edad en los resultados del estudio.

Tabla N°1 Sexo de los participantes del estudio, según respuestas de la Implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil					
	Total		Inadecuado		Adecuado	
	n	%	n	%	n	%
Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
Sexo						
Masculino	30	100.0%	9	30.0%	21	70.0%
Femenino	36	100.0%	21	58.3%	15	41.7%

Fuente: Elaboración propia

En relación con la tabla N° 1, de un total de 66 individuos, se observa que el 45.5% (30 personas) experimenta una implementación inadecuada, mientras que el 54.5% (36 personas) la considera adecuada. Al analizar por género, se encuentra que el 70.0% de los hombres (21 personas de un total de 30) perciben un servicio civil adecuado, en comparación con el 58.3% de las mujeres (21 personas de un total de 36). La implementación inadecuada afecta al 30.0% de los hombres y al 41.7% de las mujeres. En general, estos resultados sugieren disparidades en la percepción de la adecuación del servicio civil entre los géneros, destacando la

necesidad de abordar posibles brechas de género en la implementación de políticas de servicio civil.

Tabla N° 2 Cargo de los participantes del estudio, según respuestas de la Implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variable	Implementación del servicio civil					
	Total		Inadecuado		Adecuado	
	n	%	n	%	n	%
Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
Auxiliares de oficina	4	100.0%	3	75.0%	1	25.0%
Asistente/secretaria	26	100.0%	13	50.0%	13	50.0%
Analista	9	100.0%	5	55.6%	4	44.4%
Especialista	19	100.0%	4	21.1%	15	78.9%
Coordinador/Responsable/Supervisor	5	100.0%	3	60.0%	2	40.0%
Jefe/director	3	100.0%	2	66.7%	1	33.3%

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 2, presenta datos sobre la implementación del servicio civil en relación con diferentes cargos dentro de un grupo de 66 participantes. Se desglosa la evaluación en términos de adecuación o inadecuación del servicio, expresada tanto en números absolutos como porcentajes. El análisis de los resultados revela que, en general, el 54.5% de los participantes considera adecuada la implementación del servicio civil, mientras que el 45.5% la percibe como inadecuada. Al observar por cargo, se destaca que los Auxiliares de Oficina tienen un 75.0% de percepción de inadecuación, mientras que Asistentes/Secretarias tienen una distribución equitativa entre adecuado e inadecuado con un 50.0% cada uno. Analistas presentan un 55.6% de inadecuación, y Especialistas muestran un marcado contraste con solo un 21.1% de inadecuación. Coordinadores/Responsables/Supervisores tienen un 60.0% de inadecuación, mientras que Jefes/Directores presentan un 66.7% de inadecuación. Estos resultados sugieren variaciones en la percepción de la implementación del servicio civil según los diferentes roles ocupacionales, destacando áreas específicas que podrían requerir atención y mejora en la gestión de recursos humanos y políticas de servicio civil.

Descriptivos

- Establecer como influye el factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Tabla N°3 Factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil						
	Total		Inadecuado		Adecuado		
	n	%	n	%	n	%	
Dilación_1: Limitación presupuestal	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	22	100.0%	9	40.9%	13	59.1%
	Adecuado	44	100.0%	21	47.7%	23	52.3%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 3 expone los resultados de la evaluación de la limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, durante el año 2023. Consta de tres variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registraron 66 casos, de los cuales el 45.5% se consideraron inadecuados y el 54.5% adecuados. Al profundizar en la variable "Inadecuado", se observa que de los 22 casos totales, el 40.9% se clasificaron como inadecuados, mientras que el 59.1% se consideraron adecuados. En cuanto a la variable "Adecuado", de los 44 casos, el 47.7% fueron etiquetados como inadecuados y el 52.3% como adecuados. Estos datos reflejan la percepción de la limitación presupuestal y su impacto en la implementación del servicio civil en la mencionada municipalidad provincial.

- **Establecer como influye el factor alta rotación de funcionarios en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.**

Tabla N° 4 Factor Alta rotación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil					
	Total		Inadecuado		Adecuado	
	n	%	n	%	n	%

Dilación_2 Alta rotación de funcionarios	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	17	100.0%	9	52.9%	8	47.1%
	Adecuado	49	100.0%	21	42.9%	28	57.1%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 4 presenta información detallada sobre el factor de alta rotación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, durante el año 2023. La tabla está organizada en tres categorías de variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registran 66 casos relacionados con la alta rotación de funcionarios, constituyendo el 100.0% del total. De estos, el 45.5% se considera inadecuado, mientras que el 54.5% se considera adecuado en la implementación del servicio civil. Al analizar la variable "Inadecuado", de los 17 casos totales, el 52.9% se clasifican como inadecuados y el 47.1% como adecuados. En relación con la variable "Adecuado", de los 49 casos totales, el 42.9% se considera inadecuado y el 57.1% como adecuado. Estos resultados ofrecen una visión detallada de la percepción de la alta rotación de funcionarios y su impacto en la ejecución del servicio civil en la mencionada municipalidad provincial.

- **Establecer como influye el factor falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción**

Tabla N° 5 Factor Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil						
		Total		Inadecuado		Adecuado	
		n	%	n	%	n	%
Dilación_3 Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	54	100.0%	27	50.0%	27	50.0%
	Adecuado	12	100.0%	3	25.0%	9	75.0%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 5 proporciona información detallada sobre el factor de falta de reglamento de compensaciones para el Gobierno Local en la implementación del

servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, durante el año 2023. La tabla está estructurada en tres categorías de variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registran 66 casos relacionados con la falta de reglamento de compensaciones para el Gobierno Local, representando el 100.0% del total. De estos, el 45.5% se considera inadecuado, mientras que el 54.5% se considera adecuado en la implementación del servicio civil. Al explorar la variable "Inadecuado", de los 54 casos totales, el 50.0% se clasifican como inadecuados y el 50.0% como adecuados. En relación con la variable "Adecuado", de los 12 casos totales, el 25.0% se considera inadecuado y el 75.0% como adecuado. Estos resultados brindan una visión detallada de la percepción de la falta de reglamento de compensaciones y su impacto en la ejecución del servicio civil en la mencionada municipalidad provincial.

