



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA**

Br. Cabanillas Prado Karina Nataly (ORCID: 0000-0002-6896-5605)

**ASESORA**

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado.

Chiclayo – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

La presente investigación la dedico a mis padres Prospero Julio Cabanillas Laboriano y Betzabeth Herlinda Prado Ygnacio, sus consejos y enseñanzas hicieron de mí una persona de principios y valores, que con amor, esfuerzo y dedicación todo se puede lograr en la vida.

A mis hermanas Rosa y Laura por ser incondicionales y estar presentes en cada etapa de mi vida brindándome su apoyo y motivándome a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por concederme la vida, ser mi guía, por darme fortaleza para vencer los obstáculos que se presentan en el camino y así poder cumplir mis metas.

A mis padres por estar en cada paso que doy, demostrarme su cariño y apoyo incondicional en cada decisión que he tomado.

A mi asesora Flor Heredia Llatas, quien con dedicación y paciencia me alentó para llevar a cabo esta tesis.

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

LA BACHILLER : Cabanillas Prado, Karina Nataly.

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018**

Fecha: 06 Agosto del 2019

Hora: 11:00

JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Ruiz Pérez Aurelio

Firma:

**SECRETARIO:** Dr. Marcelino Callao Alarcón.

Firma:

**VOCAL** : Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... APROBAR POR UNANIMIDAD .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....  
.....  
.....

Nota: La tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cabanillas Prado Karina Nataly, egresada del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 46343011.

#### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018**. La misma que presento para optar el grado de: Maestra en Gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 06 de agosto del 2019

  
Karina Nataly Cabanillas Prado.  
DNI:46343011

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>16</b>
2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables .....	16
2.3. Operacionalización de variables:.....	17
2.4. Población/muestra .....	20
2.5. Técnicas de recolección de información.....	20
2.6. Procedimiento.....	21
2.7. Métodos de análisis .....	21
2.8. Aspectos éticos .....	21
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. PROPUESTA.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>46</b>
Matriz de consistencia.....	47
Instrumento de medición de la variable.....	48
Validación de expertos.....	52
Diseño de un plan de capacitación para los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura-2019.....	62
Relación de entidades en tránsito al régimen de la ley del servicio civil .....	75
Autorización para el desarrollo de tesis.....	88
Autorización para la publicación electrónica de la tesis .....	89
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	90
Reporte turnitin .....	91
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Variable independiente .....	17
<b>Tabla 2:</b> Variable dependiente.....	19
<b>Tabla 3</b> Correlación de Rho Spearman Ley del servicio civil y satisfacción laboral. ....	22
<b>Tabla 4</b> Distribución de la población según su sexo .....	23
<b>Tabla 5</b> La ley servir contribuye a reducir la corrupción y burocracia en la municipalidad. ....	24
<b>Tabla 6</b> La municipalidad capacita y sensibiliza sobre el proceso de implementación de la Ley Servir.....	25
<b>Tabla 7:</b> Los trabajadores conocen las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir .....	26
<b>Tabla 8:</b> La implementación de la Ley Servir facilitará el desempeño Laboral. ....	27
<b>Tabla 9:</b> La municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. ..	28
<b>Tabla 10:</b> Ruta de Acción del Plan de capacitación del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura .....	40

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Etapas del proceso de transito de una entidad al nuevo Régimen del Servicio Civil y sus respectivos resultados esperados.....	10
<b>Figura 2:</b> Sistema administrativo de gestión de recursos humanos: ámbito de acción de la .....	14
<b>Figura 3:</b> Distribución de la población según Edad.....	22
<b>Figura 4:</b> La Implementación de la Ley Servir, permitirá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal .....	23
<b>Figura 5:</b> Será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil .....	24
<b>Figura 6:</b> Se debe evalúa el desempeño de los colaboradores para el ascenso de puesto.....	25
<b>Figura 7</b> Los procedimientos disciplinarios descritos en la Ley Servir bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados .....	26
<b>Figura 8:</b> Es fundamental que existan concursos públicos de méritos, los cuales generen estabilidad laboral en la institución .....	27
<b>Figura 9:</b> El clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.....	28

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura 2018. Este estudio es un tipo de investigación descriptiva y se atribuyó una metodología de tipo no experimental, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una población de 14 trabajadores contratados bajo los regímenes laborales CAS D.L N° 1057 y D.L N° 276 pertenecientes al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura. Teniendo a la ley del servicio civil como variable independiente y a la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos como variable dependiente. Los datos de las variables se han obtenido a través de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. De los resultados estadísticos se obtuvo que la correlación entre las variables muestra un resultado de 0,174 significando una correlación positiva baja entre la Ley del servicio civil y la satisfacción laboral, debido a la falta de interés de algunos colaboradores nombrados, quienes se muestran renuentes al cambio por miedo a ser desplazados en las evaluaciones de desempeño, además a la falta de sensibilización y capacitación por parte de la municipalidad sobre la ley del servicio civil. Por otro lado, para los CAS esto es beneficioso, permitiendo estabilidad laboral, capacitaciones constantes, mejoras salariales, profesionalizando a la administración pública y sobre todo aumentar la satisfacción laboral de los mismos. Finalmente, la investigación concluye que la implementación de la ley del servicio civil en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla tendría un impacto positivo bajo con respecto a la satisfacción de los colaboradores, debido a que todos los colaboradores no están dispuestos a transitar al nuevo régimen laboral, porque consideran que la Ley que afectaría los derechos de los algunos colaboradores. Sin embargo con la implementación de la ley del servicio civil permitirá tener un régimen laboral más severo y drástico, ya que habría una mejora interna y externa en la institución favoreciendo a los colaboradores, gestión municipal y a la población.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Ley del servicio civil, Regímenes laborales Satisfacción laboral, Servidor público.

## ABSTRACT

This research aims to: Determine the influence of the civil service law on the satisfaction of the collaborators of the human resources area of the District Municipality of Castilla - Piura 2018. This study is a type of qualitative. The methodology is non-experimental, descriptive and correlational. It worked with a population of 14 workers hired under the labor regimes CAS No. 1057 and No. 276 belonging to the human resources area of the District Municipality of Castilla Piura. Statistical results were obtained through the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. According the statistical results, it was obtained that the correlation between the variables shows a result of 0.174, meaning a low positive correlation between the Civil Service Law and job satisfaction, due to the lack of interest of some appointed employees, who are reluctant to change for fear of being displaced in performance evaluations, in addition to the lack of awareness and training by the municipality about the civil service law. On the other hand, for CAS employees this is beneficial, allowing job stability, constant training, salary improvements, professionalizing public administration and, above all, increasing their job satisfaction. Finally, the investigation concludes that the implementation of the civil service law in the area of human resources of the District Municipality of Castilla would have a low positive impact on the satisfaction of employees, because all employees are not willing to transition to the new labor regime, because they consider the Law that would affect the rights of some employees. Simultaneously with the implementation of the civil service law will allow a more severe and drastic labor regime, since there would be an internal and external improvement in the institution favoring employees, municipal management and the population. Finally, the investigation concludes that the implementation of the civil service law in the human resources area of the district municipality of Castilla would have a low positive impact with respect to the satisfaction of the employees, because all the employees are not prepared to move to the new labor regime, because they consider the Law that would affect the rights of some employees.

**Keywords:** Civil service law, labor performance, labor satisfaction, Public servant, labor regimes.

## I. INTRODUCCIÓN

En nuestra realidad política hay criterios históricamente que prevalecen a la hora de designar el nombramiento de un cargo, ya sea por un grupo de presión, la corrupción, el nepotismo, entre otras razones. Estas son estrategias de la actividad política para decidir quién debe gobernar y ocupar puestos en la gestión pública. Sin embargo, lo correcto es que alguien sea elegido de manera meritocrática para ejercer un cargo en función de sus capacidades, méritos, valores y no por otros motivos, lo cual deja mal parada a la institución perjudicando a los ciudadanos ¿Cómo podemos avanzar en la gestión pública, si cuando cambian de autoridades también cambian a los trabajadores generando desorden y discontinuidad del avance de la gestión? Lo increíble es que no solo sucede en nuestro país, es una realidad a nivel mundial. En Chile (Molina, 2016) afirma que en el sector público es indispensable implementar políticas públicas con personal idóneo quienes cumplan con las expectativas de la población despejando las dudas de la ciudadanía quienes cada día son más demandante de sus Gobiernos. Según (Teklay, 2016) menciona si un país quiere salir adelante, necesita combatir la corrupción que se genera debido a la falta de las normas éticas; además el servicio civil es creado con el propósito de establecer reformas con respecto a la remuneración, recursos humanos, reducción de personal y en la mejora de los servicios hacia la ciudadanía de manera transparente, eficiente, eficaz, responsable. En el Perú la gestión pública se caracteriza por la falta de planificación, dirección y control, como consecuencia tenemos distintos regímenes laborales, distorsionando el sistema de remuneración, con exceso de contrataciones temporales, la ausencia de la meritocracia y valores éticos. Todos estos inconvenientes reinciden en la pésima atención en los servicios que ofrece el sistema público al poblador, es la ausencia de una política de estado la que origina el descontento de los trabajadores y la población con respecto a sus autoridades. En Lima (Montalvo, 2017) señala que la contratación pública de personal es un gran problema, ya que carecemos de un único régimen laboral, la solución sería la Ley del Servicio Civil, uno de sus fines es uniformar los regímenes laborales; sin embargo, el considera que dicha Ley no es obligatoria. Por otro lado, (Aguilar, 2018) el Perú necesita de la innovación del servicio civil, siendo indispensable para el desarrollo del país. Dando pase al mérito mejorando los servicios que brindan las instituciones públicas, permitiendo a los colaboradores desarrollarse personal y profesionalmente en la gestión pública. En Arequipa tenemos a (LLerena, 2016) quien manifiesta que el Perú sufre las secuelas de la corrupción que trae consigo la burocracia, los cuales se han instalado en la gestión pública, los peruanos

necesitamos una administración pública y eficaz, esto no solo depende de una Ley, sino de valores humanos y éticos que caractericen al trabajador peruano. Según (SERVIR, 2016) las instituciones públicas carecen de eficiencia y eficacia para resolver problemas que afectan a la población esto se refleja en todo el país, por esta razón hubo varios intentos de reforma y uno de ellos es la innovación de la administración pública. En el ámbito local esta realidad no es ajena, la gestión pública presenta problemas como, corrupción, clientelismo, compadrazgo, nepotismo, burocracia, generando dificultad en el trabajo de los colaboradores del área de recurso humanos, los mismos que al momento de realizar una convocatoria de personal, tengan en cuenta el mérito, evaluando con integridad e igualdad en un proceso de selección. Para (Calle, 2017) la Ley del Servicio Civil dará paso a un único régimen laboral, permitiendo que las instituciones públicas logren mejorar en eficacia y eficiencia, brindando mejores servicios a la ciudadanía mediante herramientas de gestión.

Lo mencionado anteriormente permite formular el siguiente problema general: ¿De qué manera la Ley del servicio civil influye en la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018?, también permite plantear los siguientes problemas específicos: ¿La Municipalidad Distrital de Castilla ha incluido en la gestión municipal la ley del servicio civil?, ¿Hasta la fecha los trabajadores de la municipalidad han logrado incorporarse a la ley servicio civil?, ¿Cuáles son las limitaciones y deficiencias en los colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura? y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018?.

