

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**TESIS**

**LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL,  
SERVIR Y LOS FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU  
IMPLEMENTACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
HUALMAY -AÑO 2017-2018**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

BACHILLER: JANIRA ISABEL AVILA PALACIOS

ASESOR:

Mtro. NICANOR DARÍO ARANDA BAZALAR

HUACHO-PERÚ

2019

**TESIS**

**LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR Y LOS FACTORES QUE  
IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
HUALMAY -AÑO 2017-2018**

Elaborado por:

---

**BACHILLER: JANIRA ISABEL AVILA PALACIOS**

**TESISTA**

---

**Mtro. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR**

**ASESOR**

Presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para optar el Título Profesional de: ABOGADO.

Aprobada por:

---

**Mtro. JOVIAN VALENTIN SANJINEZ SALAZAR**

**PRESIDENTE**

---

**Mtro. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA**

**SECRETARIO**

---

**Abog. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO**

**VOCAL**

**DEDICATORIA:**

A Dios por guiarme y darme luz cuando más lo necesite, por no dejar que caiga y mantenerme siempre firme en mi decisión de formación profesional; a mi padre que se encuentra en el cielo, quien me ayudó a descubrir mi vocación de servir mediante la abogacía; a mi madre quien luchó porque yo pueda formarme en esta majestuosa casa de estudios, a ambos que me formaron en valores, conocimientos, en fortaleza y en capacidad de decisión; a mi hermana Estela por demostrarme que los sueños son posibles y a mi hermana Mayra por su empeño constante de aprender algo nuevo, a ambas por ser mis compañía en mis noches de desvelo en el estudio del derecho.

A Jaime Miguel Bernal Loza por ser quien me encaminó en el Sector Público y quien me mostró las virtudes y falencias de la Administración Pública a fin de que se puedan implementar las mejoras necesarias y lograr el bienestar social mediante el desarrollo integral.

*JANIRA*

**AGRADECIMIENTO:**

AGRADESCO A MI ASESOR MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR, POR ENCAMINARME EN LA FORMULACIÓN DE LA PRESENTE TESIS QUE SÉ SERÁ MOTIVO DE CAMBIOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR.

A LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, PORQUE CADA UNO SEMBRÓ EN MÍ, CONOCIMIENTOS FUNDAMENTALES PARA LOGRAR HOY CONVERTIRME EN UNA ABOGADA DE ÉXITO Y CON VALORES.

*JANIRA*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA:</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del Problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema General</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de La Investigación</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.1 Objetivo General</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>4</b>

<b>1.4 Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.1 Justificación teórica:.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.2 Justificación metodológica:.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.3 Justificación práctica: .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5.1 Delimitación espacial.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5.2 Delimitación temporal.....</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>7</b>
<b>MARCO TEORICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Antecedentes de la Investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1 Investigación a Nivel Internacional.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2 Investigación a Nivel Nacional.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Bases Teóricas.. .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1 Derecho al Trabajo .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.2 Aplicación de la Ley Servir en el Perú.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.3 Factores que impiden su Implementación.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 Definición de términos.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Formulación de hipótesis.....</b>	<b>22</b>

2.4.1 Hipótesis General.....	22
2.4.2 Hipótesis específicas. ....	22
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>24</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Diseño Metodológico.....</b>	<b>24</b>
3.1.1 Tipo .....	24
3.1.2 Enfoque.....	24
<b>3.2 Población y Muestra .....</b>	<b>24</b>
3.2.1 Población .....	24
3.2.2 Muestra.....	25
<b>3.3 Operacionalización de variables e indicadores .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>29</b>
3.4.1 Técnicas a emplear .....	29
3.4.2 Descripción de los instrumentos.....	29
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>30</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2. Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>40</b>
4.2.1 Hipótesis general.....	40

4.2.2 Hipótesis específica 1 .....	41
4.2.3 Hipótesis específica 2 .....	43
4.2.4 Hipótesis específica 3 .....	45
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>47</b>
<b>DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>47</b>
5.1. Discusión.....	47
5.2 Conclusiones.....	48
5.3 Recomendaciones .....	49
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>51</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>51</b>
6.1 Fuentes Bibliográficas .....	51
6.2 Fuentes Electrónicas .....	51
<b>ANEXOS</b> .....	<b>54</b>
<b>ANEXO 01</b> .....	<b>54</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	<b>54</b>
<b>ANEXO 02</b> .....	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 ¿Se aplica el principio de autotutela en la de la administración pública?.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 2 ¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública? .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 3: ¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública? .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 4: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual?.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 5: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 6: ¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 7: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 8: ¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 9: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 10: ¿Considera que la prueba en el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento?.....</i>	<i>39</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 ¿Se aplica el principio de autotutela en la de la administración pública? .....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 2 ¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública? .....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 3: ¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública? .....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 4: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual? .....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 5: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 6: ¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores? .....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 7: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 8: ¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?.....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 9: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado? .....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 10: ¿Considera que la prueba en el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento? .....</i>	<i>39</i>

## RESUMEN

La presente investigación Ley de Servidores del Régimen del Servicio Civil SERVIR y los factores que impiden el avance para su implementación de la Municipalidad Distrital de Hualmay durante los años 2017 y 2018, se ha desarrollado bajo el enfoque mixto, de un lado, cualitativo por cuanto se analizó distintas teorías doctrinarias, jurisprudencias y normas sobre el trabajo de los servidores en el sector público y de otro lado, es cuantitativo, en tanto se sometió a una encuesta el problema de que porque no se aplica en todo su rigor la ley SERVIR y se obtuvieron resultados estadísticos sobre el tema materia de investigación el mismo que aparece en el capítulo correspondiente. **El objetivo:** Determinar en qué medida la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018. **Métodos:** En este caso, nuestra investigación sobre SERVIR es no experimental. La población de estudio está constituida por 40 personas (funcionarios, servidores, trabajadores, litigantes, abogados y estudiantes del último ciclo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). **Resultados:** Los resultados nos muestran que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, tienen una serie de inconvenientes para su aplicación, factores que durante varios años constituyen óbices para su aplicación. **Conclusión:** Los resultados obtenidos demuestran que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos como la falta de publicidad de la ley, capacitación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay.

**Palabras claves:** Ley SERVIR, servidor público, trabajadores públicos, funcionarios administrativos, beneficios sociales.

## ABSTRACT

The present investigation Law on Servants of the SERVIR Civil Service Regime and the factors that impede the progress for its implementation of the District Municipality of Hualmay during the years 2017 and 2018, has been developed under the mixed approach, on the one hand, qualitative because different doctrinal theories, jurisprudence and norms on the work of the servants in the public sector were analyzed, and on the other hand, it is quantitative, while the problem that because the SERVIR law is not applied in all its rigor was submitted to a survey Statistical results were obtained on the subject matter of research, which appears in the corresponding chapter. The objective: To determine to what extent Law No. 30057, Law of Civil Service Regime Servers, SERVIR presents factors that impede its progress for implementation in the District Municipality of Hualmay between 2017 and 2018. Methods: In this case, our research on SERVIR is non-experimental. The study population is made up of 40 people (officials, servants, workers, litigants, lawyers and students of the last cycle of the José Faustino Sánchez Carrión National University). Results: The results show us that Law No. 30057, Law of Civil Service Regime Servers, has a series of inconveniences for its application, factors that for several years constitute obstacles for its application. Conclusion: The results obtained show that Law No. 30057, Law of Civil Service Regime Servers, SERVIR presents exogenous factors such as lack of publicity of the law, training of workers in the District Municipality of Hualmay.

**Keywords:** SERVIR law, public servant, public workers, administrative officials, social benefits.

## INTRODUCCIÓN

Las investigaciones como esta tienen por propósito, hacer un estudio de caso, aquí nos ocupamos de una Ley importante, ley SERVIR, ley que tiene varios años de promulgación, pero por diferentes razones que son materia de estudio de esta investigación, no ha entrado en todo su rigor y nuestra investigación tiene que ver con los factores que impiden su aplicación y vemos que existen factores exógenos y es necesario conocerlos; por este motivo es que se plantea realizar la investigación titulada: LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR Y LOS FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY -AÑO 2017-2018.

Esta investigación plantea como objetivo principal: Determinar en qué medida la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018, asimismo, esta investigación se ha subdividido en tres objetivos específicos: Determinar en qué medida los sindicatos y gremios impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018 y determinar en qué medida la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

La tesis se ha dividido en varios capítulos, en el primer capítulo: tenemos el planteamiento del problema en el cual apreciamos un diagnóstico, pronóstico y control de pronóstico del mismo, la realidad problemática y luego está la formulación del problema, planteamiento de los objetivos y la justificación de la presente investigación.

Luego en el segundo capítulo, tenemos el marco teórico y el marco contextual de la

investigación: tenemos los estudios previos que se han realizado, los antecedentes que guardan relación con el tema planteado; también se ha considerado las bases teóricas y legales sobre la Ley SERVIR, que contiene un desarrollo dogmático y pragmático que fundamentan la investigación y terminando este capítulo tenemos los términos básicos utilizados.

Del mismo modo, el planteamiento de la hipótesis: La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018, esta hipótesis general se subdivide en dos específicas: Los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018 y la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

En el tercer capítulo, metodología: Se da a conocer el diseño metodológico, la tesis es no experimental, porque no se manipulan las variables. Se trabaja en un ambiente natural, es una investigación de corte transversal de tipo: descriptivo, enfoque cuantitativo-cualitativo, la muestra de estudio está integrada por un universo de 40 personas (funcionarios, servidores, trabajadores, litigantes, abogados y estudiantes del último ciclo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) y nuestra muestra lo conforma la misma cantidad de personas.

En este mismo capítulo se operacionalizó las dos variables e indicadores y se presentó las técnicas e instrumentos de recolección de datos, con las técnicas empleadas para el procesamiento y análisis de la información.

El capítulo cuarto, lo conforma el análisis y discusión de los resultados sobre los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a 40 personas, además de acreditar que hay factores externos que no

permiten aplicar la Ley, tabulándose dicha información en cuadros y gráficos estadísticos, los cuales serán analizados y discutidos en el capítulo cuarto de los resultados, con la finalidad de comprobar la hipótesis formulada antes citada.

En el Quinto Capítulo, se desarrolla la discusión acerca de la Ley SERVIR y los factores que impiden su aplicación de pleno rigor.

En el Sexto Capítulo están las conclusiones y recomendaciones; finalmente se consideró las fuentes de información con bibliografías, siguiendo las normas del estilo APA, que prevé nuestra facultad de derecho y ciencias políticas de la UNJFSC.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Una de las instituciones que ha tenido gran impacto en nuestro medio es SERVIR que en términos explícitos viene a ser el servicio civil y es estrictamente para los servidores que prestan sus servicios en el sector público, conforme lo prevé el artículo 1° de la Ley N° 30057 publicado el día 04 de julio del año 2013.

Es decir, a poco de cumplirse los 6 años de su puesta en vigencia corresponde hacer un análisis de su aplicación, en el sector público, es decir, corresponde advertir y preguntar ¿Su aplicación ha beneficiado al servicio que brindan las entidades públicas?, ¿Se ha tomado en cuenta la meritocracia?, ¿Los trabajadores están mejor pagados que antes, han mejorado su calidad de vida?