- **Establecer como influye el factor resistencia al cambio de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Concepción.**

Tabla N° 6 Factor Resistencia al cambio en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil						
		Total		Inadecuado		Adecuado	
		n	%	n	%	n	%
Dilación_4 Resistencia al cambio	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	49	100.0%	23	46.9%	26	53.1%
	Adecuado	17	100.0%	7	41.2%	10	58.8%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 6 ofrece una visión detallada del factor de resistencia al cambio en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, durante el año 2023. La tabla se organiza en tres categorías de variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registran 66 casos relacionados con la resistencia al cambio, constituyendo el 100.0% del total. De estos casos, el 45.5% se considera inadecuado, mientras que el 54.5% se considera adecuado en la implementación del servicio civil. Al profundizar en la variable "Inadecuado", de los 49 casos totales, el 46.9% se clasifican como inadecuados y el 53.1% como adecuados. En cuanto a la variable "Adecuado", de

los 17 casos totales, el 41.2% se considera inadecuado y el 58.8% como adecuado. Estos resultados ofrecen una perspectiva detallada sobre la percepción de la resistencia al cambio y su impacto en la ejecución del servicio civil en la mencionada municipalidad provincial.

- **Establecer como influye el factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.**

Tabla N° 7 Factor Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil						
		Total		Inadecuado		Adecuado	
		n	%	n	%	n	%
Dilación_5 Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	34	100.0%	15	44.1%	19	55.9%
	Adecuado	32	100.0%	15	46.9%	17	53.1%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 7 presenta información detallada sobre la variable "Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil" en relación con la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, en el año 2023. La tabla está estructurada en tres categorías de variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registran 66 casos relacionados con la normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del servicio civil, representando el 100.0% del total. De estos casos, el 45.5% se considera inadecuado, mientras que el 54.5% se considera adecuado en la implementación del servicio civil. Al explorar la variable "Inadecuado", de los 34 casos totales, el 44.1% se clasifican como inadecuados y el 55.9% como adecuados. En relación con la variable "Adecuado", de los 32 casos totales, el 46.9% se considera inadecuado y el 53.1% como adecuado. Estos resultados ofrecen una perspectiva detallada sobre la percepción de la normativa vinculada a las etapas de implementación del servicio

civil y su impacto en la ejecución en la mencionada municipalidad provincial.

- **Establecer como influye el factor político Institucional en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.**

Tabla N 8 Factor Político institucional para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín-Perú, 2023

Variables	Implementación del servicio civil						
	Total		Inadecuado		Adecuado		
	n	%	n	%	n	%	
Dilación_6 La Política sobre la implementación del servicio civil	Total	66	100.0%	30	45.5%	36	54.5%
	Inadecuado	48	100.0%	23	47.9%	25	52.1%
	Adecuado	18	100.0%	7	38.9%	11	61.1%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 8 detalla la variable "La Política sobre la implementación del servicio civil" en relación con la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín, Perú, en el año 2023. La tabla se estructura en tres categorías de variables: "Total", "Inadecuado" y "Adecuado". En términos generales, se registran 66 casos relacionados con la política de implementación del servicio civil, constituyendo el 100.0% del total. De estos casos, el 45.5% se considera inadecuado, mientras que el 54.5% se considera adecuado en la implementación del servicio civil. Al analizar la variable "Inadecuado", de los 48 casos totales, el 47.9% se clasifican como inadecuados y el 52.1% como adecuados. En cuanto a la variable "Adecuado", de los 18 casos totales, el 38.9% se considera inadecuado y el 61.1% como adecuado. Estos resultados brindan una perspectiva detallada sobre la percepción de la política de implementación del servicio civil y su impacto en la ejecución en la mencionada municipalidad provincial.

Analíticos HIPÓTESIS GENERAL

Ho: Los factores como la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta

de reglamento de compensaciones para gobiernos locales, resistencia al cambio y la política institucional no influyen en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: Los factores como la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta de reglamento de compensaciones para gobiernos locales, resistencia al cambio y la política institucional influyen en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 9 Asociación entre los factores de dilación y la implementación de Servicio Civil

Variable	Implementación del servicio civil	
Factores de dilación	Coeficiente de correlación	0.148
	Sig. (bilateral)	0.109
	N	66

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la correlación entre los factores de dilación y la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción arrojó un coeficiente de correlación de 0.148, con un valor de significancia bilateral de 0.109. A un nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05, este resultado no proporciona suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, no se puede afirmar con confianza que los factores como la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta de reglamento de compensaciones para gobiernos locales, resistencia al cambio y la política institucional influyan significativamente en la implementación del servicio civil en la mencionada entidad.

Este hallazgo podría indicar que existe algún grado de asociación entre estos factores y la implementación del servicio civil, aunque no sea estadísticamente significativa en este estudio específico. Es posible que se requieran análisis más detallados o investigaciones adicionales para comprender mejor la naturaleza y la fuerza de esta posible relación.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: El factor limitación presupuestal no influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, 2023

Ha: El factor limitación presupuestal influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, 2023

Prueba de hipótesis:

Tabla N°10 Relación de factor de limitación presupuestal y la implementación del servicio civil

Variable	Inadecuado		Adecuado		p valor (*)	
	n	%	n	%		
Dilación_1 Limitación presupuestal	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.6
	Inadecuado	9	40.9%	13	59.1%	
	Adecuado	21	47.7%	23	52.3%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La hipótesis específica 1 plantea que la limitación presupuestal no influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción en el año 2023 (Ho), mientras que la hipótesis alternativa sostiene que sí existe influencia (Ha). La prueba de hipótesis se basa en la comparación de los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en relación con la presencia o ausencia de limitación presupuestal. En la tabla, se observa que el 40.9% de los casos con limitación presupuestal se clasifican como "Inadecuado", mientras que el 47.7% se clasifican como "Inadecuado" en ausencia de limitación presupuestal. Asimismo, el 59.1% de los casos con limitación presupuestal se clasifican como "Adecuado", mientras que el 52.3% se clasifican como "Adecuado" en ausencia de limitación presupuestal. El p-valor asociado a esta comparación es 0.6, que es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, indicando que, según los datos analizados, la limitación presupuestal no influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción en 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: El factor alta rotación de funcionarios no influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: El factor alta rotación de funcionarios influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 11 Relación de factor de alta rotación de funcionarios y la implementación del servicio civil

Variable		Inadecuado		Adecuado		p valor (*)
		n	%	n	%	
Dilación_2 Alta rotación de funcionarios	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.472
	Inadecuado	9	52.9%	8	47.1%	
	Adecuado	21	42.9%	28	57.1%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La prueba de hipótesis para la Hipótesis Específica 2, que indaga sobre la influencia de la alta rotación de funcionarios en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, se basa en una tabla de contingencia comparando los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en presencia o ausencia de alta rotación de funcionarios. Los resultados muestran que el 52.9% de los casos con alta rotación se clasifican como "Inadecuado", mientras que el 42.9% se clasifican de la misma manera en ausencia de alta rotación. Además, el 47.1% de los casos con alta rotación se clasifican como "Adecuado", mientras que el 57.1% se clasifican así en ausencia de alta rotación. El p-valor asociado a la prueba chi cuadrado con corrección de Yates es 0.472, superando el nivel de significancia convencional de 0.05. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, según estos datos, la alta rotación de funcionarios no influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil en la