Se realizó las siguientes investigaciones previas para la realización del presente trabajo: A nivel Internacional tenemos a (Regier, 2017) en su investigación, muestra cómo un país puede incorporar a su agenda la ejecución del servicio civil, permitiendo transformar y dirigir la administración pública. No obstante, el liderazgo todavía tiene una mentalidad débil, que no permite un servicio público de calidad retrasando el progreso. En Austria, (Ugyen, 2015) afirma, que el propósito de la administración de recursos humanos es proporcionar un trato justo basándose en los méritos, así la influencia de los funcionarios políticos se puede minimizar y eliminar el nepotismo en la institución. Para (Alikhan Baimenov & Max Everest, 2015) mencionan: La meritocracia en el servicio civil depende del punto de vista del individuo, la práctica de la meritocracia puede cambiar con el tiempo, mejorando la calidad del servicio, eliminando la corrupción y optimizando la eficiencia en el uso de los recursos del Estado. También (Diaz, 2016) afirma que en Estados Unidos el

servicio civil es conocido como patrocinio político, esta fue la primera forma de repartir los trabajos del sector público como recompensa a las personas que apoyaron en la campaña política, generando malestar en la población contra el clientelismo político o tráfico de influencias dejando ver la ineficiencia del gobierno. A nivel nacional, encontramos a (Canepa, César & Ocampos, Franks, 2017) afirman que la capacitación establecida por SERVIR, influye positivamente en la motivación y desempeño de los colaboradores, además esto motivó a que más del 50% de ellos se hayan capacitado en cursos de actualización, para aprovechar las oportunidades que SERVIR ofrece. Sin embargo, aún se refleja desconfianza en algunos trabajadores con respecto a la objetividad de dicha Ley. Así mismo (Pozsgai, 2018) en su investigación concluye: El gobierno peruano está luchando para combatir la corrupción, pero esto es un círculo vicioso, el cual depende de las circunstancias políticas, siendo necesaria la implementación de una reforma para combatir de raíz la corrupción. En el diario (Andina, agencia peruana de noticias, 2018) se redactó, que el presidente Martín Vizcarra instó a todos los peruanos a combatir la corrupción a través de la supervisión del trabajo y proyectos de las autoridades a beneficio de la población. En Lima tenemos a (Contreras, 2017) quien en su investigación concluye que existe diferencias entre el grado de satisfacción laboral de acuerdo al régimen contractual al que los trabajadores pertenecen, esto debido a los beneficios, sanciones, remuneraciones, entre otros, lo cual motiva directa e indirectamente la satisfacción laboral y desempeño del trabajador. A nivel local podemos destacar a (Silva, 2017) según el autor la reforma intenta hallar el equilibrio en el proceso profesional del colaborador y el planeamiento estratégico de la institución pública. Sin embargo hay una brecha, la cual puede cerrarse con un plan estratégico de recursos humanos, los cuales serán reflejados en la dimensión de sus aportes en la institución. Desde la perspectiva de (Calle, 2017) afirma que en el departamento de Piura hasta la fecha ninguna entidad pública ha implementado la Ley SERVIR, y su investigación se constituye en su género único. Según el (Diario La República, 2018) La ley del Servicio Civil fue aprobada tras la divulgación en el diario oficial el Peruano declarándose iniciado el proceso de implementación de dicha ley en el Gobierno Regional de Piura, el cual conseguirá que las entidades públicas tengan un mapeo de puestos, métodos y la elaboración de un informe que tenga el registrado las mejoras en la institución.

La presente investigación se justificó socialmente, la cual muestra la satisfacción de los colaboradores en la gestión de talento humano de la Municipalidad Distrital de Castilla, además ayudará a tomar decisiones en base al mérito en la gestión pública, permitiendo tener colaboradores eficientes y eficaces, además la ley del servicio civil reflejará el bien estar

ciudadano ya que contará con personal altamente calificado, quienes brindarán servicios con eficiencia y eficacia a la población. Así mismo, dicha ley contempla una necesaria reforma nacional, teniendo como uno de sus objetivos un solo régimen laboral. En cuanto a la justificación metodológica se empleó métodos, procedimientos e instrumentos tomando como base las variables, lo que permitirá encontrar y exponer estrategias para ser aplicadas en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura, además se busca demostrar confiabilidad para que la presente investigación pueda ser utilizados en futuros trabajos de investigación relacionados con la presente investigación.

Lo mencionado anteriormente permite plantear la siguiente hipótesis: La ley del servicio civil optimizará el grado de satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla. Significando que hay una correlación positiva entre las variables.

Las afirmaciones anteriores permitieron plantear el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la satisfacción de los colaboradores del área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018. En base a ello se han elaborado los siguientes objetivos específicos: Analizar la influencia de las reformas de la Ley Servir en la gestión municipal, Describir el grado de predisposición de los trabajadores del área de RR.HH para incorporarse a la ley del servicio civil, Identificar cuáles son las limitaciones y deficiencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla y Diagnosticar el grado de satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018 y Diseñar un Plan de capacitación del Talento Humano para mejorar el Desempeño y satisfacción laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura

Analizando la evolución histórica de la ley del servicio civil, encontramos los siguientes antecedentes: A lo largo de los años nuestro país ha tratado de optimar la gestión pública. En 1845 en el primer mandato del Mariscal Ramón Castilla se aprobó del primer Presupuesto de la República y la ley de Ministerios cual contempla los derechos de los servidores públicos, a partir de ese momento en nuestro país se empieza a instalar oficinas públicas al servicio del ciudadano. En 1918, en el mandato de José Pardo; se establece la presencia de los servidores públicos y elaboración del censo, además se aprobó la Ley N° 2760 que manifiesta inembargables las pensiones sueldo y salarios. En el año 193 durante el gobierno de David Samanéz Ocampo, se publica el D.L. N°7455 donde se admite la permanencia de los puestos públicos y se especifica las causas del despido de los mismos.

Durante 1950 el gobierno del militar Manuel Odría. Se crea el estatuto y escalafón del Servicio Civil mediante el D.L. N° 11377, estableciéndose la Carrera Administrativa, el ingreso al servicio civil, las sanciones, derechos, deberes de los trabajadores públicos, además de incluir a las mujeres en el sector público. En 1973 en el mandato del General Velasco se publica el D.L. N°20316 y se crea el Instituto Nacional de la Administración Pública. En 1984 durante el mandato de Fernando Belaúnde Terry se publicó el D.L. N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el sistema público. En el 2008, se fundó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, siendo la base para la profesionalización pública, además SERVIR asumió la rectoría del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. El 02 de julio del 2013 se aprueba la Ley del Servicio Civil, estableciendo un único régimen contractual que será implementado en las instituciones públicas. Siendo, la reforma del servicio civil es esencial para alcanzar el bien estar de la población al incorporar la Meritocracia, optimizando la mejora de los servicios que el gobierno ofrece, optimizando los ingresos de los trabajadores públicos y motivando su desarrollo profesional. En el año 2014 se da inicio la vigencia la Ley N° 30057 con la publicación del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual explica las pautas en cuanto a obligaciones, capacitación, derechos, evaluación y mucho más. El presente reglamento se divide en 2 libros: uno se aplica a los servidores públicos de los Regímenes laborales N° 276 y 728 y el otro se aplica a los servidores que cambien a la ley del servicio civil; el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales permite conocer las normas para los municipios; y el Reglamento de Compensaciones comprende las normas de compensaciones y pagos, el cual fue realizado por el Ministerio de Economía y Finanzas. En el año 2015 se modificaron el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 138-2014-EF. La reforma de la ley del Servicio Civil orientada a modernizar la administración pública, mejorando los servicios que se ofrecen a la población mediante la implementación de la meritocracia, donde las entidades públicas están convocadas a pasar por un proceso de tránsito a la ley del servicio civil, el cual consta de 4 fases o etapas: Inicio de incorporación, tránsito y preparación de la institución, análisis situacional, mejora interna y concursos bajo el nuevo régimen. El 15 de marzo del 2017, se crearon los parámetros para transitar de una institución pública al nuevo régimen del Servicio Civil, modificada por la Resolución N° 034-2017-SERVIR/PE; el 29 de diciembre del mismo año, mediante la resolución N° 316-2017-SERVIR/PE se estableció la aprobación de la Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH Normas para la aplicación del Mapeo de Puestos de la institución en el marco del proceso de tránsito a la Ley del Servicio

Civil. En el año 2018 se publica la Guía para el desarrollo del Mapeo de Puestos en las entidades públicas. En el mismo año de fecha 4 de abril, se dio a conocer la Lista de instituciones con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil. Entonces podemos concluir que desde el año 2014 se emitieron normas reglamentarias donde se complementa la ley del servicio civil, implementará el mérito, mejora de atención, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos con el fin de mejorar en las instituciones públicas.

En relación a la ley del Servicio Civil encontramos las siguientes definiciones: según, (Longo, 2002) El Servicio Civil es el sistema de administración pública que rige la gestión de recursos humanos vinculados al servicio de las instituciones públicas en un entorno determinado. Así mismo (Edward C. Page & Brian Chapman, 2017) afirman: el servicio civil está formado por funcionarios públicos empleados para desarrollar diferentes ocupaciones civiles, que no son ni políticas ni judiciales, sino que se llevan a cabo a favor de los ciudadanos. Para (Boeckelman, 2016) el servicio civil promueve el mérito, la buena gestión, capacitación al empleado, ofrecer calidad en los servicios a los ciudadanos, además, el servicio civil implica proteger a los empleados públicos de decisiones arbitrarias relacionadas con la contratación, el despido o el pago. Según (SERVIR, 2012) El Servicio Civil peruano es integrado por el personal que labora en el sector público, son reglas que dirigen la gestión de recursos humanos. Teniendo como finalidad proteger los derechos laborales y los beneficios de la población. Al respecto (Oszlak, 2001) menciona en su diagnóstico del servicio civil peruano, el cual es el provee normas, reglas jurídicas e instrumentos; que permite al estado contratar profesionales para desempeñar de manera eficiente sus funciones para el cumplimiento de metas. Es así que el servicio civil permite incorporar nuevos retos institucionales, teniendo como finalidad garantizar la profesionalización de servidores públicos quienes trabajaran con eficacia y eficiencia a favor de la ciudadanía. Según (SERVIR, 2018), la reforma del Servicio Civil, es indispensable, permite encontrar deficiencias en las entidades públicas tales como: Falta de planificación en los recursos humanos, desorden normativo y de regímenes, desorden en las compensaciones, deficiencia en los contratos de personal, ausencia de carrera en el Estado, falta de evaluaciones de desempeño, alto porcentaje de contratación temporal, falta de capacitación, deficiente incorporación y administración de directivos. Ahora bien (Lacoviello, 2014) en su investigación menciona que el nuevo régimen, activó el proceso de producción de herramientas, directivas y tecnología, permitiendo la implementación en las

instituciones públicas. La planificación del rediseño organizativo del nuevo régimen, ha comenzado a aplicarse en 176 instituciones a nivel nacional.