Conforme se sabe, la Ley del Servicio Civil, en el devenir del tiempo y a efectos de que se aplique positivamente, ha otorgado las facilidades a las entidades públicas o mejor dicho a los trabajadores de estas entidades para su incorporación.

Se debe tener claro que, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones que trae consigo esta ley, inciden acertadamente en la aplicación de la motivación de la Ley, entonces, existe confianza en su implementación, pues muchos trabajadores esperan mejorar sus remuneraciones o ingresos, que es una de las prerrogativas de la ley y de los servidores públicos en el contexto social.

El problema es en el otro lado, que algunos trabajadores son reacios hacer línea de carrera dentro de institución, aquellos que han marcado distancia con la Ley del Servicio Civil, esto debido a que no han avizorado la inminente implementación de Servir, no se advierte la predisposición para

incorporarse a la Ley del Servicio Civil, pues este régimen se ha convertido en una opción bastante atractiva para los colaboradores y trabajadores.

Las bondades de esta Ley conforme ya se han anotado está basada en los principios de Meritocracia e igualdad de oportunidades; esto va en correlato con las mejoras en las remuneraciones, y las oportunidades de ascenso, lo que evidentemente permitirá una mejora en la calidad de vida y el desarrollo familiar, pero por otro lado hay un gran grupo de servidores que se resisten a su incorporación a la ley en comento.

En efecto, las bondades de la ley, nos hacen ver que todo parecería una panacea, sin embargo, no es cierto, pues hay factores que impiden su aplicación de manera óptima y positiva, entonces corresponde analizar cuáles serán los factores que impiden la implementación de la LEY SERVIR, y aquí tenemos los factores más importantes.

Hay sectores de trabajadores que en su mayoría tienen un sindicato, que ven la modernidad y los cambios como el demonio que permitirá en vez de mejorar su calidad, permitir su exclusión, es decir existe desinformación en un grupo de trabajadores, sobre la implementación de la ley y todo los beneficios que esta les ofrece, siendo estos grupos, en su gran mayoría sindicalizados que están en contrade la implementación de Servir en las instituciones públicas como la Municipalidad Distrital de Hualmay.

Otro factor para la no incorporación a la Ley es sobre el reconocimiento de los derechos colectivos que no generan nivel de motivación en los trabajadores, toda vez que la percepción es negativa de los trabajadores, al considerar que los derechos colectivos que les reconoce esta ley, son en exceso restringidos, haciendo referencia a la negociación colectiva, al no poder alterar la valorización de los puestos.

Asimismo, existe por parte de los trabajadores renuentes a su incorporación a la Ley N° 30057

una gran desconfianza con respecto a la objetividad de que las capacitaciones serán otorgadas por la institución, siendo ello así corresponde darles la debida confianza para ello se les debe capacitar y esta capacitación debe otorgarles la misma institución pública o en su caso, entidades especializadas para dejar de lado los temores y dudas.

Entonces, las capacitaciones son los vehículos para el convencimiento de las bondades de los trabajadores del sector público para su incorporación; pues para toda persona es importante el elemento de confianza y motivación para incorporarse al régimen del Servicio Civil, en la medida en que las compensaciones estén acorde con la satisfacción de las necesidades de los trabajadores; en otras palabras todo trabajador del sector público se preocupa por su estabilidad laboral y por ende económica, de allí que los cambios que habrá en ese aspecto los preocupa en gran manera, por lo que amerita que los trabajadores sean conscientes de lo que les ofrece este cambio paradigmático.

## **1.2 Formulación del Problema.**

### **1.2.1 Problema General**

De lo expuesto considero pertinente el planteamiento de las siguientes preguntas que se pretenderán resolver en esta investigación:

¿De qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué forma los sindicatos y gremios impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?

¿Cómo la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?

¿De qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR si se aplicara adecuadamente, mejoraría el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?

### **1.3 Objetivos de La Investigación.**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

Determinar de qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar de qué forma los sindicatos y gremios impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

Determinar cómo la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

Determinar de qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR si se aplicara adecuadamente, mejoraría el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación teórica:**

La presente investigación reviste actualidad y relevancia, por cuanto, corresponde analizar de qué manera se viene aplicando la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, cuáles son los obstáculos, para su aplicación, y qué amerita para su reconocimiento e incorporación de allí que el tema relevante y actual.

### **1.4.2 Justificación metodológica:**

Toda investigación, esta no es la excepción, se motiva debido a que se utilizan procedimientos, técnicas, estrategias de investigación los mismos que nos suministrarán datos para luego analizarlos procesarlos y utilizarlos de todos los instrumentos estadísticos y encuestas para probar las hipótesis planteadas sobre la Ley N° 30057.

### **1.4.3 Justificación práctica:**

El tema a tratar tiene relevancia jurídica, en el sentido que busca analizar cuáles son las causas o los factores que impiden la aplicación de la Ley Servir o la incorporación de dicha ley en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018, teniendo en cuenta que dicha Ley ya se aprobó en el año 2013.

De otro lado, esta investigación que se vincula a un tema actual como es la ley del servidor público, tiene como prerrogativa que se continúe con los estudios, proponer modificaciones y que sea un instrumento de mejora y avance con fines prácticos aplicativos, los mismos que deben ser útiles para otras investigaciones.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1 Delimitación espacial**

Esta investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Hualmay - Provincia de Huaura – Departamento de Lima, por lo tanto, su alcance es local.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

Para esta investigación se utilizará información que corresponde al año 2017 al 2018.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con la capacidad logística (información suministrada por la Municipalidad Distrital de Hualmay donde laboro) y de igual manera se cuenta con los recursos humanos correspondientes, toda vez que la investigadora trabaja en dicha comuna.

Ahora sobre el recurso financiero, será asumida en su integridad con recursos propios de la investigadora. Finalmente, sobre la literatura para la investigación, si se cuenta con investigaciones, sobre todo a nivel nacional.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1 Investigación a Nivel Internacional**

Costa (2010), en su tesis para obtener el título de maestría en ciencias sociales con mención en Ciencia Política, titulado “El Servicio Civil en el Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el período 2003 – 2008”, patrocinado por la Universidad Latinoamericana de Postgrado Líder en Ciencias Sociales – Sede Ecuador; concluye: que desde los últimos años ha existido una fuerte tendencia a incorporar principios relacionados, con el cambio en el modo de estructuración de la administración pública tradicional, estos cambios impactan en la forma de organización estatal conformada por personal burocrático (con distintas capacidades) para implementar la toma de decisiones del gobierno.

Ecuador que hoy se encuentra convulsionada, tiene muchas similitudes para el desarrollo de sus actividades en las entidades públicas, de tal suerte que hoy se vislumbra un paradigma para la región, la Nueva Gestión Pública surge durante la década de los setenta, como un conjunto de preceptos de corte liberal, para enfrentar los problemas de burocratización y mejorar la gestión en las administraciones públicas.

Buenrostro (2010), en su tesis profesional para obtener el título de maestría en política y gestión pública, titulada “El Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Municipal de Guadalajara”, patrocinada por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente – México, arriba a las siguientes conclusiones: De la investigación se desprende que la institución del servicio civil de carrera resulta fundamental en la

optimización y buenas prácticas de las administraciones públicas ya que sus premisas son las de lograr erradicar la discrecionalidad de los actores políticos respecto a la incorporación a la función pública de personal improvisado, en virtud de anteponer los lazos de amistad o en su caso los compromisos políticos a los méritos del burócrata; forjar una sana y eficiente administración de personal asegurando la permanencia de servidores públicos altamente calificados y dotar a la administración pública de mecanismos y herramientas que afiancen la continuidad de las políticas públicas y los planes de gobierno, trayendo consigo un mejor y mayor servicio a la ciudadanía.

### **2.1.2 Investigación a Nivel Nacional**

Cánepa & Ocampos (2017), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, titulado “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el proyecto especial binacional Puyango tumbes, 2016”, patrocinada por la Universidad Nacional de Tumbes – Perú, concluye: Se determinó que la Ley del Servicio Civil a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, existiendo confianza en su implementación, pues muchos trabajadores esperan poder mejorar sus remuneraciones, tener la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de institución y mejorar continuamente.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Derecho al Trabajo**

#### **I. Evolución Histórica**

Su importancia es relevante en el tema que se analiza, por ello Díaz

& Benavidez (2016), hacen una síntesis de la evolución histórica del derecho del trabajo y señalan:

La historia del Derecho del Trabajo en nuestro País, se encuentra ligada a las huelgas por la lucha de la jornada de trabajo y erradicación de los sistemas de enganche, como las de las fábricas textiles de Vitarte del año 1886, la de la fábrica de cigarrillos en 1892, la del Dársena del Callao en 1894; huelgas que continuaron durante la década de 1900.

Las primeras normas jurídicas que se dieron en nuestro País, fueron las relativas al derecho de huelga, la que se reglamentó mediante el D.S. del 24 de enero de 1913 y el reconocimiento a la jornada de ocho (8) horas de trabajo mediante D.S. del 15 de enero de 1919 (p. 114)

La promulgación del D.L. N° 728, pese a tener como propósito el Fomento de Empleo, sin embargo, implicó el desconocimiento de derechos laborales ya antes reconocidos a favor del trabajador.

Mediante Ley N° 26513 (27.07.95) y luego modificada progresivamente, hasta la dación de los Decretos Supremos D.S. N°002.97.TR y D.S. N°003.97.TR ambos Textos Únicos Ordenados del D.L.728, el D.S. N°003.97.TR (27.03.97) denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ambos vigentes a la fecha.

## **II. Definición**

Díaz & Benavidez (2016), precisa:

Citando a Juan Pozzo, señala: “El Derecho del Trabajo gobierna el trabajo subordinado, el trabajo dependiente”.

Citando a Antonio Vásquez, refiere: “Es un instrumento para asegurar un orden social, que en cierta manera viene hacer el compromiso entre los principios

de la justicia y la efectiva distribución del poder...”.

Citando Rendón Vásquez, precisa que “El Derecho del Trabajo podría ser definido hoy como la rama del Derecho rectora de las relaciones surgidas por el suministro contractual de la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o ingreso económico”. (p. 99)

### **III. El Trabajo en las Constituciones de 1979 y 1993**

Se hace un breve análisis de cómo se protegieron los derechos laborales en las dos últimas constituciones, para ello Toyama (2005), sintetiza:

#### **a) Constitución de 1979**

En comparación con las Cartas Magnas pasadas, esta de manera especial, se distinguió en muchas áreas, pero especialmente en el derecho al trabajo, en derechos laborales que todo especialista reconoce.

Así pues, se señala que la Constitución que mejor abordó el tema laboral, que le dio un reconocimiento de sus derechos del trabajo a servidores, no solo públicos, sino también privados fue esta Constitución.

El Preámbulo que toda carta constitucional presenta en este caso, la Carta del 79, contenía una serie de principios de un Estado social de derecho, como eje principal se pretende que todas las personas, sin distinción de raza, economía, procedencia a fin de que disfruten de la riqueza y recursos que el estado brinda.