Municipalidad Provincial de Concepción.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: El factor falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales no influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: El factor falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 12 Relación de factor de falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales y la implementación del servicio civil

Variable		Inadecuado		Adecuado		p valor (*)
		n	%	n	%	
Dilación_3 Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.116
	Inadecuado	27	50.0%	27	50.0%	
	Adecuado	3	25.0%	9	75.0%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La Hipótesis Específica 3 busca determinar si la falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. La prueba de hipótesis se basa en una tabla de contingencia que compara los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en relación con la presencia o ausencia de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales. Los resultados indican que el 50.0% de los casos con falta de reglamento se clasifican como "Inadecuado", mientras que el 25.0% se clasifican de la misma manera en presencia de dicho reglamento. Por otro lado, el 50.0% de los casos con falta de reglamento se clasifican como "Adecuado", mientras que el 75.0% se clasifican así en presencia de reglamento. El p-valor asociado a la prueba chi cuadrado con corrección de Yates es 0.116, que es mayor

que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. En consecuencia, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, según estos datos, la falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales no influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: El factor resistencia al cambio de los servidores públicos no influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: El factor resistencia al cambio de los servidores públicos influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 13 . Relación de factor de resistencia al cambio de los servidores públicos y la implementación del servicio civil

Variable		Inadecuado		Adecuado		p valor (*)
		n	%	n	%	
Dilación_4 Resistencia al cambio	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.681
	Inadecuado	23	46.9%	26	53.1%	
	Adecuado	7	41.2%	10	58.8%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La Hipótesis Específica 4 se centra en determinar si la resistencia al cambio de los servidores públicos influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. La prueba de hipótesis se basa en una tabla de contingencia que compara los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en relación con la presencia o ausencia de resistencia al cambio por parte de los servidores públicos. Los resultados indican que el 46.9% de los casos con resistencia al cambio se clasifican

como "Inadecuado", mientras que el 41.2% se clasifican de la misma manera en ausencia de resistencia al cambio. Además, el 53.1% de los casos con resistencia al cambio se clasifican como "Adecuado", mientras que el 58.8% se clasifican así en ausencia de resistencia al cambio. El p-valor asociado a la prueba chi cuadrado con corrección de Yates es 0.681, que es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, según estos datos, la resistencia al cambio de los servidores públicos no influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho: El factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil no influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: El factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 14 Relación de factor de normativas y la implementación del servicio civil

Variable		Inadecuado		Adecuado		p valor (*)
		n	%	n	%	
Dilación_5 Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.822
	Inadecuado	15	44.1%	19	55.9%	
	Adecuado	15	46.9%	17	53.1%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La Hipótesis Específica 5 busca determinar si el factor normativo vinculado a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil influye en la dilación en la Municipalidad Provincial de Concepción. La prueba de hipótesis se

basa en una tabla de contingencia que compara los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en relación con la presencia o ausencia de normativas vinculadas a la elaboración de las etapas. Los resultados revelan que el 44.1% de los casos con normativas se clasifican como "Inadecuado", mientras que el 46.9% se clasifican de la misma manera en ausencia de normativas. Además, el 55.9% de los casos con normativas se clasifican como "Adecuado", mientras que el 53.1% se clasifican así en ausencia de normativas. El p-valor asociado a la prueba chi cuadrado con corrección de Yates es 0.822, que es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, indicando que, según estos datos, el factor normativo vinculado a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil no influye significativamente en la dilación en la Municipalidad Provincial de Concepción.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

Ho: El factor político Institucional no influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Ha: El factor político Institucional influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Prueba de hipótesis:

Tabla N° 15 Relación de factor político institucional y la implementación del servicio civil

Variable		Inadecuado		Adecuado		p valor (*)
		n	%	n	%	
Dilación_6 La Política sobre la implementación del servicio civil	Total	30	45.5%	36	54.5%	0.512
	Inadecuado	23	47.9%	25	52.1%	
	Adecuado	7	38.9%	11	61.1%	

Fuente: Elaboración propia

(*) Prueba Chi cuadrado con corrección de Yates

La Hipótesis Específica 6 se centra en determinar si el factor político institucional influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. La prueba de hipótesis utiliza una tabla de contingencia que compara los porcentajes de "Inadecuado" y "Adecuado" en la implementación del servicio civil en relación con la presencia o ausencia de políticas institucionales sobre la implementación del servicio civil. Los resultados muestran que el 47.9% de los casos con políticas institucionales se clasifican como "Inadecuado", mientras que el 38.9% se clasifican de la misma manera en ausencia de políticas institucionales. Además, el 52.1% de los casos con políticas institucionales se clasifican como "Adecuado", mientras que el 61.1% se clasifican así en ausencia de políticas institucionales. El p-valor asociado a la prueba chi cuadrado con corrección de Yates es 0.512, que es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, según estos datos, el factor político institucional no influye significativamente en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En comparación con el estudio de Alvarado-Rojas (2021), que investigó la influencia de diversos factores en el tránsito a la Ley 30057 en un gobierno local, el presente estudio se enfoca en analizar los factores que afectan la dilación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. Si bien ambos estudios emplean métodos de investigación similares, como el análisis estadístico y el uso de encuestas, difieren en su enfoque y contexto. Mientras que Alvarado-Rojas (2021) se centra en el tránsito a una legislación específica, el estudio actual examina la implementación del servicio civil en una entidad municipal particular. Los hallazgos relacionados con la edad en el presente estudio podrían ofrecer una perspectiva complementaria a los factores identificados por Alvarado-Rojas, ampliando así la comprensión de los desafíos en la gestión pública a nivel local.

La comparación entre los resultados de la tesis actual y el estudio de Valdivia-Morón (2022) revela una divergencia en los hallazgos sobre los factores que afectan la implementación del servicio civil. Mientras que el estudio de Valdivia-Morón identifica el apoyo político de la alta dirección y la gestión operativa de recursos humanos como facilitadores clave, la tesis actual no encontró una asociación estadísticamente significativa entre los factores examinados y la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. Estas discrepancias sugieren la importancia de considerar los contextos específicos y las dinámicas organizacionales al abordar la implementación de reformas en la gestión pública, así como la necesidad de investigaciones adicionales para comprender completamente las complejidades involucradas en este proceso.