Acerca de (SERVIR, 2008) La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se fundó con el D.L N° 1023, SERVIR es la institución pública atribuido a la Presidencia del Consejo de Ministros su objetivo es fortalecer la gestión de los servidores públicos al servicio de la población; siendo catorce sus funciones, entre ellas tenemos a) realizar la planificación de políticas nacionales, compensación no económica, normativa técnica para el progreso e ejecución del Sistema, difundir veredicto previo al envío de reglas nacionales, elaborar normas y actualizar la información para la rectoría del Sistema, Instruir en las Oficinas de Recursos Humanos, elaborar y administrar políticas y valorar los resultados, Pronunciar veredicto sobre su competencia, tramitar el Cuerpo de Gerentes Públicos, emitir reglas técnicas para procesos de convocatorias que realicen las instituciones públicas, Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil, entre otros

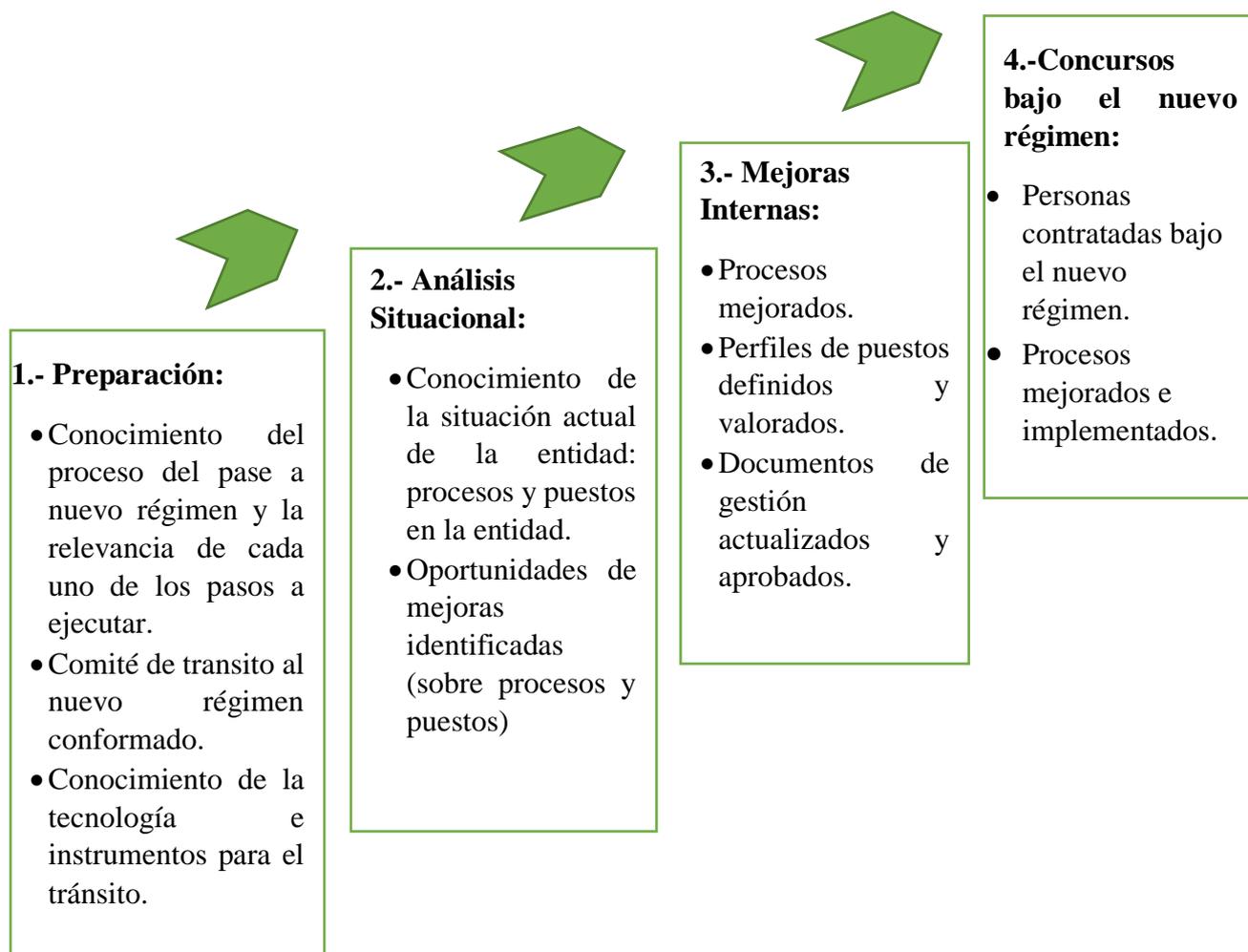
A lo largo de los años el gobierno ha iniciado una de las reformas más anheladas, llamada la reforma de la ‘Ley del servicio civil’. La cual fue aprobada por el Congreso de la República con fecha 02 de julio del 2013 y difundida en el diario El Peruano el día 04 de julio del 2013. Según el (Diario el Peruano., 2013). La ley N° 30057, tiene por objetivo crear un único régimen laboral para los servidores públicos; además las instituciones públicas deben alcanzar un equilibrio entre eficacia y eficiencia, brindando calidad en los servicios de calidad, impulsando el progreso personal y profesional del personal que la integran y la satisfacción de la población. Así mismo (Barrios, 2017) según la autora, La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, es imprescindible en la reforma del servicio civil peruano. Ya que se pretende reformar el área de recursos humanos en el sistema público, con el objetivo de modernizar el Estado y sobre todo luchar contra la corrupción. Por otra parte (SERVIR, 2015) En el 2014 el 13 de junio fue aprobado los reglamentos de la Ley N° 30057: El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (D.S. N° 040-2014-PCM); el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales (D.S. N° 041-2014-PCM); y el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil (D.S. N° 138-2014-EF). La Ley N° 30057 y sus respectivos reglamentos fomentan un servicio civil cimentado en la equidad de oportunidades, la calidad en los servicios en beneficio de los ciudadanos. Así mismo para (Andina., 2016) El ex presidente peruano Ollanta Humala, llamó a la calma después de las protestas contra la ley del servicio civil mejorará la función pública, esta ley proporcionará a los funcionarios públicos mejores derechos laborales, capacitación, modernización publica y a la vez el mejoramiento de los servicios al público. Según (SERVIR, 2018) una vez

Identificada la problemática de la gestión pública, se elaboró la transformación del servicio civil peruano, mediante innovación de “empleados públicos” a “servidores civiles”, elaborándose una nueva propuesta para el servicio civil peruano, siendo las características los siguientes: a).-El mérito será la base para el ingreso, ascenso y la permanencia en el sector público; b).- Reglas comunes: Se establecen reglas que serán aplicables a los servidores de cualquier régimen. Esto implica obligaciones, derechos colectivos, procedimiento sancionador, prohibiciones, entre otros; c). -Organización de recursos humanos: desarrollándose mediante siete subsistemas: 1.- planteamiento de políticas de recursos humanos, 2.- Organización y distribución del trabajo 3.- Administración del empleo, 4.- Administración del rendimiento, 5.- Gestión de la compensación, 6.- Gestión en progreso y la capacitación. 7.- Gestión de relaciones interpersonales y sociales; d).- Política de compensaciones: que la institución pública brinda al trabajador, lo esencial es crear un sistema de compensaciones único; e).- Gestión de rendimiento: permite promover la contribución de los trabajadores civiles hacia el cumplimiento de las objetivos institucionales, evidenciando las deficiencias de capacitación; f).- Capacitación: Permitirá optimizar el desempeño de los trabajadores civiles y por último g).- Una Nueva organización en grupos de servidores y familias de puestos: Los servidores civiles se clasifican en cuatro grupos: 1.- Funcionario público: ocupa un cargo público representativo con confianza política o confianza política derivada, ejercen funciones de gobierno, dirige, aprueba políticas y normas. 2.- Directivo público: plantea actividades referentes a la organización, dirección de un proyecto especial. 3.- Servidor civil de carrera: ejecuta funciones asociadas al desarrollo de la administración interna de la entidad. 4.- Servidor de actividades complementarias: desarrolla actividades indirectamente afines al logro de la gestión en una institución. La ley del servicio civil tiene su ámbito de aplicación, siendo estos los poderes del estado; el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial; además de los Gobiernos Regionales y locales, incluso Ministerios, Organismos Públicos y los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes correspondientes.

De acuerdo con la ley del servicio civil, es muy importante tener en cuenta las etapas para implementar la reforma de dicha ley. Conforme a (SERVIR, 2013) En el 2013 con fecha 27 de setiembre se aprobó las pautas que permiten el tránsito al nuevo régimen del Servicio civil, las instituciones públicas deben transitar al nuevo régimen de manera voluntaria y progresiva, siendo seis años el plazo máximo. La reforma del servicio civil involucra la mejora institucional abarcando cuatro etapas: Primero: En la Preparación de la institución se formará una delegación que permite el paso al nuevo Régimen laboral, garantizando que

los servidores públicos tengan conocimiento de los objetivos a cumplir en el proceso de tránsito, las instituciones conocerán las herramientas y metodologías para ser empleadas en las fases del proceso de tránsito al nuevo régimen laboral, la Comisión de Tránsito al nuevo Régimen se concederá mediante Resolución Administrativa del titular de la institución integrada por: a). Un delegado de la institución, El Secretario General, El representante del área de Recursos Humanos, de Planificación y Presupuesto, un encargado de Administración. Además, la segunda etapa se realizará mediante: El Análisis Situacional de la institución, en esta etapa: a). La institución acopiará información de la realidad actual de la institución, b). Las unidades orgánicas de la institución habrán de ofrecer la información precisa, c). La información solicitada se recogerá mediante el instrumento de Mapeo de Puestos, d). La información recogida del entorno actual de la institución será analizada por la Comisión de Tránsito encontrándose oportunidades de perfeccionamiento plasmado en un informe y e) El informe de la Comisión será aprobado mediante la resolución del titular de la institución, realizando avances internos. En la tercera etapa: se menciona la Aplicación del avance interno, la cual se realizará: 1). Por medio la actualización o del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizándose el Manual de Procesos, 2. Elaborar el Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aprobada por SERVIR, 3. Ya actualizados las herramientas de gestión, se inicia con la valorización de puestos, según el Reglamento de Compensaciones dispuesto por la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y por último se realiza el Cuadro de Puestos de la entidad (CPE). Esta herramienta sustituye al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de conforme lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Siendo la última etapa: la Implementación y ejecución del Nuevo Régimen, luego la aprobación el CPE, las instituciones estarán aptas para efectuar el nuevo régimen del servicio civil, desarrollando los concursos públicos para los puestos que crean apropiados.

## Etapas del proceso de transito de una entidad al nuevo Régimen del Servicio Civil y sus respectivos resultados esperados



**Figura 1:** Se muestra las etapas del proceso de transito de una entidad al nuevo Régimen del Servicio Civil y sus respectivos resultados esperados, las cuales son esenciales para que las instituciones públicas implementen de la mejor manera dicha reforma de la nueva ley a favor de los colaboradores de la institución y su población.

Elaboración: SERVIR, 2019

Con respecto a la Organización del Servicio Civil, según (SERVIR, 2019) se conforma por: a) Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR): Quien formula la política nacional del Servicio Civil, es ente rector que resuelve controversias, se caracteriza por ser imparcial, autónomo y profesional.

Así mismo, tenemos b) Oficina de Recursos Humanos, es descentralizada y acatan las disposiciones del ente rector, sus funciones son: Implementar las lineamientos, disposiciones, instrumentos de gestión determinadas por SERVIR y la institución; elaborar pautas y políticas para el progreso del plan de gestión de talento humano y la mejora del sistema de recursos humanos; Realizar un estudio, cualitativo y cuantitativo de los trabajadores al servicio de la institución; Gestionar los perfiles de puestos; Administrar y actualizar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones del despido y otras actividades que se constituyan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema y por ultimo c).- El Tribunal del Servicio Civil es un órgano de SERVIR sus funciones son resolver las controversias que sucedan conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y disposiciones modificatorias.

Para que se logre implementar un buen Servicio Civil es necesario conocer los principios de la Ley N° 30057, según (SERVIR, 2013) menciona once principios: a) Interés general: basada en la carencia de recursos humanos para la correcta prestación de servicios públicos; b) Eficacia y eficiencia: busca el cumplimiento de las metas, prestaciones y optimización de servicios públicos. c) equidad de oportunidades: El Servicio Civil tiene normas impersonales, generales, objetivas, sin discriminación; d) Mérito: régimen basado en el desempeño, evaluación, aptitud, capacidad y actitud, para los postulantes y trabajadores civiles. Incluyendo la estabilidad, progreso en compensaciones progresión y movilidad. e) Provisión presupuestaría: Referente al Servicio Civil sujeto a la disponibilidad presupuestal, la sostenibilidad de finanzas del Estado Peruano, el acatamiento de las normas fiscales y estar presupuestado y autorizado; f) Legalidad y especialidad normativa: se basa en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias; g) Transparencia: se refiere a la información referente a la administración del Servicio Civil, siendo confiable accesible y oportuno; h) Rendición de cuentas: De carácter obligatorio, los trabajadores públicos delegados de la administración de las instituciones públicas alcanzan cuentas de la gestión que realizan; i) Probidad y ética pública: promoviendo una presentación transparente, objetiva y ética y de los trabajadores civiles; j) Flexibilidad: la ley N° 30057, trata de adecuarse a las carencias del Estado y de sus administrados; k) Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil: La Ley del servicio civil brinda al trabajador público una correcta defensa contra el despido ilegal del Servicio Civil.