Esta carta sostenía que el estado debía promover una sociedad “justa, libre y culta, sin explotados ni explotadores”; entonces el estado debe estar bajo el amparo de las necesidades de los ciudadanos y por ende buscar la solución de los problemas entre otros “economía al servicio del hombre...”.

Otro artículo en colación es el artículo 4° que se encargaba de asegurar que cualquier derecho sea una manifestación de la dignidad del hombre y “del Estado social”, tenía un reconocimiento constitucional, de allí que el derecho al trabajo, no solo es un derecho de primera facie, sino un derecho humano y constitucional por lo tanto su reconocimiento debe trascender más allá de la mera disposición establecía que el Perú era “una República democrática y social”; entonces en los artículos precitados se incluía aquellos derechos económicos, sociales y culturales.

Finalmente, la Constitución de 1979 además de haber fijado determinadas pautas para el ejercicio de los derechos laborales, en un acto de desconcentración delegó a disposiciones con rango de ley para sistematizar, regular y especificar derechos reconocidos en la Constitución de 1979, pero que lamentablemente en rigor no quedaron como tales, toda vez que se prescindió de un sistema jurídico laboral.

#### **- *La libertad de trabajo***

La carta magna en su artículo 42, reconoce la libertad de trabajo como eje central de las relaciones laborales, “el trabajo es un derecho y un deber social”, pero este adagio tiene que ver con un ejercicio digno del trabajo, no un ejercicio abusivo de la actividad laboral, que en algunos casos puede llegar a constituirse en una actividad que lacera la dignidad humana.

En virtud a la glosa precedente, se reconoce el ejercicio de los derechos inespecíficos de los trabajadores esta afirmación prohíbe taxativamente el derecho laboral en las condiciones inhumanas o que reduzca o rebaje la dignidad.

#### **- **Los principios del Derecho de Trabajo****

Existe una serie de principios laborales o del derecho laboral, sin embargo, corresponde realizar un tamiz y en efecto algunos de la más importante igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad y retroactividad de las leyes, todo este catálogo es solo algunos, puesto que existe una gran cantidad de principios

- **Los derechos individuales y colectivos de los trabajadores**

Igual que lo nombrado anteriormente, encontramos: la protección a la mujer, la obligación del Estado de dictar medidas sobre seguridad social, higiene y seguridad empresarial.

- **Los derechos colectivos de los trabajadores**

La Constitución Política del Estado, advierte reconoce tres grandes instituciones que están considerados dentro del Derecho Colectivo o Sindical y estos son: la negociación colectiva, la libertad sindical y la huelga.

**b) Constitución de 1993**

A diferencia de la Carta Magna del 79, la del 93 trajo una serie de cambios que generó situaciones de precariedad de reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

En efecto, si bien, el art. 43 señala que el Perú es una República “democrática, social, independiente y soberana” y al mismo tiempo, el art. 58 precisa que la iniciativa privada “se ejerce en una economía social de mercado”. Los derechos laborales se encuentran ubicados dentro del Capítulo II del Título I, que se distinguen del Capítulo I referidos a los Derechos Fundamentales de la Persona, catalogado el derecho de estabilidad laboral como derecho social-económico.

Como se podrá apreciar esta carta magna, no establece ningún trato diferencial a los derechos económicos y sociales con relación a los que aparecen en el Título I de la propia Constitución.

Lo que nos hace concluir que el aspecto más relevante de esta Carta Magna es su carácter liberal y que se libera de la carga de obligaciones o como garante de los servidores del Estado y de todos los trabajadores de entes privados y públicos.

- **Protección al trabajo.**

Se sigue reconociendo el principio protector, artículos 22 y 23; estableciendo el derecho al trabajo -al igual que el deber- como base para el bienestar social y la realización de la persona; como objeto de atención prioritaria del Estado hacia la madre, al menor y al discapacitado.

Se eliminan las referencias constitucionales de género, donde claramente se aludía a la mujer.

- **Derechos individuales**

El art. 27 prevé “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El principio de reserva legal se impone de manera automática: solo por Ley se puede regular un derecho constitucional, sujetándose a los parámetros establecidos en la constitución (art. 51). Garantiza al trabajador la protección frente al despido arbitrario (art. 27).

Las remuneraciones (art. 24), las jornadas de trabajo y descanso remunerados (art. 25) y participación de empresa regulados (art. 29).

- **Derechos colectivos**

En un solo precepto (art. 28) se reconoce los tres pilares del derecho colectivo: libertad sindical, huelga y negociación colectiva.

- **Los principios constitucionales**

Se incorpora los que estaban en el texto de la precedente Constitución, sin embargo, ya no se admite la retroactividad en materia laboral, y, la teoría de los hechos cumplidos que importa la aplicación de las leyes de modo inmediato a todas las relaciones jurídicas tiene reconocimiento constitucional por vez primera en el ordenamiento jurídico. (p. 57 – 88)

#### **IV. Principales Normas del Derecho del Trabajo**

Se precisa las normas mediante los cuales se ha protegido los derechos laborales, con la finalidad de evidenciar su protección o su desamparo; Gómez (2007), indica:

**i. En la década del 90**

- Ley de fomento de empleo – D.L. 728 y su modificatoria L. 26513.
- Consolidación del tiempo de servicio – D.L. 650 y 688.
- Derecho de participación de trabajadores – D.L. 766.
- Se desarticula el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga – D.L. 25593.
- Derecho de participación – D.L. 766, enmendado por el D.L. 892.

**ii. Del año 2000 a la fecha**

- Ley de Inspecciones – D.L. 910 y su reglamento D.S.020-2001- TR
- Sobre las empresas especiales de servicio y cooperativas de trabajo –

- L. 27626.
- Reafirma que la jornada laboral es de 8 horas o 48 semanas – D.S. 007-2002-TR.
  - Regula las gratificaciones de julio y diciembre – L. 27735 y su reglamento D.S. 005-2002-TR.
  - Se dicto la L. 27986 y su reglamento D.S. 015-2003-TR.
  - Se promulgo el TUO-LRCT – D.S. 010-2003-TR.
  - Regulación para que las remuneraciones se abonen parte en alimentos – L. 28051, reglamento D.S. 013-2003-TR
  - Normas para los trabajadores que laboran en la micro y pequeña empresa – L. 28015 y su reglamento D.S. 009-2003-TR
  - Prevención y sanción de hostigamiento sexual – L. 27942 y su reglamento D.S.010-2003-MINDES
  - Obliga formalizar la Jornada de Trabajo – D.S. 004-2006-TR (p. 42 – 45)

#### **V. Convenios Internacionales respecto al Trabajo, Aprobados y Ratificados por el Perú**

La protección de los derechos laborales a nivel internacional, ratificados protegen los derechos laborales a nivel nacional,

Existen una serie de convenios como el Convenio N° 1 - Horas de trabajo (industria) de 1919, aprobado mediante Resolución N° 10195, en la fecha del 23-03-45, asimismo tenemos el Convenio N° 4 denominado Trabajo nocturno (mujeres) de 1919, ratificado aquí mediante Resolución N° 10195, con fecha 23-03-45.

Existen una serie de convenios que el Estado peruano los ha

ratificado en total 180, los mismo que tienen importancia y trascendencia pero que el estado peruano los incumple o los cumple parcialmente, como el Convenio N° 41 - Trabajo nocturno (mujeres) (revisado) de 1934, aprobado mediante Resolución N° 10195, de fecha 23-03-45.

Otros que de igual modo son importantes como el Convenio N° 44 - Desempleo de 1934, aprobado mediante Resolución N° 14033, de fecha 24-02-62, lo cual, en nuestro medio a diferencia de Estados, los trabajos subterráneos (mujeres) de 1935, aprobado mediante Resolución N° 10195, de fecha 23-03-45.

## **VI. Los Principios del Derecho del Trabajo**

Su existencia tiene como finalidad proteger y resguardar los derechos laborales, Gómez (2007), indica que estos son:

### **a) El Principio In dubio pro operarum.**

Uno de los principios importantes, es este principio que implica plasmar el ideario de que ante la duda razonable sobre la interpretación de varias normas positivas que se reclama aplicable y entonces la que se deberá aplicar es la que le beneficie más al trabajador que al empleador.

Dentro de esta perspectiva si se bifurcan distintas normas legales que se reclaman aplicables a un asunto complejo y controvertido, entonces el juez tendrá que realizar la interpretación que convenga al trabajador.

### **b) El Principio de la norma más favorable**

Se trata de frente a normas legales que tratan el idéntico asunto controvertido y por la colisión que las mismas presentan ha de estarse por la que resulte más favorable al trabajador.

Es entonces que la norma o un conjunto de éstas al regir la institución

concernida de nuestra disciplina, al tener que adjudicarla al caso, in concreto deberán analizarse las normas a fin de compararse cuál de ellas es más favorable.

**c) El Principio de la condición más beneficiosa**

Este principio verifica ante la modificación que pudiera tener un contrato de trabajo, condiciones de trabajo, usos y costumbres o liberalidades debido a la aplicación del principio patronal *mutatis mutandi* no se está yendo sustantivamente en detrimento de lo ya

estipulado, al haberse convertido, acaso por el paso del tiempo, en derechos inderogables para el trabajador.

### **2.2.2 Aplicación de la Ley Servir en el Perú**

#### **VII. Avances**

A pesar que han pasado varios años de su entrada en vigencia de la ley SERVIR, muchos servidores del Estado, aún se encuentran reacios a su incorporación, esto implica diseñar y poner a funcionar reglas que ordenen y mejoren el funcionamiento de los recursos humanos en las entidades públicas, es decir, la ley lo que busca es promocionar y promover el tránsito de los trabajadores hacia una nueva ley, hacia una ley que no solo fomenta una mejora en el beneficio al servidor, porque se privilegia la meritocracia, pero también la mejora en la calidad del servicio.

Los trabajadores son reacios a los cambios, porque piensan que pueden estarse ubicando en la fila de la posibles desempleados, es decir quien se incorpora a la ley SERVIR, puede perder su estabilidad laboral y de allí es que se han acumulado problemas en la gestión de recursos humanos en el Estado.

A consideración de la investigadora, la ley SERVIR brindará un acompañamiento, una asesoría tanto en el diseño técnico como en la implementación de las nuevas reglas, esto con el propósito de que los servidores del Estado, se vayan asimilando a las nuevas reglas estatales y que la mejora que opere, no solo sea en el aspecto personal. Sino en el servicio.

### **2.2.3 Factores que impiden su Implementación**

La Ley Servir, no escapa a las dificultades que se presentan cuando se aplica una nueva norma o ley, Nunja (s.f.), precisa:

#### **1) La falta de eficacia en la gestión pública**

Diversos estudios, sostienen que en la administración pública peruana laboran más de 1,4 millones de servidores públicos, pero este número no es estable, por el contrario, la tendencia es a incrementarse, pues el promedio es de cincuenta mil nuevas personas por año.

Ahora bien, esta alza vertiginosa, definitivamente, incrementa la planilla pública en más de mil millones de soles anuales, es decir, las arcas del

Estado debe desprenderse de un monto significativo para atender a estos servidores públicos, lo que representa un gasto importante para el país.