La comparación entre el resultado de la tesis, donde se concluye que la limitación presupuestal no influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, y el estudio de Cruz-Saco et al. (2024), que propone un nuevo paradigma para la gestión pública, sugiere que los desafíos en la gestión de recursos del Estado pueden ser multifacéticos y requieren enfoques integrales. Mientras que la tesis se centra en un aspecto específico, como la limitación presupuestal, el estudio de Cruz-Saco et al. aboga por un cambio de prioridades en las políticas públicas y una inversión significativa en capital humano y infraestructura física para lograr un crecimiento inclusivo. Esta discrepancia resalta la complejidad de la gestión pública y la necesidad de considerar diversas perspectivas y soluciones para abordar los desafíos en este ámbito.

El estudio de Toranzo (2022) sugiere una relación positiva significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de la Punta, respaldado por un coeficiente de alfa de Cronbach alto y confiable. Sin embargo, el estudio de la Municipalidad Provincial de Concepción no encuentra evidencia suficiente para concluir que la alta rotación de funcionarios influye significativamente en la dilación para la implementación del servicio civil, según los datos obtenidos y analizados. Estas discrepancias pueden atribuirse a diferencias en las poblaciones estudiadas, contextos organizacionales y enfoques metodológicos, lo que destaca la importancia de considerar múltiples perspectivas

y contextos al analizar el impacto de la rotación de personal en la eficiencia organizacional.

El estudio de Gonzáles (2022) resalta los desafíos burocráticos y administrativos que contribuyen a la dilación en los procesos judiciales en el ámbito previsional, destacando la insuficiencia de los órganos jurisdiccionales, la sobrecarga de demandas y otros problemas sistémicos. Aunque se centra en un contexto diferente al de la Municipalidad Provincial de Concepción, su análisis subraya la complejidad de los procesos administrativos y legales, lo que podría influir en la percepción de la dilación en otros ámbitos, como la implementación del servicio civil. Ambos estudios sugieren la importancia de abordar los desafíos estructurales para mejorar la eficiencia y la transparencia en los procesos administrativos y judiciales.

El estudio de Palomino (2022) destaca la aplicación del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil en procedimientos administrativos, lo que resalta la importancia de los marcos regulatorios y éticos en la gestión pública. Por otro lado, el enfoque de Puentes (2017) resalta la necesidad de adaptar el servicio civil a las particularidades de cada país en América Latina, abogando por una separación clara entre la administración pública y el accionar político, así como la implementación de mecanismos meritocráticos. Estos enfoques ofrecen perspectivas complementarias sobre la gestión de recursos humanos en el sector público, subrayando la importancia tanto de los marcos normativos como de las estructuras institucionales para promover la eficacia y la transparencia en la administración pública.

El estudio de Rivera (2017) resalta las implicaciones de la Ley del Servicio Civil en el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos, argumentando que la regulación de derechos económicos puede ser inconstitucional al limitar la capacidad de mejora de condiciones laborales y económicas. Por otro lado, el resultado de la tesis sobre la Municipalidad Provincial de Concepción no encuentra evidencia significativa de que el factor normativo vinculado a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil influya en la dilación. Esta discrepancia podría sugerir la complejidad de los factores que afectan la implementación del servicio civil y la necesidad de considerar múltiples aspectos legales y normativos en su análisis.

El estudio de Ortiz (2021) enfoca la falta de funcionarios públicos capacitados y el liderazgo gerencial como aspectos clave para mejorar la prestación de servicios estatales en Colombia, proponiendo un enfoque de liderazgo independiente y capaz de tomar decisiones políticas y administrativas para mejorar el talento humano en el Estado. Aunque no se centra específicamente en la implementación del servicio civil, su análisis resalta la importancia del liderazgo y la gestión de recursos humanos en el sector público. En contraste, el resultado de la tesis sobre la Municipalidad Provincial de Concepción no encuentra evidencia significativa de que el factor político institucional influya en la dilación para la implementación del Servicio Civil. Esta diferencia sugiere la complejidad de los contextos específicos y los factores que influyen en la implementación de políticas públicas en diferentes entornos gubernamentales.

El estudio de Pejerrey (2022) señala que no existe un adecuado conocimiento de la ley del servicio civil por parte de los trabajadores y que no se utiliza la meritocracia para designar cargos ocasionando dificultades en la implementación del servicio civil.

La tesis nos sirvió para el análisis de que otros factores ocasionan la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción

CONCLUSIONES

- Limitación presupuestal: Tras analizar la relación entre la disponibilidad de recursos financieros y la implementación del servicio civil, se encontró que la limitación presupuestal no tiene un impacto significativo en la dilación para la implementación en la Municipalidad Provincial de Concepción. Esto sugiere que, a pesar de posibles restricciones financieras, otros factores pueden estar más influyentes en el proceso.
- Alta rotación de funcionarios: A pesar de la preocupación común sobre el impacto negativo de la alta rotación de funcionarios en la estabilidad y eficacia de las instituciones, los resultados de la investigación no muestran una asociación significativa entre este factor y la dilación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales: Aunque la ausencia de un reglamento de compensaciones podría suponer una barrera para la implementación efectiva del servicio civil, los resultados indican que este factor no tiene una influencia significativa en la dilación observada en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Resistencia al cambio de los servidores públicos: A pesar de la importancia de la aceptación y adaptación al cambio en cualquier proceso de reforma organizacional, la investigación no encontró una relación estadísticamente significativa entre la resistencia al cambio de los servidores públicos y la dilación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- Factor normativo vinculado a la elaboración de las etapas: A pesar de la relevancia de contar con una normativa clara y detallada para guiar el proceso de implementación, los resultados no muestran una asociación

significativa entre este factor y la dilación en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

- Factor político institucional: Aunque se podría esperar que las dinámicas políticas y institucionales influyan en el proceso de implementación, los resultados sugieren que el factor político institucional no tiene un impacto significativo en la dilación observada en la Municipalidad Provincial de Concepción.

En conjunto, estos hallazgos indican que, si bien estos factores pueden desempeñar roles importantes en otros contextos organizacionales o en la implementación de políticas públicas en general, en el caso específico de la Municipalidad Provincial de Concepción, no parecen ser determinantes para explicar la dilación en la implementación del servicio civil.

RECOMENDACIONES

A nivel nacional:

- Fomentar la creación de políticas públicas que proporcionen apoyo financiero y recursos técnicos a los gobiernos locales para facilitar la implementación del servicio civil.
- Promover la elaboración de normativas claras y detalladas que guíen el proceso de implementación del servicio civil en todos los municipios del país.