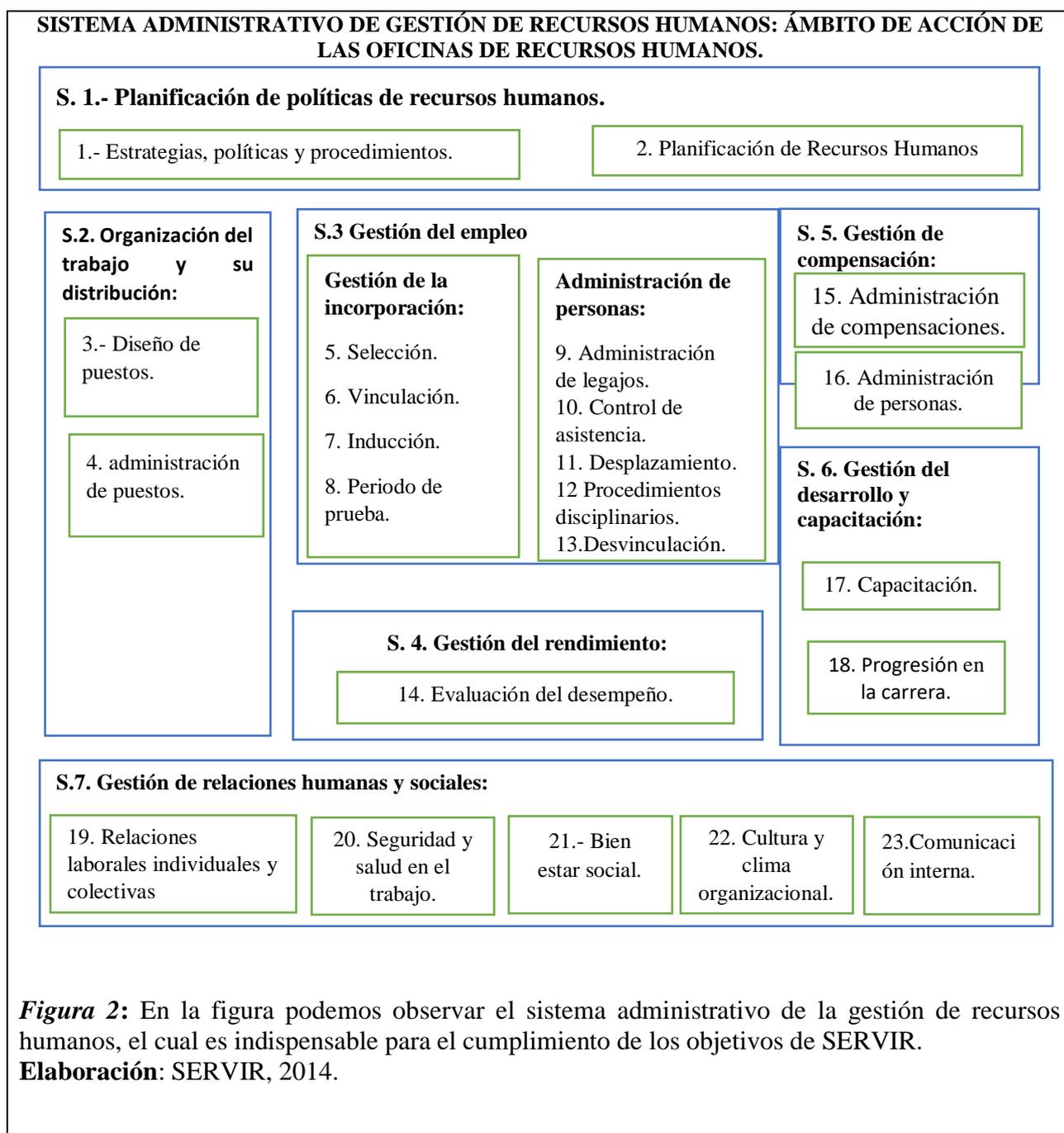
Según (SERVIR., 2019) la reforma se aplicará a los servidores de instituciones públicas de los D. L. N° 276 y 728, en los cuales los colaboradores que sean parte de estos regímenes laborales pueden optar por mantenerse o cambiarse, además no tendrían que renunciar para concursar a cargos y puestos en el nuevo régimen. De ganar algún concurso público de méritos y elegir trasladarse de manera voluntaria al este régimen, dejaría de ser parte del anterior régimen con la pertinente liquidación según corresponda. Para el D.L N° 1057 (CAS). Los colaboradores pertenecientes a este régimen laboral deben concursar a los puestos determinadas bajo el nuevo régimen del servicio civil. Además, el CAS se utilizará hasta que se termine el proceso de ejecución del servicio civil en las entidades públicas. El tránsito de los servidores públicos a dicho régimen es voluntario y progresivo, estableciendo los concursos públicos de méritos.

En este sentido, la reforma del Servicio Civil es indispensable el mérito. Según la (Real academia española, 2016) la meritocracia es el sistema de gobierno donde los cargos de responsabilidad se otorgan en función de los méritos personales. Según (Robert Rodriguez y Andres Tapia., 2018) La meritocracia y la ética laboral, recompensan a los trabajadores que demuestran su talento, innovación, creatividad, competencia y desempeño laboral dentro de una institución. Como señala (Strannegård, 2017) la meritocracia constituye la piedra angular de la democracia, además la meritocracia tiene la firme idea de que el reclutamiento, la promoción y las jerarquías deben estar determinadas por las capacidades, conocimientos y habilidades de un individuo. Así mismo, se cree que en Suecia la democracia y la meritocracia están interrelacionada tal como lo señala (Chang-Hee & Yong-Beom, 2017) Según los autores, la meritocracia es un sistema social basado en los méritos y capacidades de los servidores públicos. Así también (Wiederkehr Virginie , Virginie Bonnot, Silvia Krauth & Céline Darnon, 2015) afirman que la meritocracia es una ideología, ya que si tienes éxito en tu trabajo, es debido a tu esfuerzo y méritos personales de esa manera el sistema te recompensa por ello. Cabe mencionar a (Stephen J. Mcnamme & Robert K. Miller, 2014) según su investigación, el mérito es una característica del individuo y la meritocracia es una cualidad de la sociedad. Otro punto a tener en cuenta es la satisfacción laboral, ya que depende de ello se realiza de la manera correcta nuestras actividades en el tiempo adecuado; además nos permite realizarnos personal y profesionalmente. Bajo ese contexto, se cabe señalar a (Wright & Bonett, 2007) quienes afirman que dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es antiguamente conocida como la felicidad en el lugar de trabajo. Para (Robbins & Judge, 2009) afirman que la satisfacción laboral es un bonito sentimiento producto de las labores que se desempeñan

en el trabajo, donde se interactúa con nuestros jefes, compañeros, respetando las políticas organizacionales, cumpliendo con estándares de calidad en el trabajo a desempeñar. Según (Muchinsky, 2007) explica en su trabajo de investigación que existen dos tipos de satisfacción laboral: la primera de ellas es la satisfacción laboral intrínseca: la cual es parte de la auto realización del trabajador, muestra aspectos como el reconocimiento, pasión, responsabilidad, promoción en conclusión, es lo que motiva al individuo a desarrollar un trabajo de calidad. Y la satisfacción laboral extrínseca: Muestra los intereses externos del individuo, siendo la principal motivación el salario, ascenso, retribuciones, bonos, entre otros, con el objetivo de recibir una recompensa. Como (Raziqa Abdul & Maulabakhsh Raheela , 2015) indican que es importante que una institución aumente su productividad a través de la mejora en el ambiente de trabajo, el cual mejorará el rendimiento de las mismas. Así mismo (Oden, 2018) El Servicio Civil desempeña un papel fundamental en la gobernabilidad y el desarrollo nacional, por lo tanto las instituciones públicas necesitan capacitar a sus recursos humanos, maximizar los niveles de productividad y cumplir los retos de la actual gestión. Por otro lado (Prayoga Setia Darma & Achmad Sani Supriyanto, 2017) señalan la compensación es fundamental para los empleados públicos y privados, además la compensación incentiva a los empleados de manera positiva. Sin una compensación adecuada, los empleados tienden a abandonar o no realizar su trabajo de la mejor manera. Es importante tener en cuenta que la buena relación entre la organización y sus trabajadores es influenciada por lo que los motiva a trabajar, las recompensas y cumplimiento que se derivan de ello. Es importante resaltar el artículo de (Srivastava, 2016) la motivación juega un papel fundamental en el trabajo ya que los empleados motivados tienden a ser más productivos que los empleados no motivados, logrando resultados impresionantes motivando a otros empleados. Por lo tanto, las instituciones deben motivar, fomentar la iniciativa y estimular los esfuerzos de los empleados para un mejor desempeño laboral y brindar un servicio de calidad.

Los Recursos Humanos son indispensables ya que necesitamos contratar personal que cubra las exigencias requeridas para ocupar un puesto, demostrando su capacidad competitiva con servicios de calidad, eficiencia y eficacia. Según (Chávez, 2016) recurso humano se refiere a una persona no como el capital de la institución, el cual tiene destrezas y experiencias que motivan a toda institución. De acuerdo con (Chiavenato, 2001) la administración de recursos humanos, es administrar junto con el personal, siendo las personas seres humanos dotados de personalidad única, inteligentes con destrezas y habilidades para administrar los recursos organizacionales. Dentro de este marco, es

fundamental mencionar a (Lozano, 2007) quien plantea que el talento humano es el conjunto de habilidades, conocimientos, competencias de una persona en su trabajo. Así mismo (Juneja, 2015) Argumenta que el talento humano, administra la competencia, capacidad y el poder de los trabajadores en una organización. De lo mencionado anteriormente, es indispensable definir la Gestión de recursos humanos; según (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2008) Supone que la gestión de recursos humanos está experimentando una transformación significativa ya que está diseñando sistemas de gestión para garantizar que el talento humano se utilice eficaz y eficientemente para lograr las metas institucionales.



**Figura 2:** En la figura podemos observar el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de SERVIR.

**Elaboración:** SERVIR, 2014.

Así mismo, (SERVIR, 2016) crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante el D. L. N° 1023, autoridad rectora del Sistema de Gestión de Recursos Humanos. La gestión de recursos humanos es el sistema delegado de desarrollar, establecer y ejecutar las políticas de Estado. Los retos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Perú son los siguientes: a) Generar la modificación de dirección de la administración de recursos humanos, b) Promover la integridad, ética al ciudadano en el sistema público, c) Ser parte de las instituciones y ayudar en el cumplimiento objetivos institucionales, d) Planear las actividades de recursos humanos y otras áreas de la entidad, e) Mejorar las capacidades técnicas, con la finalidad de mejorar y emplear las instrumentales metodológicos de recursos humanos y fomentar la profesionalización en el sector público

Basándonos en lo antes mencionado, algunas instituciones públicas inician o están en tránsito a la Ley del Servicio Civil, Según el (Diario Gestión, 2015) de acuerdo con SERVIR, hasta la fecha son 141 entidades que están implementando el nuevo régimen, de las cuales 104 son del gobierno nacional, 7 regional y 30 local. Según SERVIR el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, fue la última institución pública en solicitar la implementación al nuevo régimen. Para el (Diario El Peruano, 2016) el presidente ejecutivo de SERVIR, Juan Carlos Cortés recordó que existe un plazo de seis años para que las instituciones públicas transiten hacia el nuevo régimen y para el 2021, un significativo número de entidades públicas ya debe haber implementado el nuevo régimen.. Al presente año (SERVIR, 2019) Menciona que al 01 de agosto del 2019, son 464 entidades públicas las que están en proceso de tránsito a la ley del servicio civil. (ANEXOS).

El rol de la mujer es importante en la administración pública. Para (SERVIR, 2012) ya sea en sector público o privado, los varones siempre han participado en el mercado laboral. Aun así, la figura de la mujer va en aumento en el sector público, donde 4 de cada 10 individuos son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado. Es importante resaltar las brechas salariales entre hombres y mujeres, los hombres percibían un 15 % más que las mujeres. En el 2018 esto disminuyó de 24 al 12% manifestando una mejora significativa en el cierre de brechas salariales por género. Así mismo (Un Women, 2017) El Secretario General de las Naciones Unidas Antonio Guterres envió un saludo en el Día Internacional de la Mujer: Las mujeres participan de manera increíble en la fuerza laboral, creando oportunidades, aumentando la innovación y generando crecimiento. Es indispensable cerrar la brecha de género en el empleo.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

#### **Tipo de investigación:**

No experimental, porque permite describir la realidad de la Municipalidad Distrital de Castilla y la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos.