#### **2) Caos normativo de deberes y obligaciones de los servidores públicos**

Un problema latente para la administración pública es el enorme caudal de normas, pues resulta que el Estado cuenta con más de quinientas normas sobre empleo público, pero eso no es todo, resulta que los conceptos de pagos que realiza llega casi a un total de cuatrocientos conceptos de pago.

Naturalmente, resulta que servidores que responden a regímenes laborales diversos, entre estos (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057) tienen pagos distintos y las normas que se aplican a cada uno de

estos regímenes también resultan ostensiblemente diferentes, pese a realizar funciones o ejercen cargos similares.

En esta investigación lo advertimos bien, por cuanto la diferencia de pagos, por las mismas labores, genera serias distorsiones en los pagos y en los deberes y derechos que le son aplicables, en muchos caos afecta las relaciones personales y laborales, pues se observa actividades laborales en las entidades públicas sin predictibilidad y un inadecuado clima laboral.

**3) Calidad del servicio en la administración pública, a través de la evaluación y gestión del rendimiento**

Cuando entra en vigencia la Ley Servir, no solo se pensó en mejorar las condiciones de trabajo de los servidores, la calidad de vida, la meritocracia, los mismos que se dan a través de las normas previas que contemplan las evaluaciones de desempeño, que antes no se realizaba de allí, el caos, el desgobierno se imponían.

La otra arista de la Ley SERVIR, es que se mejore la calidad del servicio, así pues luego que SERVIR ha efectuado diagnósticos y mediciones sectoriales de capacidades en la administración pública, se concluye que hay que cambiar viejos paradigmas por uno nuevo que privilegie la mejora sustantiva del servicio, la gestión y el rendimiento de los servidores.

Todo ello se verá reflejada en la mejora de la calidad de vida de los servidores, mejorará el servicio hacia los usuarios, de tal suerte que haya una correlación positiva de la meritocracia y el buen servicio al público usuario.

**4) Ascensos en la carrera pública**

Conforme ya se ha señalado en los lineamientos anteriores, esta reforma busca encarar un hecho relevante, destrabar la carrera pública que haya ascensos por meritocracia, es decir ascensos y desarrollo profesional para la carrera administrativa pero no por favoritismos, sino en razón a las cualidades personales,

la experiencia, los estudios y todo aquello que implique al avance en la tarea de mejorar la calidad del servicio.

## **2.3 Definición de términos**

### **Derecho al Trabajo**

Citando Rendón Vásquez, precisa que “Derecho del Trabajo es la rama del Derecho rectora de las relaciones surgidas por el suministro contractual de la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o ingreso económico”. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 99)

### **Principios Protectores.**

Son aquellas directrices que se diseñaron con el propósito de amparar o proteger al trabajador dependiente, es decir al trabajador de una entidad pública, inclinándose sobre todo a favor de los derechos en el plano de la relación laboral.

### **Principio In dubio pro operarum.**

Sin duda uno de los principios que en aplicación a su rigor, muchos derechos se ha conseguido es éste, pues nos señala que ante la duda razonable sobre la interpretación de varias normas vigentes debemos optar por el que favorezca, proteja y beneficie más al trabajador que al empleador.

### **Primacía de la Realidad.**

Siendo el contrato de trabajo consensual, es la contrastación de los elementos propios del contrato de trabajo y si se encuentran presentes en realidad con el mérito a su formalidad escrita, negligiendo, por lo tanto, la realidad en la que discurre el trabajo ajeno. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

### **La Razonabilidad.**

Aplicado en todo tiempo en materia jurídica, ya sea para tener en cuenta el plazo, las decisiones jurisdiccionales, las medidas cautelares de coerción personal. En suma, es aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos, y es la discrecionalidad, análisis y otros factores que deben tenerse en cuenta.

### **Continuidad en el Trabajo.**

Evita al empleador que genere la precariedad de la contratación laboral. (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

### **Buena Fe.**

“Todos los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según la regla de la buena fe, eso significa que, por encima de todo acuerdo, debe considerarse la confianza.

### **Oportuno Pago de las Retribuciones.**

El solo beneficio que obtiene el trabajador por su trabajo es la remuneración a cargo del empleador, por el servicio recibido (Gómez, 2007, p. 71 – 75)

### **Ley del Servicio Civil**

Es una de las normas innovativas en materia laboral, entre el Estado y el servidor, se busca la mejora del servicio, se trata de premiar la capacidad, la preparación en si la meritocracia.

### **Funcionario público**

Es un representante político o cargo público administrativo ejerce funciones de gobierno y toma decisiones emite actos administrativos y dirige o interviene en la

conducción de la entidad (2017, p. 17)

### **Directivo público**

Es el servidor civil que desarrolla funciones en una entidad administrativa del Estado, de las muchas que existen, es quien en muchos casos toma decisiones y resuelve las situaciones que atañe a su función, con diligencia y responsabilidad funcional.

### **Servidor civil de carrera**

Es el servidor civil que se encuentra dentro de una de las leyes que establece la carrera, sujeto a evaluaciones, ascensos, procesos sancionadores y debe cumplir las funciones que se le encomienda, usualmente por imperio de la ley, aun siendo de confianza.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

### **2.4.2 Hipótesis específicas.**

Los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

La falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores

públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

Si la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicara adecuadamente, entonces habría una mejora en el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño Metodológico**

Conforme se podrá apreciar de la investigación realizada en esta investigación, el diseño metodológico es no experimental, toda vez que, en la presente investigación, se aborda el problema de la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR y su aplicación para la mejora del servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

##### **3.1.1 Tipo**

La investigación es aplicada de nivel descriptivo correlacional, considerando que se describirá a las dos variables y sus dimensiones: Ley SERVIR y los factores exógenos que impiden su implementación (Hernández, Fernández y Baptista, 2003. Pág. 63). En este caso buscamos establecer las causales y factores que impiden la aplicación de la nueva norma laboral.

##### **3.1.2 Enfoque**

El enfoque de la investigación es mixto (cualitativo y cuantitativo) debido a que por un lado se analizará una realidad o contexto que hemos advertido en la Municipalidad Distrital de Hualmay, de igual modo, analizaremos la norma vigente sobre el servicio de los servidores del Estado.

#### **3.2 Población y Muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población materia de estudio se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

- ✓ **Personas**

Aquí se trabajó con un grupo de personas y se aplicó métodos y técnicas de investigación

señalados en nuestra introducción para contrastar la hipótesis planteada. Es por ello que la población a estudiar está conformada por, funcionarios, servidores, abogados y usuarios.

### **3.2.2 Muestra**

La muestra está conformada por 40 personas, y el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada. Así, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula estadística. No se aplica ninguna fórmula por cuanto la población y muestra es inferior a 100 personas.

### **3.3 Operacionalización de variables e indicadores**

<b>VARIABLE RELEVANTE 1</b>	LEY N° 30057, LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR
<b>VARIABLE RELEVANTE 2</b>	<b>FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN</b>

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEM
<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p style="text-align: center;">LEY N° 30057, LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR</p>	<p style="text-align: center;">Deficiencia en la Gestión Operativa.</p>	<p>¿Se aplica el principio de autotutela en la administración pública?</p>
		<p>¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública?</p>
		<p>¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?</p>
		<p>¿Considera que actualmente el incremento de logística mejoraría en su aplicación en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?</p>
	<p style="text-align: center;">Deficiencia en su estructura</p>	<p>De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual?</p>
		<p>De acuerdo a tu opinión, ¿la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, genera desconcierto en los servidores?</p>

		De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?
	Modificación	¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?
		De acuerdo a su perspectiva ¿los sindicatos y gremios deben desaparecer porque son un atraso?
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Falta de información	¿Considera que es más determinante la falta de recursos para la aplicación de la ley o la resistencia de los trabajadores para su incorporación?
		¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficio para todos los trabajadores del sector público?
		¿De acuerdo a su observación la ley SERVIR, no es draconiana como lo han descrito?
<b>FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN</b>	Falta de capacitación	¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a

		dicha norma?
	Gremios sindicales	<p>¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?</p>
		<p>¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico?</p>

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas a emplear**

La recolección de datos es de suma importancia para la concretización de la investigación. “Implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 198).

Existen muchas técnicas de recolección de datos, tales como: la entrevista, la encuesta, el cuestionario, la observación, entre otros, en el presente caso, se aplicó las técnicas de la encuesta.

#### **3.4.2 Descripción de los instrumentos**

En la presente investigación, se ha utilizado como técnicas de recolección de datos, el cuestionario y la recopilación documental todo lo relacionado a la ley SERVIR.

Todo instrumento de recolección de datos en palabras de Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, debe reunir: confiabilidad, validez y objetividad.

Asimismo, cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico es pasar de la variable a las dimensiones y de estas a los indicadores.

##### **3.4.2.1 El Cuestionario**

Es un instrumento que pretende medir las variables en base a un conjunto de preguntas preestablecidas y construidas después de un proceso lógico.

En la presente investigación se utilizó conjuntamente con la hoja del cuestionario la carta introductoria y las instrucciones.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

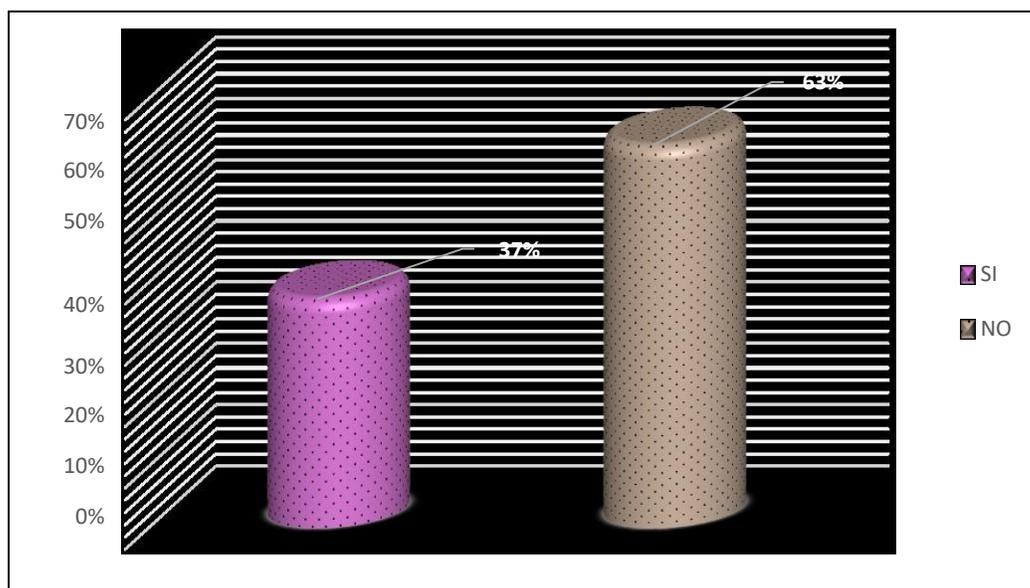
**Tabla 1:**

*¿Se aplica el principio de autotutela en la administración pública?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	37%
NO	25	63%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 1:** *¿ Se aplica el principio de autotutela en la administración pública?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 1, que representa a la siguiente pregunta: ¿Se aplica el principio de autotutela en la administración pública? Indicaron: un 63% considera que no se aplica el principio de autotutela en la administración pública y un 37% considera que, se aplica el principio de autotutela en la administración pública.