A nivel regional:

- Facilitar la coordinación entre los gobiernos regionales y locales para compartir buenas prácticas y experiencias exitosas en la implementación del servicio civil.
- Brindar capacitación y asistencia técnica a los funcionarios de los gobiernos regionales para fortalecer su capacidad de liderazgo y gestión en la implementación del servicio civil.

A nivel local (Municipalidad Provincial de Concepción):

- Identificar y abordar los obstáculos específicos que puedan estar obstaculizando la implementación del servicio civil en la Municipalidad, mediante un análisis detallado de las prácticas y procedimientos internos.
- Promover la participación activa de los diferentes actores locales, incluyendo funcionarios municipales, empleados y ciudadanos, en el diseño e implementación de políticas relacionadas con el servicio civil.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para monitorear el progreso en la implementación del servicio civil y realizar ajustes según sea necesario.
- Incentivar la transparencia y la rendición de cuentas en todas las etapas del proceso de implementación del servicio civil, con el fin de fortalecer la confianza pública en la gestión municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ademola, A. O., Ben-Caleb, E., Madugba, J. U., Adegboyegun, A. E., & Eluyela, F. D. (2020). International public sector accounting standards (IPSAS) adoption and implementation in Nigerian public sector. *International Journal of Financial Research*, 11(1), 434-446.
- Alvarado Rojas, D. M. (2021). Factores que se expresan en un Gobierno Local y la dilatación para el Transito a Ley N° 30057, Periodo 2017-2019. Repositorio de la Universidad César Vallejo, URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70281>.
- Boyer, J. (2020). *El derecho de la función pública y el servicio civil* (Vol. 40). Fondo Editorial de la PUCP.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las fuerzas Armadas ESPE, 138.
- Campos, J. R., & Peña, V. S. (2015). Implementation of Public Policies of Transparency. The case study of Coahuila, México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(72), 612-629.
- Cardenas, L., & Zapata, G. (2021). Process Management Model Aligned to the Civil Service Law in Public Entities of Peru. In *Human Interaction, Emerging Technologies and Future Applications III: Proceedings of the 3rd International Conference on Human Interaction and Emerging Technologies: Future Applications (IHJET 2020)*, August 27-29, 2020, Paris, France (pp. 624-629). Springer International Publishing.
- Cruz Saco, M., Cortez, R., & Morales, A. (2024). El necesario y urgente «golpe de timón» de la gestión pública en el Perú. *Apuntes. Revista De Ciencias Sociales*, 51(96). <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.96.1913>.
- Decandia, L. G., & Torga, R. V. (2023). Modernización del estado y gestión integral de recursos humanos: avances en la implementación de políticas y prácticas de la gestión del empleo y del desarrollo de recursos humanos en la administración pública rionegrina durante el período 2016-2018 (Bachelor's thesis, Universidad Nacional del Comahue. Centro Universitario Regional Zona Atlántica).
- Farah, M. F. S. (2021). Teorias de política pública. *Revista@ mbienteeducação*, 631-665.

- Glyptis, L., Christofi, M., Vrontis, D., Del Giudice, M., Dimitriou, S., & Michael, P. (2020). E-Government implementation challenges in small countries: The project manager's perspective. *Technological Forecasting and social change*, 152, 119880.
- Goyburu, D. P. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (3), 64-88.
- Gonzales Nuñez, C. A. (2022). Factores que Contribuyen a la Dilatación de los Procesos Judiciales en Materia Previsional por Parte de los Juzgados Laborales de Lima, 2019. Escuela Profesional de Derecho Corporativo, Repositorio Universidad Privada Telesup, <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2468>.
- Grijalva Berrospi, T. F. (2019). Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017–2018.
- Grindle, M. S. (2010). Constructing, deconstructing, and reconstructing career civil service systems in Latin America. HKS Faculty Research Working Paper Series.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, A. (1998). Confiabilidad y Validez de instrumentos de investigación.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Labib, A. A. (2022). Good Governance and Civil Service Reform in Egypt.
- Lembcke, D. M. P. (2023). Implementation of performance management and its relationship with the civil servants perception of a public entity framed in Law No. 30057 [Implementación de la gestión del rendimiento y su relación con la percepción de los servidores civiles de una entidad pública enmarcada en la ley N° 30057]. *Journal of Global Management Sciences*, 6(1), 1-10.
- Mamani, C. R. C., Rodríguez-Chokewanca, I. R., & Ticona-Condori, M. N. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la

- Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. Waynarroque-Revista de ciencias sociales aplicadas, 1(2), 55-62.
- Méndez, J. L. (2021). The management of public personnel in Latin America: Scope and limits of a modern civil service. In *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America* (pp. 261-287). Emerald Publishing Limited.
- Mercado, L. A. A. (2019). La nueva gerencia pública en el Perú. *Gestión en el tercer milenio*, 22(43), 101-106.
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87-94.
- Morón, J. A. V. (2022). *Facilidades y Barreras En La Implementación del Régimen de La Ley del Servicio Civil: Experiencia de La Implementación En El Ministerio de Defensa-MINDEF 2020-2021* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)).
- Ortíz, R. E. (2021). El talento humano como dimensión estratégica de cara a una nueva prestación del servicio y oferta en el sector público colombiano. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39588>.
- Palomino Ortega, A. J. (2022). *Aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil*.
- Paniagua, A. D. (2008). Implicaciones de la apertura comercial para el Régimen de Servicio Civil. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, (54-55), 71-113.
- Pila Guzmán, P. V. (2023). *Análisis de los factores que influyen en la implementación de la política pública de inclusión económica en el Ecuador, en el período 2017–2021, desde un enfoque de género* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Pincay, G. A. M. (2020). Servicio civil en américa latina a partir de las reformas administrativas. *Contexto*, 9(1), 46-56.
- Pique, R. (2019). Higher pay, worse outcomes? The impact of mayoral wages on local government quality in Peru. *Journal of Public Economics*, 173, 1-20.
- Plata, M. M. (2019). In Search of New Paradigms in the Mexican Public Administration: Civil Service and the New National Anticorruption System. *Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave*, 19(4), 565-594.