#### **Diseño de investigación:**

El presente trabajo de investigación plantea un diseño de tipo descriptiva -proyectiva, El diseño de la investigación fue el siguiente:

M-----O-----P

#### **Donde:**

**M:** Muestra

**O:** Observancia

**P:** Propuesta

### 2.2. Operacionalización de variables

#### **2.2.1. Variable independiente**

**Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil:** Según (RPP , 2015) la Ley del servicio civil permitirá la reingeniería interna de la institución, buscando que los colaboradores migren voluntariamente a este régimen excepto las fuerzas armadas, policía nacional, salud, educación, entre otras.

#### **2.2.2. Variable dependiente**

**Satisfacción Laboral:** Según (Bathena, 2018) La satisfacción laboral es uno de los objetivos clave de todo el personal, independientemente de cuáles sean sus cargos.

### 2.3. Operacionalización de variables:

Tabla 1

#### Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>Ley del Servicio Civil Ley N° 30057</b>	<b>Interés general</b>	Proceso de selección	1.- ¿Considera usted que existe un idóneo proceso de selección para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Castilla?	Encuesta/ Cuestionario
	<b>Eficacia y eficiencia</b>	Brindar servicios de calidad	2.-¿Considera usted que se está realizando y brindando un buen servicio a la población a nivel de la Municipalidad Distrital de Castilla? 3.-¿Considera Ud. que los trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de castilla tienen bien definidos los objetivos institucionales?	
	<b>Igualdad de oportunidades</b>	Equidad salarial	4.-¿Cree usted que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?	
		Derechos y sanciones laborales.	5.-¿Con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal? 6.-¿Trata de conocer las sanciones laboradas contempladas en la ley Servir? 7.-¿Considera usted que los procedimientos disciplinarios descritos en la ley servir, bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados?	
		Único régimen laboral	8.-¿Conoce los regímenes laborales y modalidades contractuales que existen en la Municipalidad Distrital de Castilla? 9.-¿Actualmente se encuentra laborando Bajo algún régimen o modalidad contractual?	
	<b>Merito</b>	Profesionalizar el Servicio Civil	10.- ¿Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad Distrital de Castilla?	
		Capacitación Laboral	11.-¿Los trabajadores se encuentran debidamente capacitados para brindar servicios de calidad a la población? 12.-¿La municipalidad ha capacitado y sensibilizado sobre el proceso de implementación de la Ley Servir? 13.-¿Ha participado de alguna capacitación brindada por algún órgano del Estado sobre la Ley Servir?	
		Ascensos laborales.	14.-¿Considera que se debe evaluar el desempeño de los trabajadores para el ascenso de puestos y con qué frecuencia?	

	Concursos Públicos de Méritos	15.- ¿Considera usted que es fundamental que existan concursos públicos de méritos, los cuales generen estabilidad laboral en la institución?
	Evaluación y desempeño.	16.-¿Frecuentemente la municipalidad evalúa el desempeño de sus colaboradores? 17.-¿En la Municipalidad Distrital de Castilla se realiza procesos de retroalimentación para mejorar el desempeño de los trabajadores?
<b>Provisión presupuestaria</b>	Compensación a los trabajadores	18.- ¿Conoce usted en qué partida del gasto se registra, el artículo N°3 de la ley N°29351 que hace mención a las aportaciones a EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre?
<b>Legalidad y especialidad normativa</b>	Abuso de poder, arbitrariedad, inseguridad jurídica	19.- ¿Existen actos que no se encuentren amparados y regulados en el MOF y ROF de la Municipalidad?
<b>Transparencia</b>	Lucha contra la corrupción y burocracia	20.- ¿La municipalidad hace uso de la tecnología y difunde la información que la población necesita con respecto a la administración pública en el portal transparencia de la institución? 21.- ¿La transparencia de la gestión pública beneficia a la ciudadanía y al país? 22.- ¿La ley del servicio civil contribuye a reducir la corrupción y burocracia que existen la municipalidad? 23.- ¿Se difunde públicamente con carácter anual una memoria social de actividades realizadas en la Municipalidad Distrital de Castilla?
<b>Rendición de cuentas de la gestión</b>	Gobernabilidad municipal	24.- ¿La rendición de cuentas es una obligación de las entidades públicas o de los servidores públicos? 25.- ¿Obtiene beneficios la Municipalidad Distrital de Castilla al realizar anualmente la rendición de cuentas? 26.- ¿Existe control de los proyectos de inversión antes, durante y después de su ejecución en la Municipalidad Distrital de Castilla?
<b>Probidad y ética pública</b>	Lealtad, Justicia.	27.- ¿Son controladas los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?? 28.- ¿Es controlada y justa la distribución de los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?
<b>Flexibilidad</b>	Adaptación del proceso en forma anticipada	29.- ¿Considera Ud. que los encargados del área de recursos humanos son flexibles con los permisos que los colaboradores solicitan? 30.- ¿Considera usted que será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil?
<b>Protección contra el termino arbitrario del servicio civil</b>	Protección de los derechos	31.- ¿Conoce si hay protección contra el despido arbitrario de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Fuente: Elaboración Propia.

**Tabla 2:**

*Variable dependiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Recompensas laborales</b>	Reconocimiento del éxito obtenido	1.- ¿La Municipalidad Distrital de Castilla alguna vez ha reconocido sus logros obtenidos a favor de la institución?	Encuesta/ Cuestionario
		Compensación asignada al puesto	2.- ¿De acuerdo al régimen Laboral en el que se encuentra, la remuneración económica que percibe, está acorde con las actividades que desempeña?	
		Equidad salarial	3.- ¿Se encuentra satisfecho con su remuneración?	
	<b>Productividad</b>	Rendimiento profesional	4.- ¿Considera usted que la realización de sus actividades o funciones tiene impacto en los logros de la Municipalidad Distrital de Castilla? 5.- ¿Los mecanismos de retribución y recompensas estimulan a los trabajadores en su aprendizaje, rendimiento individual o grupal?	
		Realización del trabajo	6.- ¿Considera que La implementación de la Ley SERVIR facilitará el desempeño Laboral?	
		Buen servicio.	7.- ¿Se muestra cortés y amable con el ciudadano, atendiendo sugerencias y quejas para mejorar los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Castilla?	
	<b>Motivación</b>	Capacitaciones	8.- ¿Se brindan capacitaciones a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla? 9.- ¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla tienen flexibilidad horaria que les facilite estudios de posgrado?	
		Oportunidades de Ascenso y Promoción	10. ¿Durante el tiempo de servicio en la municipalidad ha recibido alguna oportunidad de ascenso? 11.- ¿La empresa promueve el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores?	
		Clima laboral	12.- ¿Considera que es el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla? 13.-¿El personal tiene iniciativa y entusiasmo para realizar sus actividades diarias?	
			14.- ¿En su área de trabajo existe liderazgo democrático por parte de sus jefes inmediatos?	
			15.-¿Es fundamental realizar el trabajo en equipo en el área que se desempeña?	

**Fuente:** Elaboración Propia

## **2.4. Población/Muestra**

### **Población**

Para (Sandoval F, Mendez R & Del Cid A., 2011) La población o universo se refiere a la totalidad tanto de los sujetos como de los objetos a estudiar en una investigación. La población estuvo conformada por 14 colaboradores contratados bajo los regímenes laborales CAS N° 1057 y N° 276 pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Castilla Piura.

### **Muestra**

Según (Behar, 2008) la muestra es una porción de elementos que corresponden a un conjunto de necesidades al que llamamos población tipo de población, además es una pequeña parte la cual representará a la población.

La muestra estuvo conformada por el total de la población del área de recursos humanos, lo que implica a 14 colaboradores contratados bajo los regímenes laborales CAS N° 1057, N° 276, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Castilla -Piura.

## **2.5. Técnicas de recolección de información**

### **Técnica: Encuesta**

Según (Bernal, 2006) es la técnica más usadas para la recolección de información sobre algún tema a investigar en un determinados tiempo y lugar.

### **Instrumento: Cuestionario**

Para (Seijo C, Neuman N & Pelekais C., 2015) Permiten obtener información sobre las características que describen a un individuo o grupo de personas con respecto a ciertas variables tales como edad, sexo, ocupación, estado civil, raza, entre otras.

El cuestionario cuenta con 46 ítems, los cuales has sido aplicado a los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura.

## 2.6. Procedimiento

En la encuesta se elaboró un cuestionario con 46 ítems, los cuales se aplicaron a los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla. Esta información se procesó utilizando el software estadístico SPSS V.25 para su posterior organización en tablas y figuras detallando los resultados obtenidos, los mismos que darán respuesta a los objetivos. A su vez se discutió con los trabajos previos y teorías relacionadas, lo que nos permitió armar las conclusiones.

## 2.7. Métodos de análisis

**Método Deductivo:** Hemos realizando el análisis partiendo de lo general a lo específico, abordando la realidad problemática del Servicio Civil a nivel internacional, nacional y local, el cual en varios aspectos no discrepa mucho a la problemática que estamos viviendo en nuestro país; así mismo abordamos trabajos previos donde apreciamos las conclusiones de diversos autores a nivel internacional, nacional y local.

## 2.8. Aspectos éticos

Según el (Observatori de bioetica i dret, 1979) El informe Belmont fue creado por el departamento de salud, educación y bienestar de los Estados Unidos, el cual lleva por título "Principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación", con el fin de identificar los principios éticos que rigen la comportamiento de los investigadores biomédicos y comportamentales hacia las personas y desarrollar pautas las que garanticen que la investigación es desarrollada según los siguientes principios: Respeto a las personas: mediante la amparo de la autonomía de las mismas, teniendo en cuenta el consentimiento informado y a la vez tratarlos con respeto y cortesía; Beneficencia: la cual permite maximizar los beneficios para la investigación y a la vez minimizar el riesgo para las personas involucradas y por ultimo Justicia: mediante el uso de procedimientos razonables, para asegurar la administración correctamente en cuanto costos y beneficios. La información a recopilar por parte del investigador de ninguna manera será modificada para lograr la conclusión deseada. Así mismo, se presenta una autorización por parte de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura, permitiendo la realización de encuestas a los colaboradores del área de recursos humanos de dicha municipalidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

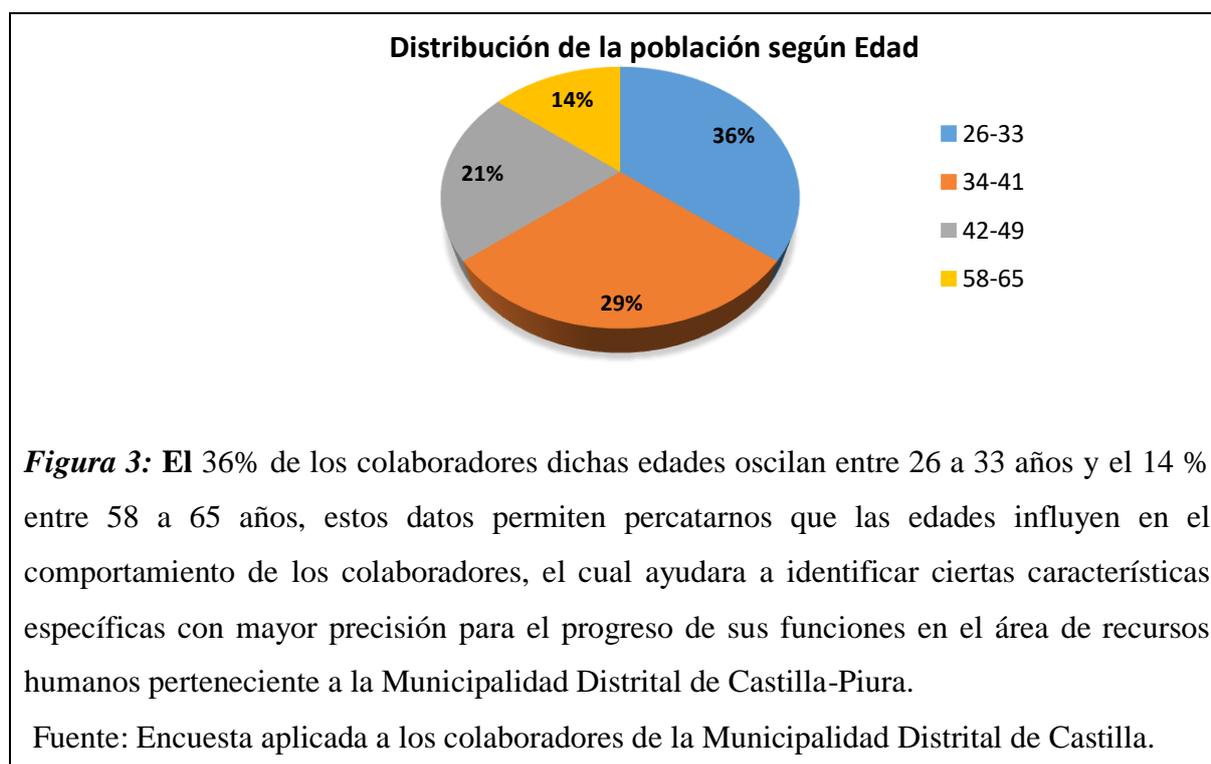
**Tabla 3**

*Correlación de Rho Spearman Ley del servicio civil y satisfacción laboral.*

			LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057	SATISFACCIÓN LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,552
		N	14	14
	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,552	.
		N	14	14