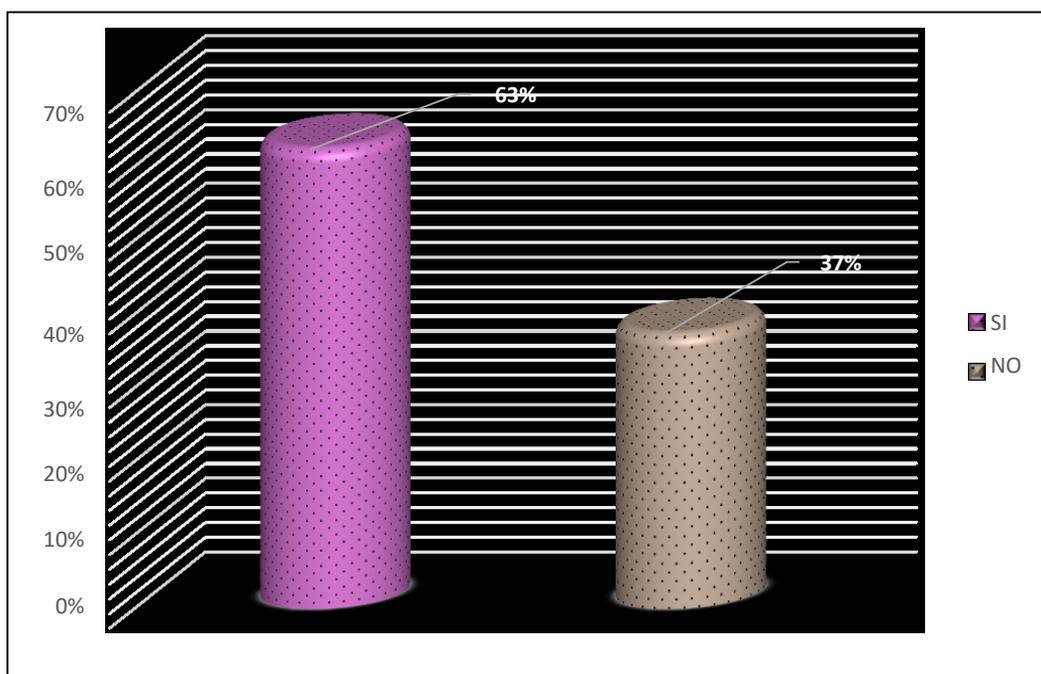
**Tabla 2:**

*¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	25	63%
NO	15	37%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 2:** *¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública? Indicaron: un 63% considera que, la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública y un 37% considera que, la Ley de Servicio Civil, SERVIR no permite aplicar la autotutela en la administración pública.

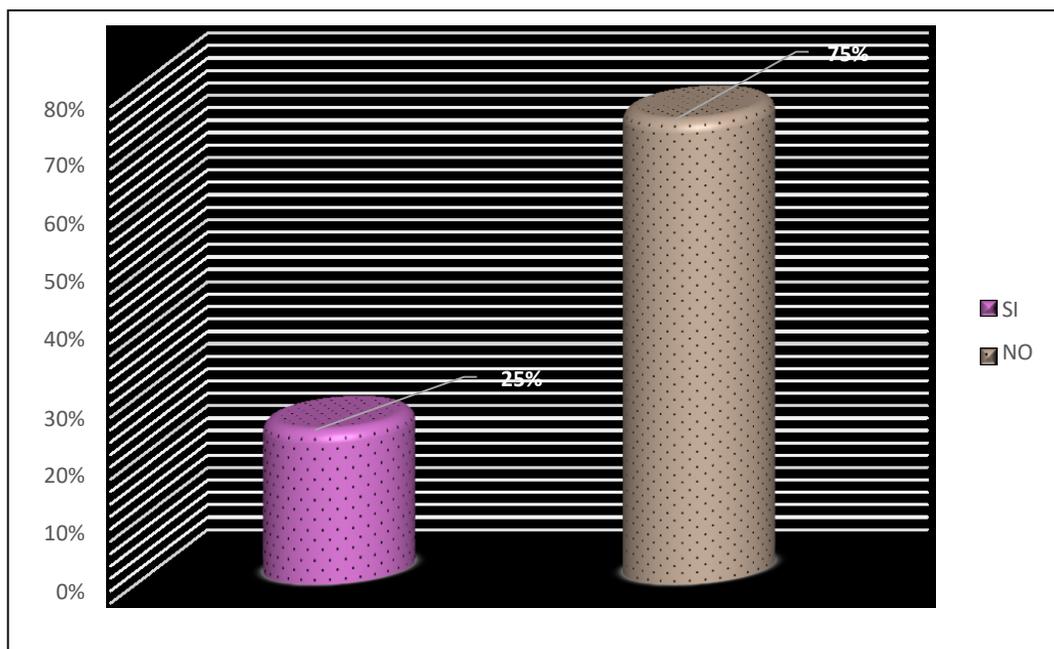
**Tabla 3:**

*¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	10	25%
NO	30	75%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 3:** *¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?* Indicaron: un 75% considera que, actualmente no se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública y un 25% considera que, actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública.

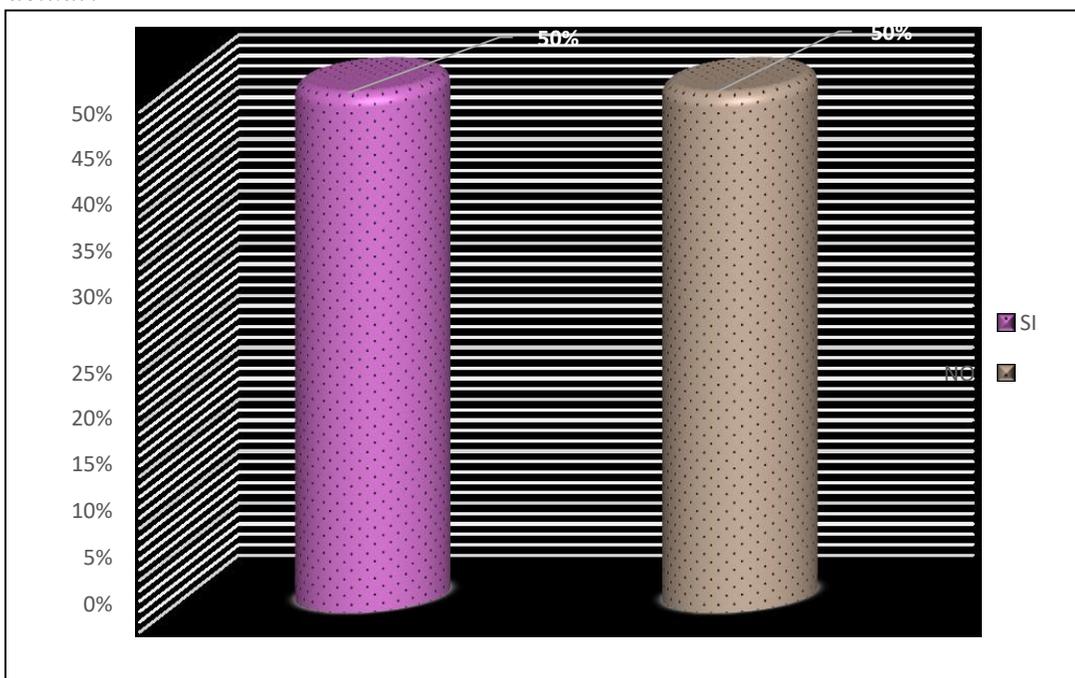
**Tabla 4:**

*De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	20	50%
NO	20	50%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 4:** *De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 4, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual? Indicaron: un 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual y un 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR si está de acuerdo al contexto actual.

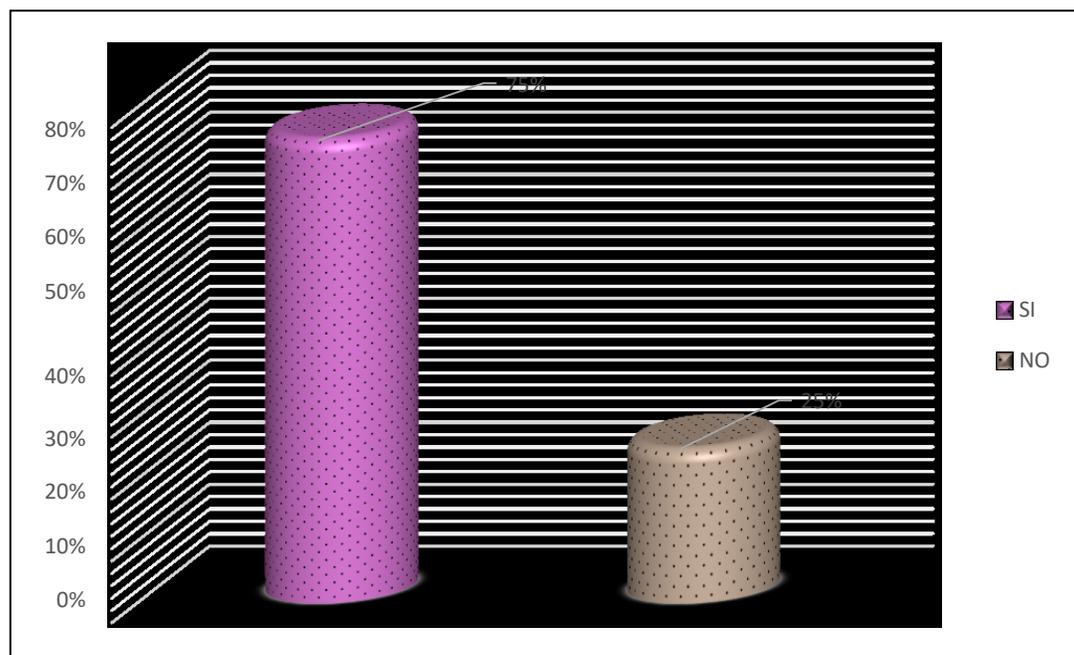
**Tabla 5:**

*De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	30	75%
NO	10	25%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 5:** *De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 5, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación? Indicaron: un 75% considera que, la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación y un 25% considera que, la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no presenta factores exógenos que impiden su implementación.