- Palomino, A. (2022). Aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil. Tesis para optar el título profesional de Abogado, Escuela Académico Profesional de Derecho, Universidad Continental, Cusco, Perú.
- Puentes, J. E. B. (2017). Panorama del servicio civil de carrera en América Latina. Caso Colombia. Área de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Pejerrey, J. (2022) en su tesis “Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto”.
- Rasul, I., & Rogger, D. (2018). Management of bureaucrats and public service delivery: Evidence from the nigerian civil service. *The Economic Journal*, 128(608), 413-446.
- Rivera, J. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica, entrevista a André-Noël Roth. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, (5), 223-229.
- Rojas, M. J. L., Flor, C. A., & Montoya, J. A. G. (2021). Implementación del régimen “SERVIR” en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el tercer milenio*, 24(47), 39-49.
- Ruffing-Hilliard, K. (2019). Merit reform in Latin America: A comparative perspective. In *Handbook of Comparative and Development Public Administration* (pp. 593-604). Routledge.
- Rivera, A. (2017). Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/10720>
- Salazar-Morales, D. A., & Lauriano, L. A. (2021). A typology of the Latin American civil servant: Patronage appointee, technocrat, loyalist, or careerist. *The Palgrave handbook of the public servant*, 41-62.
- Sauñe, N. Y. M. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 24(48), 39-47.
- Suárez-Barraza, M. F., & Miguel-Davila, J. A. (2020). Kaizen–Kata, a problem-solving approach to public service health care in Mexico. A multiple-case study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3297.
- Toranzo Cárdenas, Á. R. (2022). Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La

- Punta, 2022. Repositorio de la Universidad César Vallejo, URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99302>.
- Toranzo Cárdenas, Á. R. (2022). Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2022. Repositorio de la Universidad César Vallejo, URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99302>.
- Yánac Sosa, F. C. (2021). Ley del servicio civil: inseguridad jurídica en los plazos de duración del procedimiento administrativo sancionador y vulneración al debido proceso. Repositorio UNJFSC, URI: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6231>.
- Williams y Yecaló-Teclé (2020). Innovation, voice, and hierarchy in the public sector: Evidence from Ghana's civil service. *Governance*, 33(4), 789-807.
- Zuñanic, L., Iacoviello, M., & Dalbosco, H. (2004, November). Construcción de capacidades estatales y consolidación del régimen de servicio civil: algunas reflexiones sobre la situación en América Latina. In Ponencia presentada en el IX Congreso Internacional del CLAD, Madrid (Vol. 5).

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS.

TÍTULO: “Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción 2023”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué factores influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿De qué manera afecta el factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción? b) ¿De qué manera afecta el factor alta rotación de funcionarios en la implementación del servicio civil</p>	<p>Objetivo general: Determinar los factores que influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>Objetivos específicos: a) Establecer como influye el factor limitación presupuestal en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. b) Establecer como influye el factor alta rotación de funcionarios en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de</p>	<p>Hipótesis general: Los factores que influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción son la limitación presupuestal, alta rotación de funcionarios, falta de reglamento de compensaciones para gobiernos locales, resistencia al cambio y la política institucional sobre la implementación del servicio civil.</p> <p>Hipótesis específicas: a) El factor limitación presupuestal influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. b) El factor alta rotación de funcionarios influye en la</p>	<p>Variable independiente: Factores de la dilación.</p>	<p>Dimensiones (Factores):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitación presupuestal. ▪ Alta rotación de funcionarios ▪ Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local. ▪ Resistencia al cambio. ▪ Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción. ▪ La Política institucional sobre la implementación del servicio civil. 	<p>Método: Científico. Tipo: aplicada. Nivel: Descriptivo. Diseño: M ----- O Población: N= 80 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción. Muestra: 66 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> $n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$ <p>Unidades de análisis: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción datos: Registro documental, encuesta, Escala observación.</p>

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ indicadores	Metodología
<p>en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p> <p>c) ¿De qué manera afecta el factor falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p> <p>d) ¿De qué manera afecta el factor resistencia al cambio de los servidores públicos en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p> <p>e) ¿De qué manera afecta la normativa vinculada a la elaboración de las</p>	<p>Concepción.</p> <p>c) Establecer como influye el factor falta de reglamento de compensaciones para los Gobiernos locales en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>d) Establecer como influye el factor resistencia al cambio de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>e) Establecer como influye el factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>f) Establecer como influye el factor político Institucional en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p>	<p>dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>c) El factor falta de reglamento de compensaciones para los gobiernos locales influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>d) El factor resistencia al cambio de los servidores públicos influye en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>e) El factor normativo vinculada a la elaboración de las etapas en la implementación del Servicio Civil influye en la</p>	<p>Variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación del Servicio Civil (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil) 	<p>Dimensiones</p> <p>Lineamientos para el tránsito de entidad pública al régimen del servicio civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fase 1: Transito de entidades públicas. Fase 2: Tránsito de servidores públicos. 	<p>Técnica de procesamiento de datos: Descriptiva</p>

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ indicadores	Metodología
<p>etapas para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p> <p>f) ¿De qué manera afecta la política Institucional en la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción?</p>		<p>dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>f) El factor político Institucional influye en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.</p>			

Otros:

- Instrumentos.
- Validación de Juicios de Expertos.
- Consentimiento Informado.
- Autorización de la Municipalidad Provincial de Concepción
- Certificado Conducta responsable en investigación

Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE LA DILACIÓN

I. PRESENTACIÓN

Somos los investigadores Rider Ruben Zumaeta Leon y Maria Mercedes Coras Vera, el presente instrumento tiene como objetivo obtener datos que permitan identificar los factores de la dilación en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Estimado(a) servidores (as): Esta encuesta pretende recolectar su opinión sobre el aprendizaje colaborativo en línea de los maestrandos de la Escuela de postgrado de la Universidad Continental, por ello, este instrumento deberá ser llenado con absoluta disposición y transparencia. Agradecemos anticipadamente tu gentil colaboración.

El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes factores relacionados sobre la Implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Datos generales:

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**

Cargo que ocupa:

Instrucciones: Lea atentamente cada uno de ítems y marque con una X su respuesta según su opinión.

Dimensiones/Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión 1: Limitación presupuestal.			
1. Durante la fase de formulación se considera el presupuesto para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
2. El presupuesto es suficiente para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
3. Sería viable elaborar todo el proceso de implementación del servicio civil teniendo limitación presupuestal en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
4. Usted cree importante contar con presupuesto para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
Dimensión 2: Alta rotación de funcionarios			
5. La rotación de funcionarios ayuda a que se implemente el servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
6. Para la rotación de funcionarios se toma en cuenta la meritocracia en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
7. Considera usted que existe cambios constantes de funcionarios responsables de la implementación del servicio civil en la			