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Se aprecia que la correlación entre las variables muestra un resultado de 0,174 significa una correlación positiva baja entre la Ley del servicio civil y la satisfacción laboral, debido a la falta de interés de algunos colaboradores nombrado, quienes se muestran renuentes al cambio por miedo a ser desplazados en las evaluaciones de desempeño, además a la falta de sensibilización y capacitación por parte de la municipalidad sobre la ley N° 30057. Por otro lado, para los CAS esto es beneficioso, permitiendo permanencia, capacitaciones constantes, mejoras salariales, profesionalizando a la administración pública y la mejora en satisfacción laboral de los mismos.



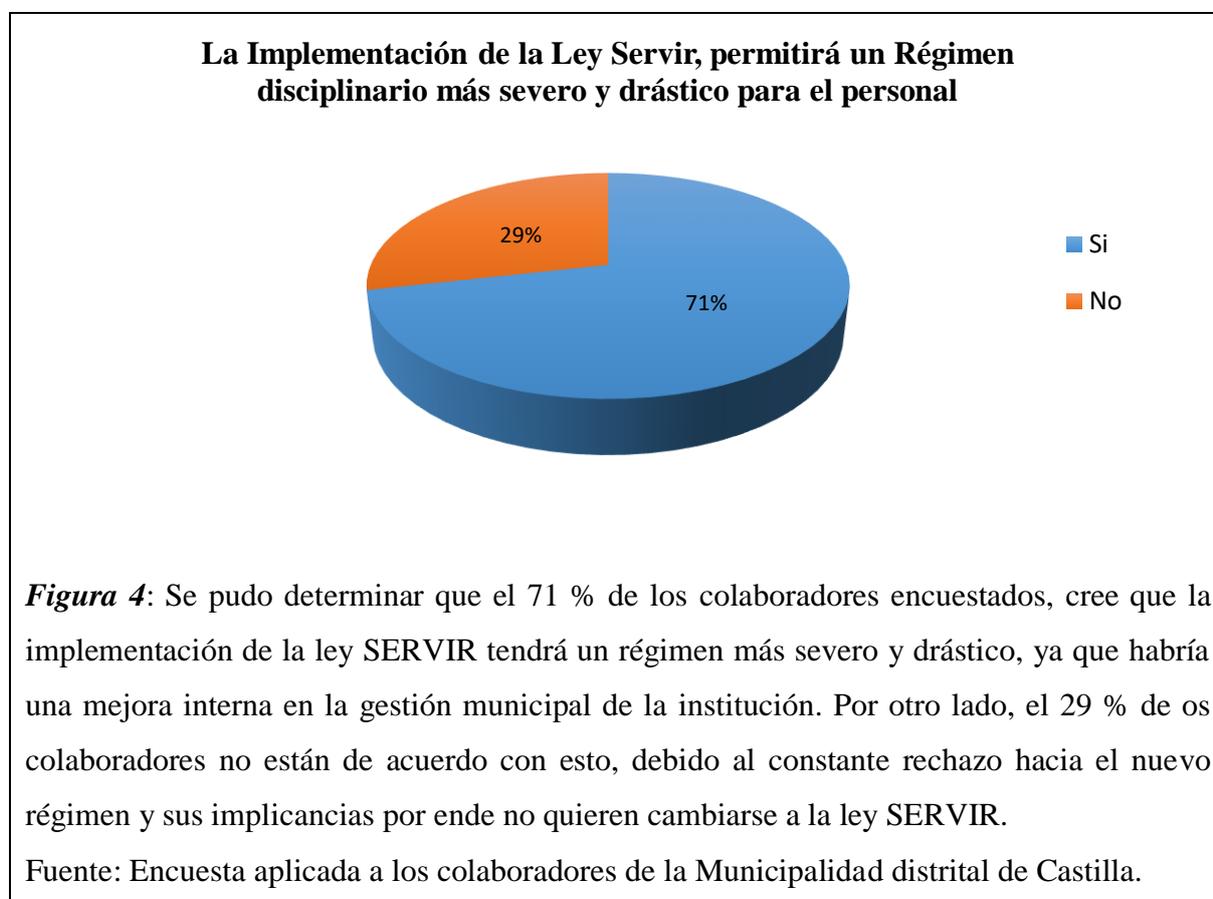
**Tabla 4**

*Distribución de la población según su sexo*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Femenino	9	64.3	64.3	64.3
Masculino	5	35.7	35.7	100.0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Castilla.

De las personas encuestadas se observa que el 64 % son mujeres y el 36% son varones, quienes laboran en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla, los mismos que se encargan de manejar lo correspondiente a la implementación de la Ley SERVIR; y sus implicancias en la satisfacción de los trabajadores.



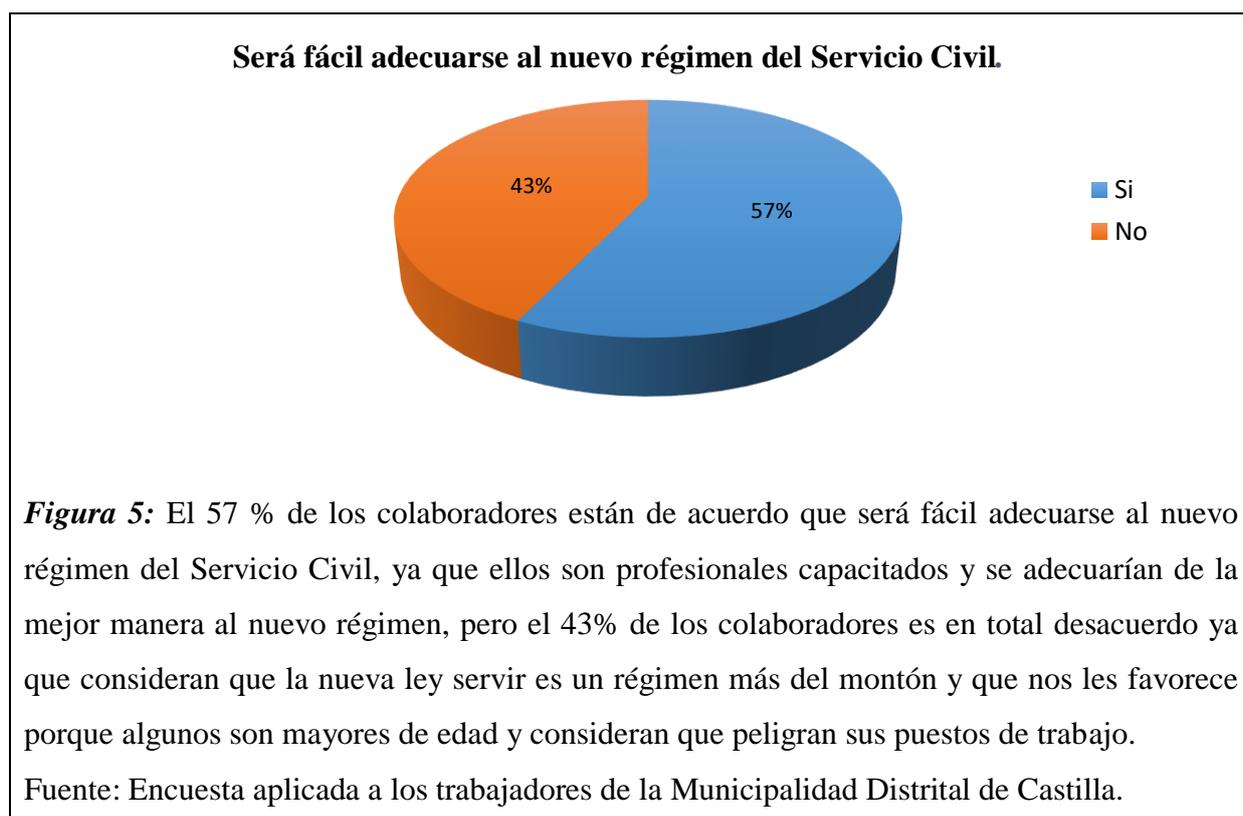
**Tabla 5**

*La ley servir contribuye a reducir la corrupción y burocracia que existen la municipalidad.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	10	71.4	71.4	71.4
No	4	28.6	28.6	100.0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Según los datos obtenidos el 71 % de los colaboradores encuestados están de acuerdo que la ley servir contribuye a disminuir la burocracia y corrupción que existen la municipalidad, ya que los puestos serán cubiertos por personal adecuadamente capacitado y con valores, quienes que se identifiquen y apoyen al éxito de la institución; sin embargo el 29 % de los colaboradores están en desacuerdo, ya que creen que la corrupción es difícil de erradicar ya que las personas no están dispuestos a impulsar el cambio.



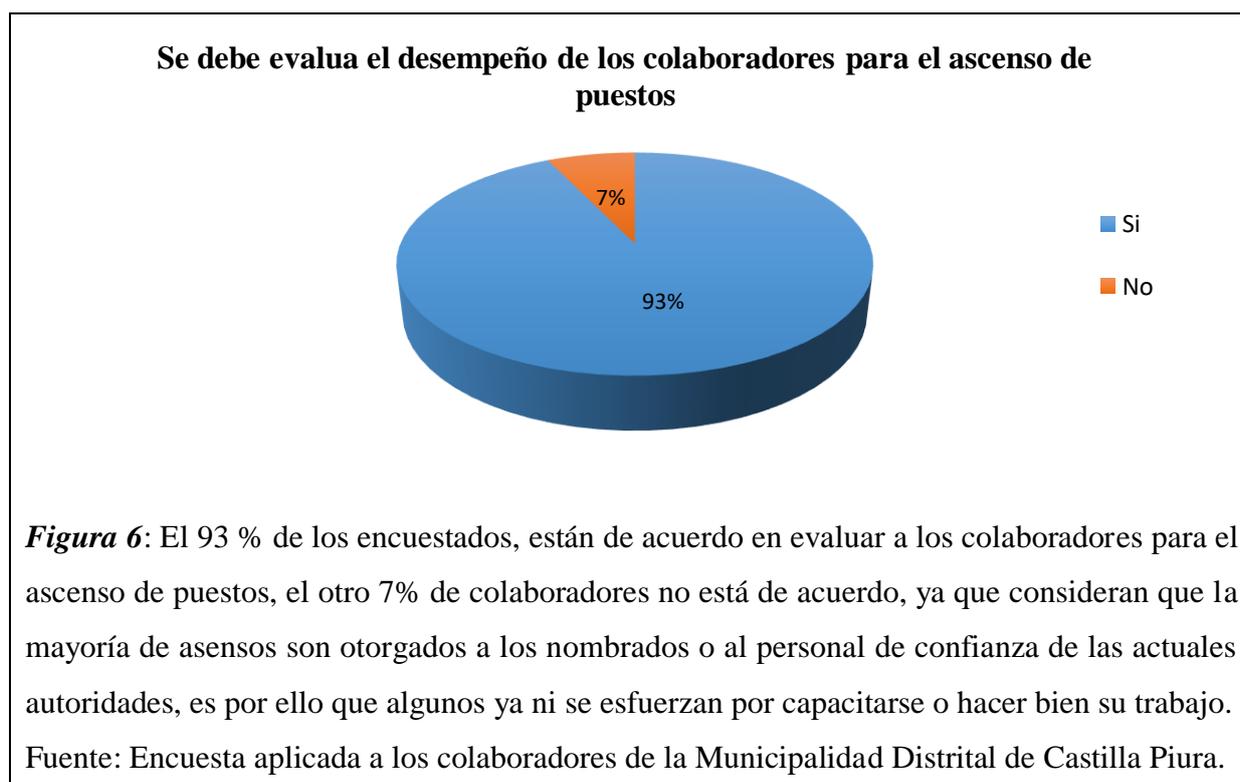
**Tabla 6**

*La municipalidad capacita y sensibiliza sobre el proceso de implementación de la Ley Servir.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	42.9	42.9	42.9
No	8	57.1	57.1	100
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura.