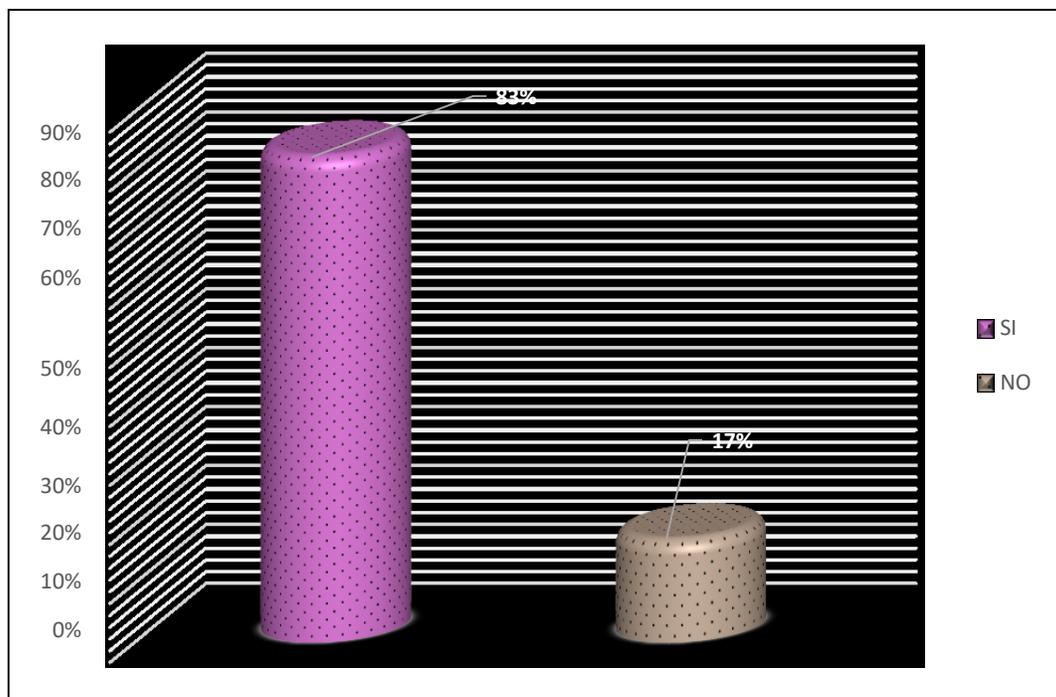
**Tabla 6:**

*¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	33	83%
NO	07	17%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 6:** *¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 6, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?* Indicaron un 83% considera que, los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores y un 17% considera que, los sindicatos y gremios en gran medida no impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores.

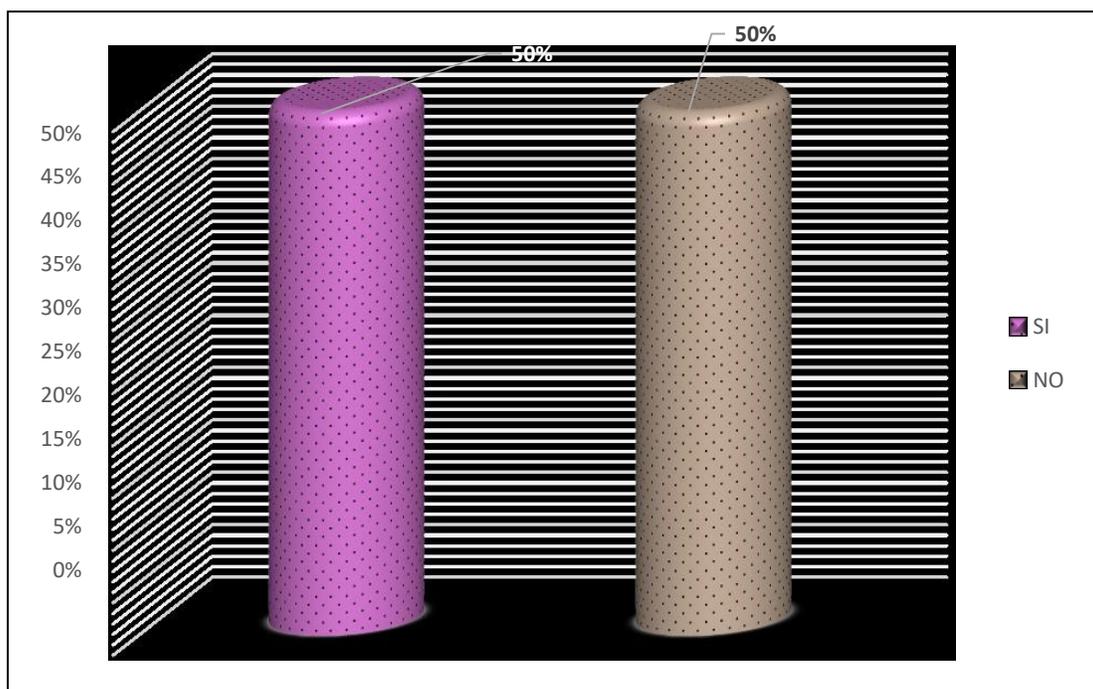
**Tabla 7:**

*¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	20	50%
NO	20	50%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 7:** *¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 7, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?* Indicaron: un 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público y el otro 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR no ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público.

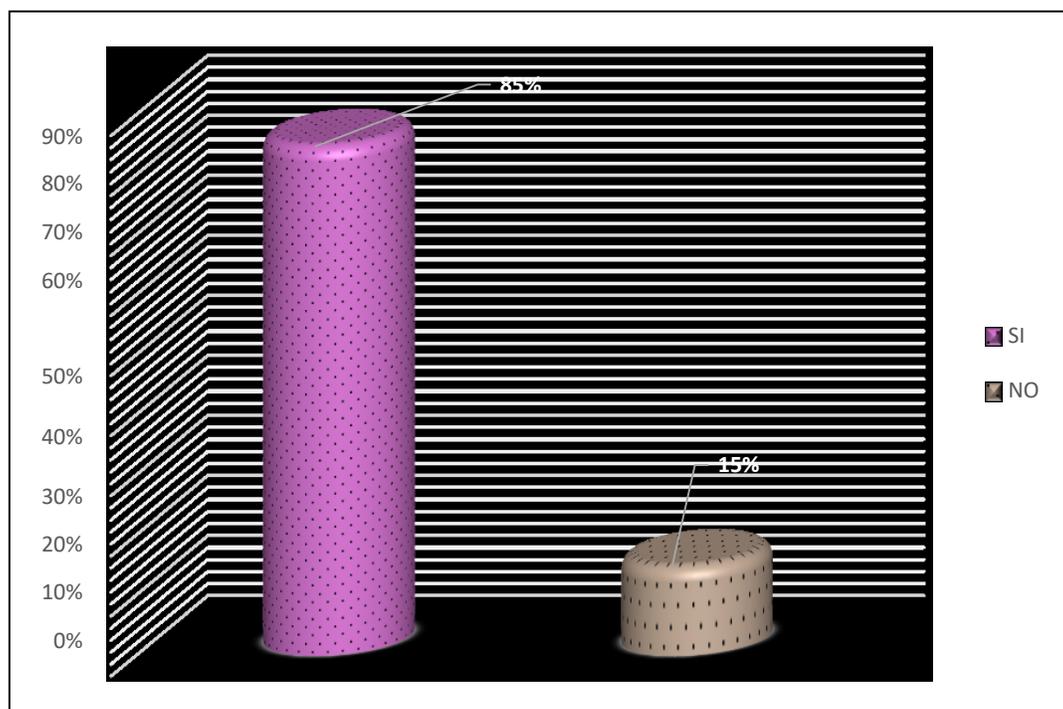
**Tabla 8:**

*¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	34	85%
NO	06	15%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 8:** *¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?* Indicaron: un 85% considera que, la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma y un 15% considera que, la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, no impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma.

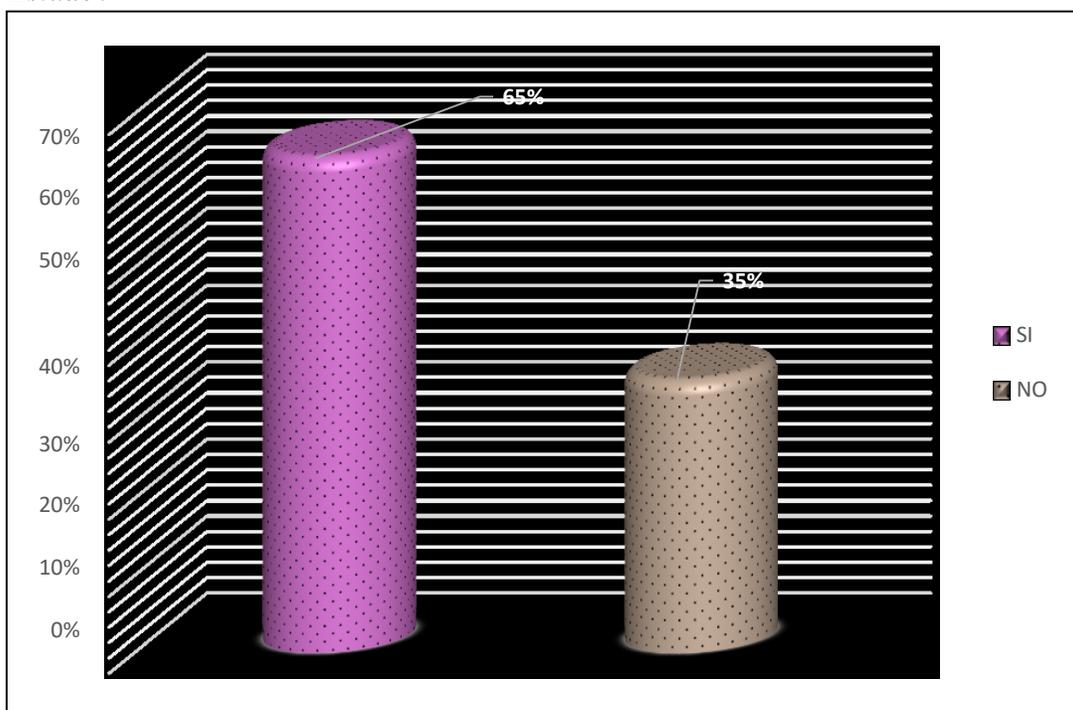
**Tabla 9:**

*¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, ¿pero qué falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	26	65%
NO	14	35%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 9:** *¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 9, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?* Indicaron: un 65% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado y un 35% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR no está bien estructurada, que no falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado.