Municipalidad Provincial de Concepción.			
8. Cree que no debería haber cambios constantes de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Concepción a cargo de la implementación del servicio civil.			
Dimensión 3: Falta de Reglamento de compensaciones para Gobierno Local			
9. Tener reglamento de compensaciones para el gobierno local favorecería el tránsito al servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
10. Tener reglamento de compensaciones para gobierno local sería un incentivo para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
11. Considera importante tener un reglamento de compensaciones para gobierno local en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
Dimensión 4: Resistencia al cambio.			
12. Cree usted que la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción mejoraría su situación laboral actual.			
13. Está de acuerdo que se implemente el servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.			
14. Estaría dispuesto a postular al servicio civil y dejar su actual régimen laboral.			
15. Sabe usted como se elabora el perfil de puesto de servir el cual tendría que postular.			
16. Cree usted que el tránsito al servicio civil perjudicaría a los trabajadores que se encuentran en un régimen indeterminado.			
Dimensión 5: Normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del Servicio Civil			
17. Cree que la normativa vinculada a la elaboración de las etapas para la implementación del servicio civil favorece al servidor público.			
18. Tiene usted conocimiento de las etapas para la implementación del servicio civil.			
19. Conoce usted si la Municipalidad Provincial de Concepción tiene elaborado el cuadro de puesto de la entidad.			
20. Está de acuerdo con la normativa vinculada a la elaboración de etapas de la implementación del servicio civil.			
21. Conoce usted si la Municipalidad Provincial de Concepción tiene elaborado el manual de perfil de puestos.			
Dimensión 6: La Política sobre la implementación del servicio civil			

22. Tiene conocimiento de las políticas sobre la implementación del servicio civil.			
23. Considera que las políticas sobre la implementación del servicio civil son esenciales para mejorar la administración pública.			
24. Cree que las políticas sobre la implementación del servicio civil, proporcionara estrategias para evitar la corrupción.			

¡Muchas gracias por su colaboración!

UESTIONARIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)

Estimado(a) servidores (as): Esta encuesta pretende recolectar su opinión sobre el aprendizaje colaborativo en línea de los maestrandos de la Escuela de postgrado de la Universidad Continental, por ello, este instrumento deberá ser llenado con absoluta disposición y transparencia. Agradecemos anticipadamente tu gentil colaboración.

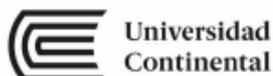
El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes factores relacionados sobre la Implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

Instrucciones: Lea atentamente cada uno de ítems y marque con una X su respuesta según su opinión.

Preguntas	est	no est
Dimensión 1: Fase 1: Tránsito de entidades públicas		
1. Conoce en que consiste el proceso del tránsito de las entidades públicas a la ley del servicio civil.		
2. Cree usted que esta nueva fase es más sencilla de cumplir, el cual conlleve a la implementación del servicio civil.		
3. Considera que el tránsito de las entidades públicas ayuda a que se organicen mejor las instituciones.		
4. Cree usted que el personal encargado del proceso de implementación conoce las etapas de la primera fase.		
Dimensión 2: Fase 2: Tránsito de servidores públicos		
5. Cree usted que sea sencillo realizar el tránsito de servidores público en la Municipalidad Provincial de Concepción.		
6. Está de acuerdo que el tránsito de los servidores públicos al servicio civil sea voluntario en la Municipalidad Provincial de Concepción.		
7. Conoce en que consiste las etapas para el tránsito de la ley del servicio civil.		
8. Cree usted que se culmine la fase 2 en un año.		

¡Muchas gracias por su colaboración!

Validación de Juicios de Expertos.



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
ESCUELA DE POSTGRADO (EPGC)

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

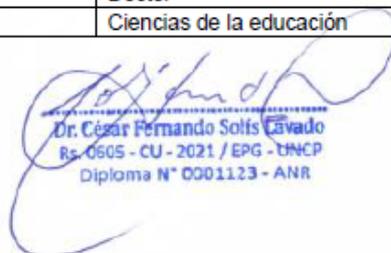
1. **Título de la investigación:** "Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Ate año 2022"
2. **Autores de la investigación:** Bach. Rider Ruben Zumaeta León
Bach. María Mercedes Coras Vera
3. **Nombre del Instrumento:** Escala sobre factores de dilación
4. **Nombre del experto:** Cesar Fernando Solís Lavado
5. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	César Fernando Solís Lavado
Dirección	Calle Alhelí N° 116, Urbanización COVICENTRO, Huancayo
Título profesional/ Especialidad	Pedagogía y Humanidades, Especialidad: Matemática y física
Grado académico	Doctor
Mención	Ciencias de la educación


 Dr. César Fernando Solís Lavado
 R.S. 0605 - CU - 2021 / EPG - UNCP
 Diploma N° 0001123 - ANR

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

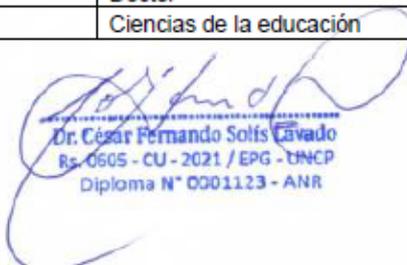
1. **Título de la investigación:** "Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Ate año 2022"
2. **Autores de la investigación:** Bach. Rider Ruben Zumaeta León
Bach. María Mercedes Coras Vera
3. **Nombre del Instrumento:** Escala sobre la implementación del Servicio civil (Ley N° 30057, Ley del servicio civil)
4. **Nombre del experto:** Cesar Fernando Solís Lavado
5. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	César Fernando Solís Lavado
Dirección	Calle Alhelí N° 116, Urbanización COVICENTRO, Huancayo
Título profesional/ Especialidad	Pedagogía y Humanidades, Especialidad: Matemática y física
Grado académico	Doctor
Mención	Ciencias de la educación



Dr. César Fernando Solís Lavado
R. 0605 - CU - 2021 / EPG - UNCP
Diploma N° 0001123 - ANR

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Ate año 2022"
2. **Autores de la investigación:** ~~Rider~~ Ruben Zumaeta León – María Mercedes ~~Coras~~ Vera
3. **Nombre del instrumento:** Encuesta – Escala
4. **Nombre del experto:** Lourdes Victoria Gutierrez Aguado
5. **Área de desempeño laboral:** Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) – Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	Lourdes Victoria Gutierrez Aguado
Dirección	Jr. José A. Quiñonez 286 – Urb. Lucyana - Carabayillo
Título profesional/ Especialidad	Economista
Grado académico y mención	Magister en Gestión Pública
Firma	

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. Título de la investigación: "Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Ate año 2022"
2. Autores de la investigación: Rider Ruben Zumaeta León – María Mercedes Coras Vera
3. Nombre del Instrumento: Encuesta – Escala
4. Nombre del experto: Cesar Fernando Solís Lavado
5. Área de desempeño laboral: Dirección General de Presupuesto Público – Juzgado de Paz Letrado

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	Jimmy Gustavo Ruiz Gutierrez
Dirección	Av. Alfredo Mendiola 6821 , Los Olivos
Título profesional/ Especialidad	Contador Público
Grado académico y mención	Doctor en Gestión Pública
Firma	

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

(VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Ate año 2022"
2. **Autores de la investigación:** Rider Ruben Zumaeta León – María Mercedes Coras Vera
3. **Nombre del Instrumento:** Encuesta – Escala
4. **Nombre del experto:** Ruben Espinoza Rojas
5. **Área de desempeño laboral:** Dirección General de Presupuesto Público – Juzgado de Paz Letrado

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	Para los cuestionarios, considerar prueba piloto para medir la confiabilidad
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	RUBEN ESPINOZA ROJAS
Dirección	JR. PEDRO RUIZ GALLO 159 – PUEBLO LIBRE
Título profesional/ Especialidad	ESTADISTICO
Grado académico y mención	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y GERENCIA SOCIAL
Firma	

Consentimiento Informado.