De los encuestados el 43 % de los colaboradores han recibido capacitaciones sobre la implementación de la ley SERVIR; a diferencia del 57 % quienes no han sido capacitados, debido a tres factores, uno de ellos es porque la municipalidad no invierte en capacitarlos, y si lo hace, solo capacita al personal que ocupa puestos importantes como: gerentes, subgerentes y en algunos casos nombrados, otro factor es la falta de coordinación entre el área de recursos humanos y otras áreas de la municipalidad en el tema de implementación de la Ley SERVIR, y por ultimo esto se debe a la falta de interés de algunos colaboradores a cambiarse de manera voluntaria y progresiva a dicho régimen.



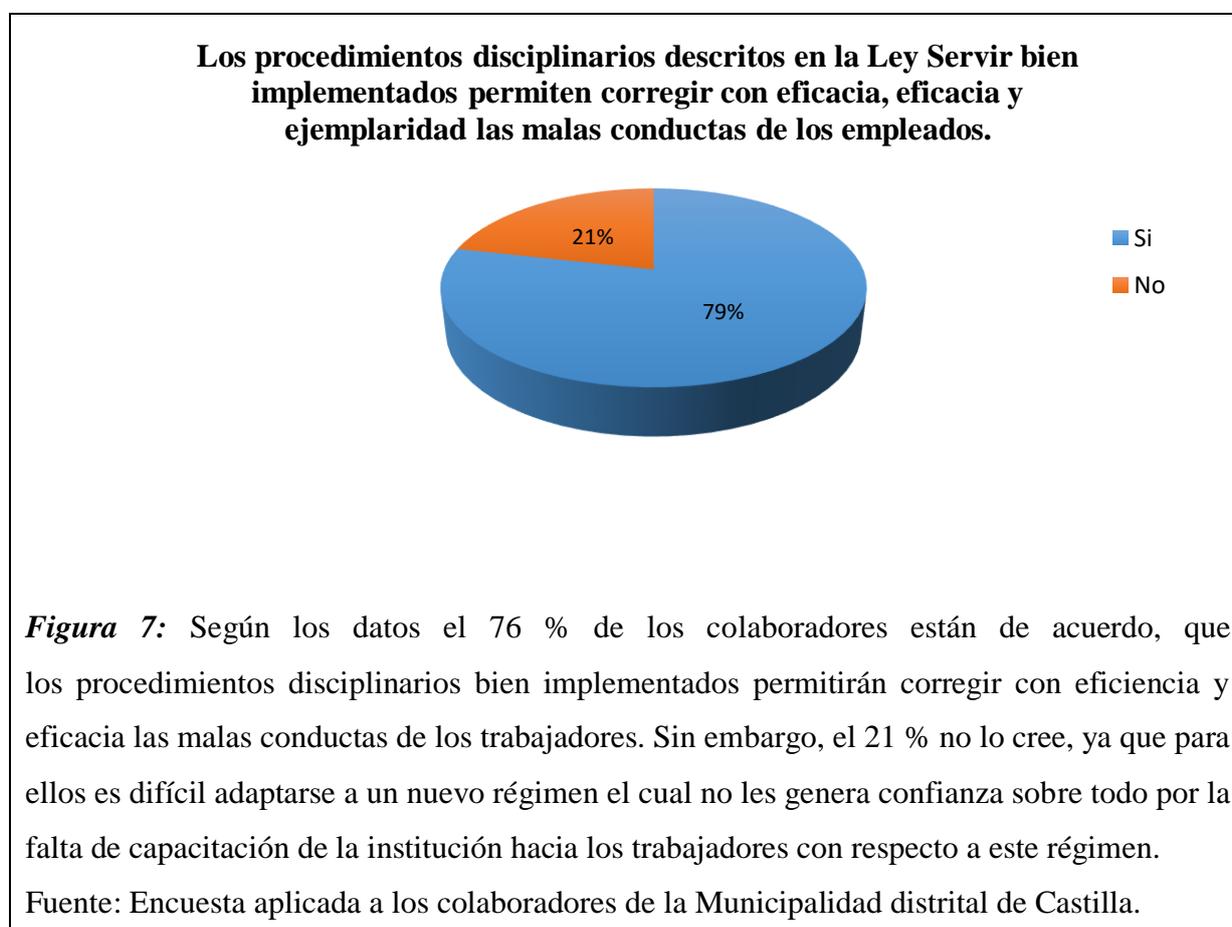
**Tabla 7:**

*Los trabajadores conocen las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	64.3	64.3	64.3
No	5	35.7	35.7	100.0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura.

El 64% de los colaboradores de la municipalidad conocen las sanciones laborales contempladas en el nuevo régimen, pero el 36 % a la fecha no tiene conocimiento de todo lo que implica estas sanciones, debido a la falta de capacitación de parte de la municipalidad y el desinterés de los colaboradores en el ámbito laboral. Además, conocer estas sanciones es muy importante ya que nos permite saber nuestros derechos y deberes y las sanciones que implica no cumplirlos.



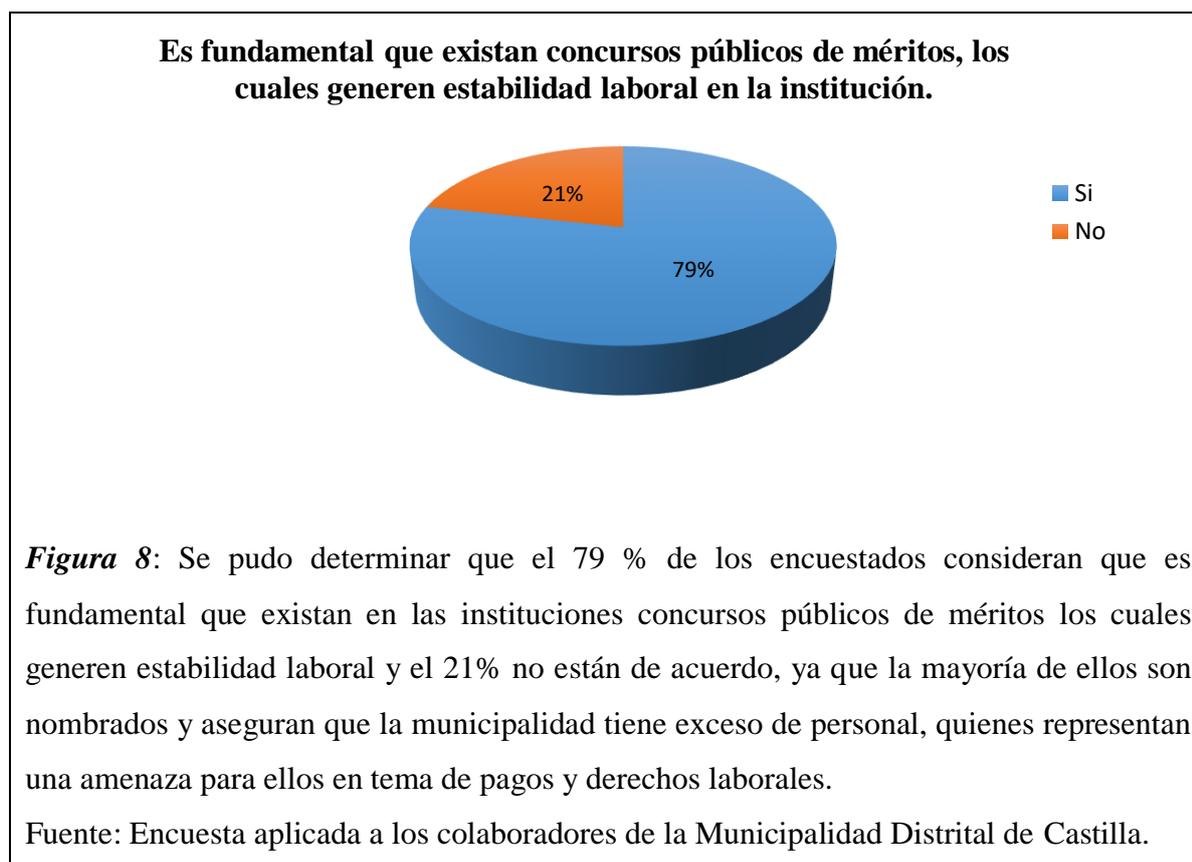
**Tabla 8**

*La implementación de la Ley Servir facilitará el desempeño Laboral.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	13	92.9	92.9	92.9
No	1	7.1	7.1	100
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Según los datos obtenidos el 93 % de los colaboradores, consideran que la implementación de la Ley SERVIR facilitará el desempeño Laboral y a la vez esto influirá en la satisfacción de los trabajadores, mejorando su ambiente de trabajo y el servicio que brindarán a favor de la ciudadanía, pero el 7 % de los colaboradores considera que la ley del servicio civil no facilita el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla, debido a la falta de interés de los mismos en pasarse al nuevo régimen.