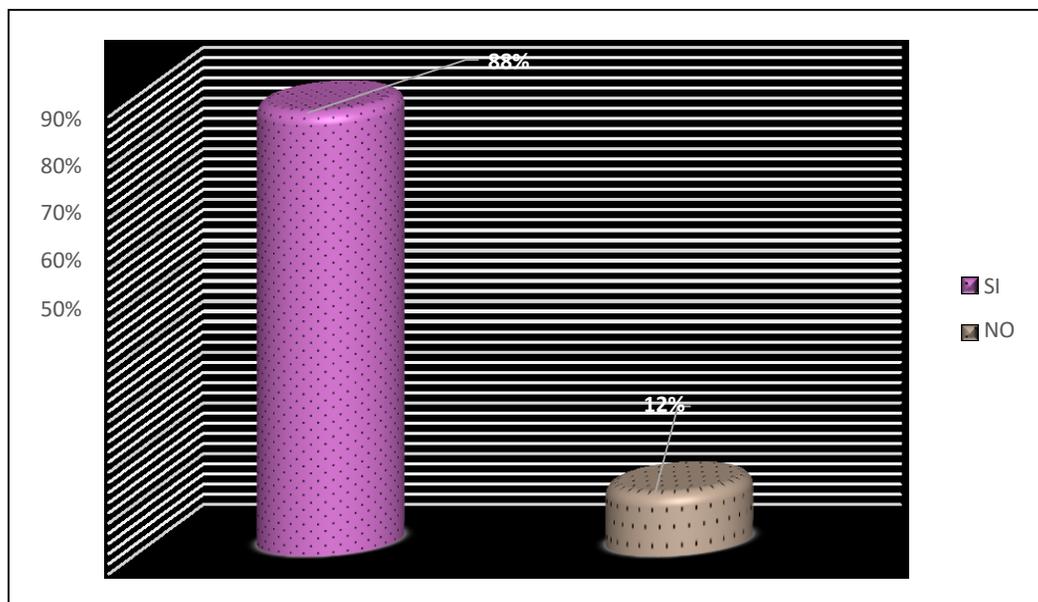
**Tabla 10:**

*¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	88%
NO	05	12%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor

**Figura 10:** *¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico?*



**Nota:** Elaboración propia del autor

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico?* Indicaron: un 88% considera que, el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento

sancionador, sino un técnico y un 12% considera que, el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, no podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

**Hipótesis Alternativa Ha:** La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

**Hipótesis nula H<sub>0</sub>:** La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no presenta factores exógenos impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

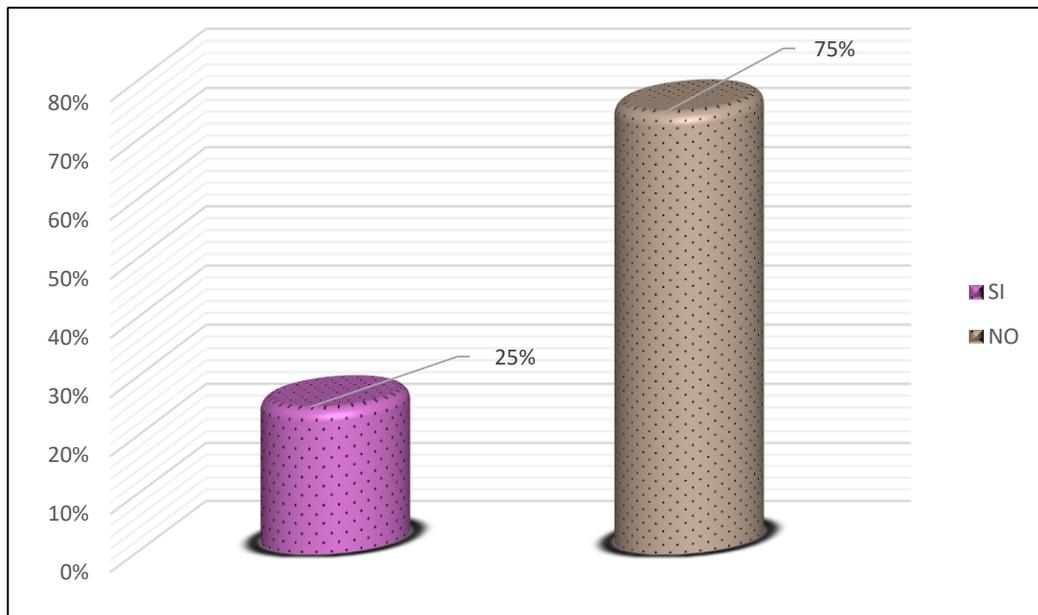
De los datos analizados, mediante la encuesta, se obtuvo un coeficiente de correlación con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre **Ley SERVIR y FACTORES QUE IMPIDEN SU APLICACIÓN**. Esta conclusión se evidencia de la pregunta N° 3, que representa: la siguiente pregunta: ¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública? Indicaron: un 75% considera que, actualmente no se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública y un 25% considera que, actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**, así

queda demostrado con la siguiente ilustración.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	25%
NO	30	75%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor



**Nota:** Elaboración propia del autor

Ante la interrogante: ¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública? La tendencia de un 75% es que considera que, actualmente no se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública con lo que queda demostrada nuestra investigación.

#### 4.2.2 Hipótesis específica 1

**Hipótesis Alternativa H1:** Los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad

Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

**Hipótesis nula  $H_0$ :** Los sindicatos y gremios NO impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

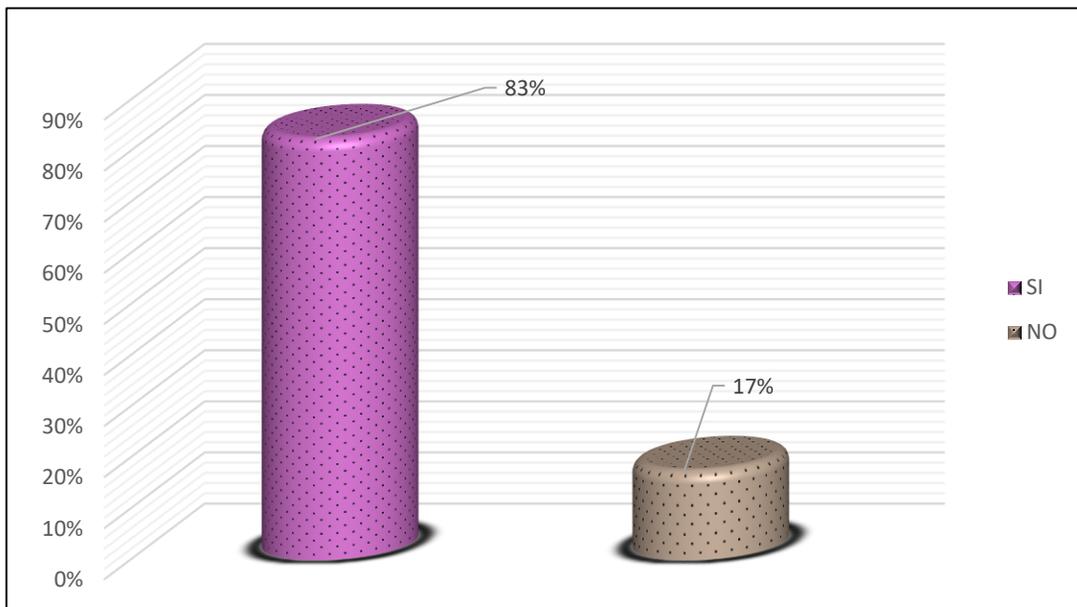
De los datos analizados, mediante la encuesta, se obtuvo un coeficiente de correlación con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la dimensión **Los sindicatos y gremios e implementación la Ley SERVIR**.

A esta conclusión se ha llegado a mérito de la siguiente pregunta: De acuerdo a tu opinión, de la pregunta seis de nuestra investigación que señala ¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores? Indicaron un 83% considera que, los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores y un 17% considera que, los sindicatos y gremios en gran medida no impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**, así queda demostrado con la siguiente ilustración:

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	33	83%
NO	07	17%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor



**Nota:** Elaboración propia del autor

Ante la interrogante: ¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores? La tendencia de un 83% de entrevistados es que, si considera que, los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores.

#### 4.2.3 Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa Ha: La falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

Hipótesis nula H<sub>0</sub>: La falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, no impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

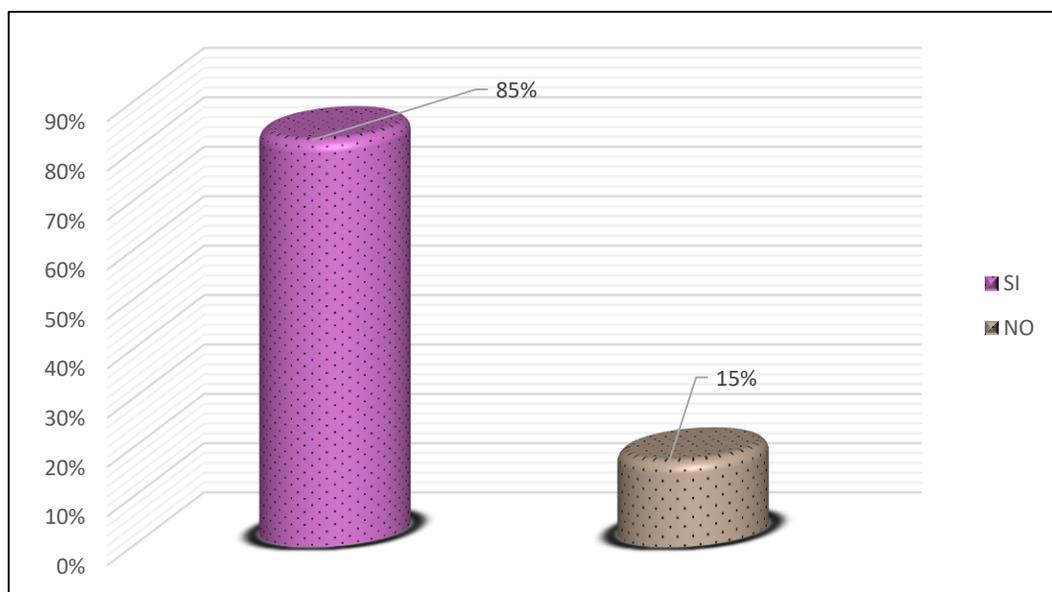
De los datos analizados, mediante la encuesta, se obtuvo un coeficiente de correlación con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre, la falta de información y

capacitación sobre la ley SERVIR, y el impedimento de que los servidores públicos se incorporen a dicha norma. *Esta conclusión se evidencia de la pregunta N° 08*, que representa la siguiente pregunta: De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma? Indicaron: un 85% considera que, la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma y un 15% considera que, la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, no impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**, así queda demostrado con la siguiente ilustración:

	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	85%
NO	06	15%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor



**Nota:** Elaboración propia del autor

Ante la interrogante: ¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la Ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma? La tendencia de un 85% de entrevistados es que, si considera que, los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores.