1. Título del protocolo de investigación. Factores que influyen en la dilación para la implementación del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Concepción año 2023

2. Institución de investigación, investigadores
Universidad Continental, Rider Ruben Zumaeta Leon – Maria Mercedes Coras Vera

3. Introducción:

Se invita a participar del proyecto de tesis a los servidores de la Municipalidad Provincial de Concepción, para que apoye en identificar los factores de la dilación para la implementación del Servicio civil.

4. Justificación, Objetivos y propósito de la Investigación:

El presente estudio se llevará a cabo para saber por qué a nueve (9) años de la publicación de la Ley del Servicio Civil, hasta el momento no se aplica en la Municipalidad Provincial de Concepción y el presente estudio tiene como objetivo busca los factores de dilación.

5. Procedimientos del estudio

Se aplicará dos instrumentos (encuesta) a los servidores de la Municipalidad Provincial de Concepción el cual servirá para determinar qué factores ocasiona la dilación de la implementación del servicio civil.

6. Beneficios derivados del estudio

La tesis servirá a la Municipalidad Provincial de Concepción para identificar la demora en la implementación del servicio civil y pueda reducir los tiempos en la implementación.

7. Privacidad y confidencialidad

Garantizar de manera expresa la confidencialidad de la identidad del sujeto de investigación, el respeto a su privacidad y el mantenimiento de la confidencialidad de la información recolectada antes, durante y después de su participación en la investigación. El contenido de esta sección deberá encontrarse dentro de lo permitido por la Ley No 29733, Ley de protección de datos personales y su reglamento.

Debe incorporar lo siguiente:

- a. ¿qué información será recolectada? Datos sobre la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- b. Uso que se dará a los datos del sujeto de investigación. Servirá para ver el porque de la dilación de la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.
- c. ¿Cómo serán almacenados y protegidos los datos del sujeto de investigación? Serán almacenados en una nube del one drive de los investigadores ¿Quiénes tendrán acceso? Tendrán acceso solo los investigadores y a solicitud de la Universidad Continental para la verificación que se hizo la aplicación del instrumento de manera real.

8. Información del estudio.

Acceso público de la información del estudio disponible en la dirección de su página web: repositorio de la Universidad Continental
<https://repositorio.continental.edu.pe/>

9. Datos de contacto

Contactos para responder cualquier duda o pregunta:

Rider Ruben Zumaeta Leon – 40318890@continental.edu.pe

Maria Mercedes Coras Vera – 10600776@continental.edu.pe

Sección para llenar por el sujeto de investigación:

Yo.....

- He leído la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio.

Nombre completo del sujeto de investigación.....

Firma del sujeto de investigación.....

Lugar, fecha y hora.....

Sección para llenar por el investigador

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Nombre completo del investigador/a Rider Ruben Zumaeta Leon

Firma del sujeto del investigador.....

Lugar, fecha y hora.....

Nombre completo del investigador/a Maria Mercedes Coras Vera

Firma del sujeto de la investigadora.....

Lugar, fecha y hora.....

“Este consentimiento solo se aplica para trabajo cuya recolección de datos se hará en el Perú.”

Autorización de la Municipalidad Provincial de Concepción



Lima, 03 de junio de 2023

CARTA N° 0011-2023/EPGUCL

Sr. Wilson Vidal Escobar

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Concepción

Av. Mariscal Cáceres N° 329 Concepción – Junín

Atención: Oficina de Recursos Humanos



De mi mayor consideración:

El que suscribe Mg. Jaime Sobrados Tapia, Director Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, tiene el agrado de presentar a los tesisistas Rider Rubén Zumaeta León y María Mercedes Coras Vera, egresados de la Maestría en Gerencia Pública, quienes optan por el grado de Magíster en Gerencia Pública, por nuestra universidad con la investigación: "Factores que Influyen en la Dilación para la Implementación del Servicio Civil en la Municipalidad provincial de Concepción 2023".

Al respecto, solicito se brinde a los tesisistas todas las facilidades que incurre la referida investigación, la cual comprende:

- Autorización para realizar aplicación de encuestas, a fin de verificar la relación de las variables establecidas en la tesis arriba mencionada, la cual contempla al personal contratado en el marco de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

Finalmente, es importante señalar que las actividades referidas a la aplicación del instrumento se llevarán a cabo en los meses de junio y julio del presente año.

Sin otro particular, agradezco vuestra gentileza y atención.

Atentamente,

Firmado digitalmente
por JAIME ENRIQUE
SOBRADOS TAPIA
Fecha: 2023.06.03
01:32:57 -05'00'

Mg. Jaime Enrique Sobrados Tapia
Director Académico
Escuela de Posgrado
Universidad Continental



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Oficina de Gestión de Recursos Humanos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Concepción, 15 de junio del 2023.

CARTA N° 037-2023-OGRH-GAF/MPC.

SEÑOR:

Mg. JAIME ENRIQUE SOBRADOS TAPIA

Director Académico Escuela de Posgrado Universidad Continental

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

REF. : CARTA N° 011-2023-EPGUCL

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que la Municipalidad Provincial de Concepción, con RUC N° 20187806667; da autorización para realizar la APLICACIÓN DE ENCUESTAS, a los tesisistas RIDER RUBEN ZUMAETA LEON Y MARIA MERCEDES CORAS VERA. Egresados de la Maestría en Gerencia Pública, de la Universidad Continental.

Sin otro en particular, me suscribo de usted

Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN

Bach/Jaim Guillermo Ramos Valverde
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Certificado Conducta responsable en investigación



Centro Andino de Investigación y Entrenamiento
en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

maria mercedes coras vera

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

22 de mayo de 2023

Con la calificación de:20,00



646c451e-4e6c-42cb-944d-a918adeca640



Centro Andino de Investigación y Entrenamiento
en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

Rider Ruben Zumaeta León

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

22 de mayo de 2023

Con la calificación de:20,00



646c44fb-bce0-4179-8b21-572fadca640