#### 4.2.4 Hipótesis específica 3

**Hipótesis Alternativa Ha:** Si la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicara adecuadamente, entonces habría una mejora en el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

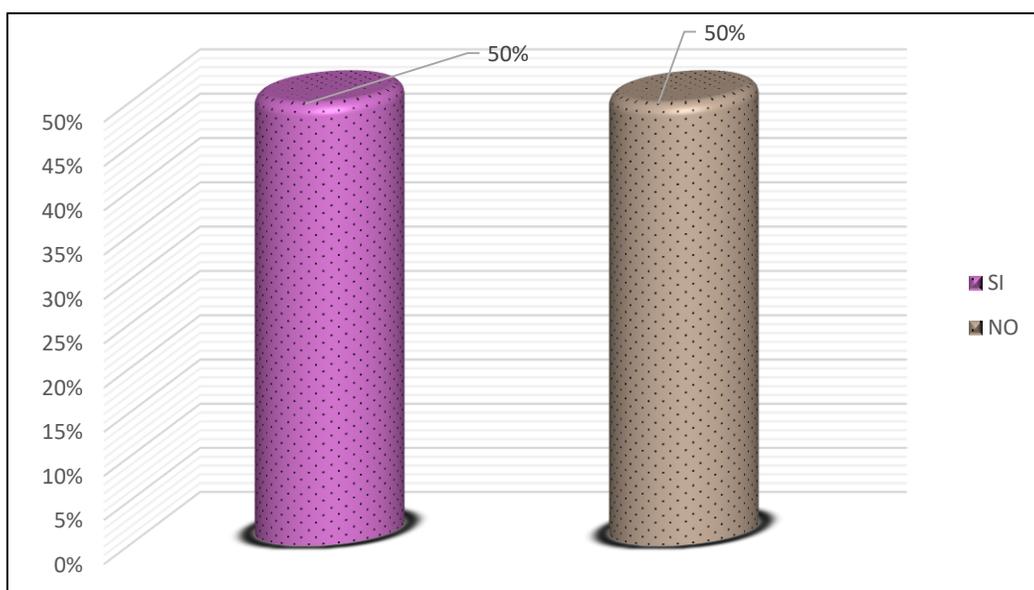
**Hipótesis nula H<sub>0</sub>:** Si la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicara adecuadamente, entonces no habría una mejora en el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

De los datos analizados, mediante la encuesta, se obtuvo un coeficiente de correlación con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre, *aplicación de la ley SERVIR, mejora del servicio*. Esta conclusión se evidencia de la pregunta N° 07, que representa la siguiente pregunta: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público? Indicaron: un 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público y el otro 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR no ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**, así queda demostrado con la siguiente ilustración.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	20	50%
NO	20	50%
TOTAL	40	100%

**Nota:** Elaboración propia del autor



**Nota:** Elaboración propia del autor

Ante la interrogante: ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público? un 50% considera que, la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público con lo cual nuestra tercera hipótesis queda probada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

Del resultado después de realizar el trabajo final y en virtud al trabajo mecánico de la observación de los hechos nos ha llevado a la obtención de características sobre la investigación, los que se ven expresados en esta discusión de resultados, debiendo tener presente que, sobre el tema en sí, no existen estudios previos sobre los factores que inciden en la obstaculización de la aplicación de la Ley SERVIR.

Los datos indican que de la muestra poblacional constituida por 40 entrevistados: entre otros, funcionarios, servidores, obreros, especialistas y usuarios, existe un amplio margen porcentual de encuestados constituidos por un 89% consideran que el grado de frecuencia del incumplimiento de la LEY SERVIR es aún alto, por lo que es necesario que haya una mayor preocupación de los operadores de justicia, en este caso la administración pública, hay que capacitar a la gente, hay que publicitar la norma, todos deben aportar para lograr que se aplique la norma.

De igual manera se advierte que existen factores que impiden que muchos trabajadores se incorporen a la ley SERVIR, así lo sostiene un alto margen porcentual, esto es 85% considera que estos factores son: la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma, por lo tanto, amerita que se trabaje este extremo para que más trabajadores se incorporen y se aplique la ley con mayor amplitud.

Además, un amplio margen porcentual de la muestra poblacional constituida por un 96% considera que, los sindicatos, formados en la administración pública, se encargan de advertir que esta ley, no es conveniente para los servidores y trabajadores, pues traerán consigo el despido de los trabajadores, en la práctica no es del todo cierto, porque el despido, es todo un proceso, un iter, no es automático.

Finalmente, pese a la reticencia de un grupo d trabajadores, servidores y funcionarios de someterse a la aplicación de la ley SERVIR, es necesario que se implemente, a esta conclusión llegamos porque un 50% de entrevistados, considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR ha traído beneficios para todos los trabajadores del sector público.

## 5.2 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

**Primero:** Existe una relación entre la Ley SERVIR y los factores que impiden su aplicación, siendo que la correlación que representa una **muy buena** la relación entre dichas variables y sus respectivos indicadores.

**Segundo:** Existe una relación entre los sindicatos como factores que buscan que no se aplique la Ley SERVIR, porque en muchos casos les resta poder en las instituciones, esto en función a la correlación que representa una **muy buena** la relación entre dichas variables y sus respectivos indicadores.

**Tercero:** Es necesario brindar toda la información sobre la Ley SERVIR a fin de que los trabajadores conozcan las ventajas y las desventajas de esta ley, para tomar sus decisiones,

pero que estas deben estar desperdiciadas de mitos y ambigüedades.

**Cuarto:** Actualmente no se ha capacitado a todo el personal del sector administrativo sobre la ley SERVIR, esto impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.

**Quinto:** Si bien es cierto, esta ley permite el cese de un trabajador, pero de modo alguno la ley permite o promueve un despido arbitrario o cese de esa magnitud de los trabajadores de la Administración Pública, más bien busca su promoción basada en la meritocracia.

**Sexto:** Es necesario que todos los trabajadores pasen a la Ley, SERVIR para que se aplique en todo su rigor dicha norma y se pueda evaluar de manera integral en un determinado tiempo.

**Séptimo** La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR tiene ventajas. Porque permite que los servidores mejoren en su ubicación en el servicio, permite el ascenso.

**Octavo:** El ascenso del trabajador a mérito de esta ley, mejora su calidad de vida y mejora en el servicio al público por parte de los servidores públicos.

### **5.3 Recomendaciones**

- Esta ley SERVIR como todas las normas deben estar sujeta a una evaluación, a fin de plantear cambios o modificaciones, es decir los reajustes que correspondan en el tiempo.
- Los sindicatos de los trabajadores deben plantear alternativas de solución y no ser

reacios a la aplicación de la norma administrativa, toda vez que, los nuevos tiempos, requieren nuevos cambios y una de esas está planteada en la ley.

- Todo servidor debe estar en permanente evaluación, para que se tome las acciones y correctivos para una mejora del servicio de la administración pública.
- Se recomienda a los funcionarios administrativos presenten su iniciativa y los cambios que canalicen a una mejora de la ley.
- Se recomienda que los servidores públicos brinden un verdadero servicio a los usuarios, porque son ellos la razón de la existencia del servicio civil.

## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1 Fuentes Bibliográficas

Díaz, T. T., & Benavidez, C. M. (2016). *Derecho Individual del Trabajo. Nuevas Tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía* (II ed.).

Cercado de Lima, Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.

Gómez, F. (2007). *Las Relaciones Individuales de Trabajo* (II ed.). Cercado de Lima, Lima, Perú: San Marcos.

Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* (II ed.). Miraflores, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

#### 6.2 Fuentes Electrónicas

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (02 de 05 de 2019). *Servicio Civil*. Obtenido de Servir: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s.f.). *Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil - Ley 30057*. Obtenido de <http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/5.pdf>

Buenrostro, A. I. (06 de 2010). *El Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Municipal de Guadalajara*. Obtenido de Tesis Profesional para obtener el título de maestría en política y gestión pública: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3202/TESIS%20ABEL%20BU>

ENROSTRO. Pdf ?sequence=2

Cánepa, C. H., & Ocampos, F. F. (2017). *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016.*

Obtenido de Tesis para optar el título profesional de licenciando en administración - Universidad Nacional de Tumbes - Perú:  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/91>

Costa, P. R. (09 de 2010). *El Servicio Civil en el Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el período 2003 - 2008.* Obtenido de Tesis para obtener el título de maestría en Ciencias Sociales con mención en Ciencia Política - Universidad Latinoamericana de Postgrado Líder en Ciencias Sociales - Sede Ecuador:  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3076/1/TFLACSO-2010PRCS.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (12 de 2017). *Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria.* Obtenido de Sistema Peruano de Información Jurídica:  
[http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones\\_oficiales/img/SERVIR-2017.pdf](http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/SERVIR-2017.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2019). *Compendio de normas laborales del régimen privado.* Obtenido de:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)

Neves, J. (s.f.). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Obtenido de Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú:

<http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nunja, J. L. (s.f.). *Avances en la Reforma del Servicio Civil*. Obtenido de Actualidad Gubernamental:

<http://agubernamental.org/web/adicionales/ebook2016/pdf/2016-sa-08-avances-reforma.pdf>

**ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;"><b>LEY DE SERVIDORES DEL CIVIL, SERVIR Y LOS FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY -AÑO 2017-2018</b></p>	<p>¿De qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, ¿SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?</p>	<p>Determinar de qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores que impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>	<p>La Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos impiden su avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>LEY N° 30057, LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b></p> <p><b>31. Diseño Metodológico</b></p> <p>El diseño metodológico es no experimental, es una investigación de corte transversal.</p> <p><b>3.1.1. Tipo:</b> Aplicada – descriptivo</p> <p><b>3.1.2. Enfoque:</b></p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p><b>32 POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>3.2.1. Población</b> - 40 personas</p> <p><b>3.3. TECNICAS Y INSTRUMENTOS:</b></p> <p>Encuesta, análisis de expedientes de desalojo en la Municipalidad Distrital de Hualmay.</p>
	<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿De qué forma los sindicatos y gremios impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?</p> <p>¿Cómo la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿De qué forma los sindicatos y gremios impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?</p> <p>Determinar cómo la falta la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>Los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley SERVIR y se aplique a todos los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p> <p>La falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> FACTORES QUE IMPIDEN SU IMPLEMENTACIÓN</p>	
	<p>¿De qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicará adecuadamente, ¿mejoraría el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018?</p>	<p>Determinar de qué forma la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicará adecuadamente, mejoraría el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>	<p>Si la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR se aplicara adecuadamente, entonces habría una mejora en el servicio al público por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Hualmay entre los años 2017 al 2018.</p>		



## ANEXO 02

**Instrumentos para la Toma de Datos Evidencias del trabajo estadístico desarrollado.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADO DE  
ABOGADO**

**TÍTULO: LEY DE SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, SERVIR Y LOS  
FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE HUALMAY -AÑO 2017-2018**

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

**Escala valorativa.**

SI	NO
----	----

N°	PREGUNTA	SI	NO
1.	¿Se aplica el principio de autotutela en la administración pública?		
2.	¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite aplicar la autotutela en la administración pública?		
3.	¿Considera que actualmente se aplica en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?		
4.	¿Considera que actualmente el incremento de logística mejoraría en su aplicación en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?		
5.	De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR no está de acuerdo al contexto actual?		
6.	De acuerdo a tu opinión, la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, genera desconcierto en los servidores?		
7.	De acuerdo a su opinión, ¿Considera que la Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, SERVIR presenta factores exógenos que impiden su implementación?		
8.	¿Considera que los sindicatos y gremios en gran medida impiden que se implemente la Ley ¿SERVIR y se aplique a todos los trabajadores?		
9.	De acuerdo a su perspectiva ¿los sindicatos y gremios deben desaparecer porque son un atraso?		

10	¿Considera que es más determinante la falta de recursos para la aplicación de la ley o la reticencia de los trabajadores para su incorporación?		
11	¿Considera que la Ley N 30057, Ley SERVIR a traído beneficios para todos los trabajadores del sector público?		
12	¿De acuerdo a su observación la ley SERVIR, no es draconiana como lo han descrito?		
13	¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma?		
14	¿Considera que la Ley N° 30057, Ley SERVIR está bien estructurada, pero que falta publicitar y sensibilizar a los trabajadores administrativos del Estado?		
15	¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador prevista por la Ley N° 30057, Ley SERVIR, podría vulnerar los derechos de los trabajadores porque no es un profesional que apertura el procedimiento sancionador, sino un técnico?		

Muchas gracias....