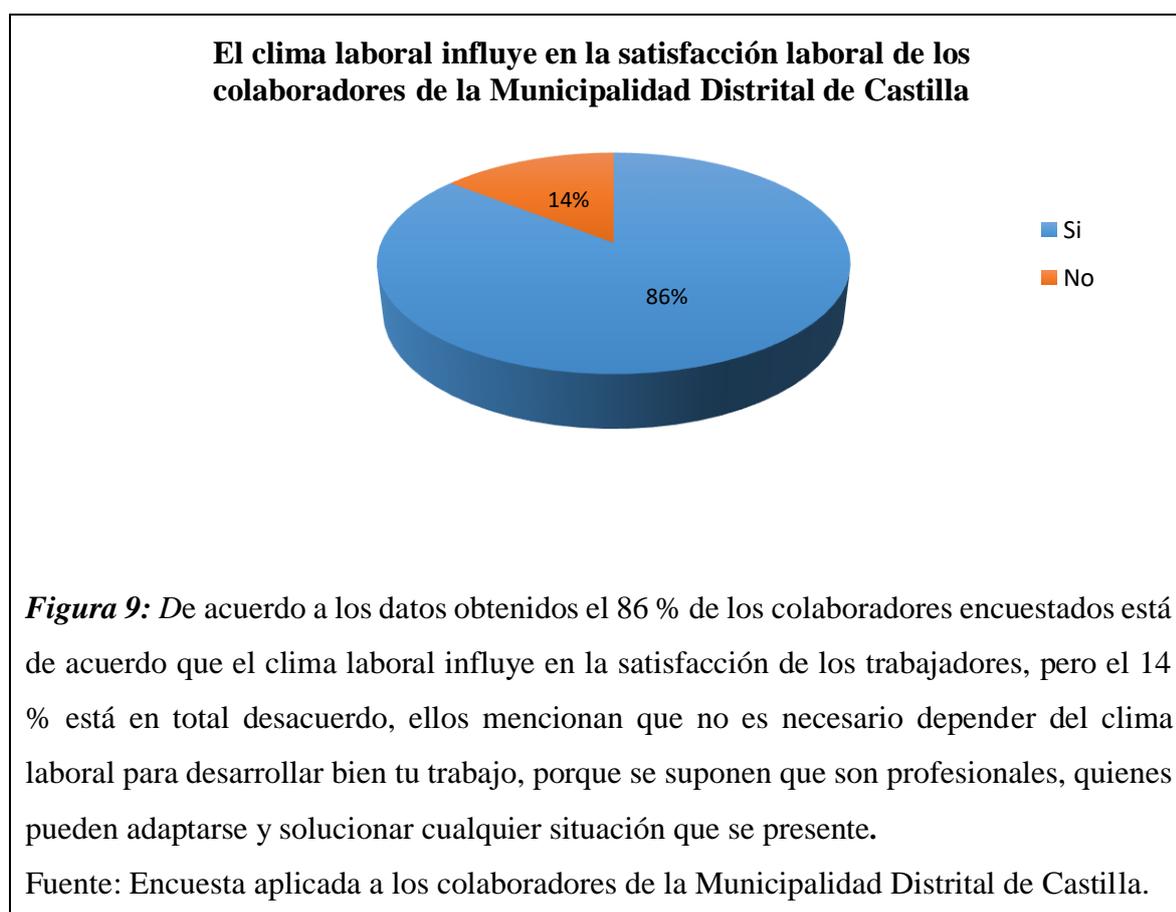
**Tabla 9:**

*La municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Si</b>	5	35.7	35.7	35.7
<b>No</b>	9	64.3	64.3	100.0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Según los datos obtenidos el 36% de los colaboradores de la municipalidad distrital de Castilla, están de acuerdo que la municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, sin embargo, el 64% de colaboradores están en desacuerdo, ya que ellos no sienten que la municipalidad promueve su desarrollo, debido a que no han recibido ascensos y no hay flexibilidad en permisos para estudios de postgrado.



#### IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer una correspondencia entre la ley del servicio civil y la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla–Piura. Según esto se puede apreciar que la correlación entre las variables muestra un resultado de 0,174 lo que significa una correlación positiva baja entre la Ley del servicio civil y la satisfacción laboral, esto debido a la falta de interés de algunos colaboradores nombrados ya que se muestran renuentes al cambio, por miedo a ser desplazados en las evaluaciones de desempeño, además a la falta de capacitación y sensibilización hacia los colaboradores sobre la ley del servicio civil en la municipalidad. Por otro lado, para los CAS esto sería beneficioso porque les permitiría tener estabilidad laboral, capacitaciones constantes, mejoras salariales, demostrando su desempeño y profesionalismo. Coincido con Canepa, César & Ocampos, Franks, 2017, afirman que la capacitación establecida por SERVIR, contribuye positivamente en el talento de los trabajadores, motivando y se capaciten en cursos de actualización para aprovechar las oportunidades que SERVIR ofrece. Concuero con SERVIR, la ejecución de dicha ley es indispensable, ya que encontramos deficiencias en las entidades públicas como: desorden de compensaciones y regímenes, ausencia de carrera en el Estado, ausencia de evaluaciones de desempeño, alto porcentaje de contratación temporal, falta de capacitación, entre otros. Stephen P & Timothy A. Judge, 2009, afirman que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo producto de las labores que se desempeñan en el trabajo, interactuando con los jefes, compañeros, respetando las políticas organizacionales, cumpliendo con estándares de calidad.

Al comparar mis resultados con los trabajos previos y teorías relacionadas, coincido con los autores, ya que es necesario implementar la ley del servicio civil en las instituciones públicas para la mejora interna y externa beneficiando a los trabajadores y a los ciudadanos, aunque en muchas instituciones públicas no han transitado a dicha ley a pesar de ser voluntaria y progresiva, debido a la falta de capacitación con respecto a la ley del servicio civil y en algunos casos el personal que conoce de las implicancias de dicha ley no está convencido de cambiarse por miedo a perder su trabajo, falta de interés de regresar a capacitarse y ser evaluados continuamente, porque ya están acostumbrados y se sienten satisfechos con sus regímenes actuales y no les interesa el bienestar de la institución y de la población, a diferencia de los CAS, que si están convencidos de postular a convocatorias públicas de méritos en el nuevo régimen laboral.

La implementación de la ley N° 30057 y su influencia en el régimen disciplinario se obtuvo que el 71 % de los trabajadores cree que la ejecución de la ley SERVIR tendrá un régimen más severo y drástico, ya que habría una mejora interna y externa en la institución. Por otro lado, el 29 % no está de acuerdo con esto, debido al constante rechazo hacia el nuevo régimen y sus implicancias, como consecuencia algunos colaboradores no quieren cambiarse a la Ley del servicio civil, por que argumentan que el régimen no es conveniente y prefieren quedarse en su régimen laboral actual. Coincido con Wiederkehr Virginie, Virginie Bonnot, Silvia Krauth & Céline Darnon, 2015, según los autores la implementación de la nueva reforma trata de hallar el equilibrio entre el talento profesional de los colaboradores y los planes estratégicos de la entidad y la gestión municipal. El cual permitirá tener un régimen disciplinario más drástico y severo donde el colaborador sabrá diferenciar y apreciar el antes y después de la reforma. Además, según SERVIR, una vez identificada la problemática de la gestión pública, se elaborará la reforma del servicio civil peruano, mediante una innovación de servidores públicos a servidores civiles, al implementar la ley del servicio civil se establecen reglas que serán aplicables a los colaboradores que se cambien a dicha ley. Estas reglas implican: obligaciones, el régimen disciplinario, derechos colectivos, procedimiento sancionador, prohibiciones, entre otros.

Al comparar mis resultados a los trabajos previos y teorías de los autores ya mencionados, encuentro que es necesario y urgente la ejecución de la ley Servir en la gestión pública, porque permite mejorar y restaurar los procedimientos disciplinarios en la institución, ya que algunos trabajadores por ser nombrados no acatan rigurosamente las reglas establecidas, generando desorden en la institución. Además, con la ley del servicio civil se busca que los colaboradores de cualquier régimen existente en la municipalidad conozcan y respeten las nuevas normativas que modificarán la gestión pública a favor de la institución y de la población. Sin embargo, es necesario que la municipalidad invierta en contratar personal idóneo para que capacite a los trabajadores en cuanto a la ley SERVIR y sus implicancias, las cuales podrán reflejarse en el bien estar de los colaboradores, institución, gestión municipal y sobre todo a favor de la ciudadanía, la cual día a día reclama por una gestión pública profesional y con valores que sume al cambio del país.

Uno de las grandes limitaciones y deficiencias del personal de la municipalidad distrital de Castilla es la burocracia, corrupción y creen necesaria adoptar la ley servir para erradicarlas, ya que el 71 % de los colaboradores encuestados están de acuerdo que la ley servir contribuye a reducir la burocracia y corrupción que existen en la municipalidad, ya que los puestos serán cubiertos por personal adecuadamente capacitado y con valores, quienes se identifiquen y apoyen al éxito de la institución; sin embargo el 29 % de los colaboradores están en desacuerdo, ya que creen que la burocracia siempre existe en toda institución generando desorden, atraso y hasta consideran que esto es parte del conducto regular de una institución y al reducirla también reducen los puestos de trabajo, además la corrupción es difícil de erradicar ya que las personas no ponen de su parte para generar el cambio. Coincido con Pozsgai, 2018. Quien menciona que el gobierno peruano está luchando para combatir la corrupción, pero esto es un círculo vicioso el cual depende de las circunstancias políticas que se presenten, siendo necesaria la implementación de una reforma para combatir este problema. Según Barrios, 2017 en sus teorías menciona que la Ley N° 30057, pretende reformar el área de recursos humanos en el sistema público, con el objetivo de modernizar el Estado donde la burocracia sea parte del pasado y contar un servicio civil profesionalizado, capaz de luchar contra la corrupción.

Contrastando mis resultados con Pozsgai, 2018 comparto que se debe luchar contra la corrupción de cualquier tipo y en cualquier lugar, sin embargo estoy en desacuerdo cuando dice que es un círculo vicioso ya que el trabajador tiene que ser una persona con valores éticos definidos para que pueda cortar de raíz este círculo vicioso sin importar las circunstancias que se presenten. También comparto el punto de vista de Barrios, 2017 ya que la corrupción y burocracia son limitaciones y deficiencias de todo sector público, pero también depende de los trabajadores en agilizar los trámites solicitados por la población, demostrando la empatía hacia los ciudadanos, evitando de cualquier manera la corrupción en cualquier momento y lugar. La administración pública necesita de personal con valores que no solo desarrolle las habilidades duras, si no también que ponga en práctica las habilidades blandas la cual define mucho a una persona frente a los demás.

De acuerdo al nivel de predisposición de los colaboradores de recursos humanos para incorporarse a la nueva ley del servicio civil observamos que el 57 % de los colaboradores están de acuerdo que será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil, consideran que son profesionales capacitados y por ende están dispuestos a incorporarse y adaptarse al nuevo régimen laboral de la mejor manera, pero el 43% de los colaboradores están totalmente en desacuerdo, ya que consideran que dicha ley, es un régimen más del montón y nos les favorece, porque algunos son colaboradores de la tercera edad y consideran que peligran sus puestos de trabajo y se sienten inseguros de competir con gente preparada en el nuevo régimen.

Estoy de acuerdo con Regier, 2017, quien menciona que un país y sus funcionarios públicos necesitan implementar la nueva reforma del servicio civil, ya que es necesario profesionalizar la gestión pública, también coincido con SERVIR, puesto que la nueva ley es destinada al personal de instituciones públicas de los D. L. N° 276 y 728, además los colaboradores de los regímenes contractuales no tendrían que dimitir para postular a puestos en el nuevo régimen. De ganar algún concurso de público y elegir trasladarse libremente al nuevo régimen, dejaría de corresponder al antiguo régimen y saldrían con la correspondiente entrega de beneficios sociales que les correspondan. Además, no olvidemos que el tránsito de los trabajadores públicos a este régimen laboral es gradual y voluntario, desarrollara por concurso público de méritos.

Comprando mis resultados con los trabajos previos y teorías relacionadas se puede observar que la mayoría de los trabajadores del área de recursos humanos está dispuesto a incorporarse a la ley del servicio civil, esto incluye capacitaciones constantes, mejoras salariales, evaluación del desempeño para el ascenso de puestos los cuales son muy reñidos y escasos, mediante la implementación de la ley del servicio civil, se espera esto cambie y mejore ya que nosotros los ciudadanos necesitamos un servicio de calidad y oportuna. Sin embargo, todos los colaboradores no están totalmente de acuerdo, debido a la falta de capacitación y la constante desmotivación en sus áreas de trabajo generando preocupación y controversia en cuanto a la implementación de dicha Ley, recordemos que la mayoría de los trabajadores que quieren incorporarse a este nuevo régimen laboral son los colaboradores CAS, ellos son conscientes del beneficio de la ley del servicio civil y la implicancia de la misma, además se sienten capaces de corresponder exitosamente este régimen laboral mejorando su vida profesional.

La Municipalidad Distrital de Castilla Piura tiene una gran deficiencia debido a la falta de capacitación reflejándose en las cifras obtenidas en la encuesta, ya que el 43 % de los colaboradores han recibido capacitaciones para eliminar las deficiencias y limitaciones en el personal de la municipalidad, por supuesto ellos han recibido capacitaciones acerca de la nueva Ley y sus implicancias en el nuevo régimen, a diferencia del 57 % de colaboradores quienes no han sido capacitados, debido a tres factores, uno de ellos es porque la municipalidad no invierte en capacitaciones, y si lo hace, solo capacita al personal que ocupa puestos importantes como: gerentes, subgerentes y en algunos casos nombrados, otro factor es la falta de coordinación entre el área de recursos humanos y otras áreas de la institución sobre implementación y ejecución de la Ley del servicio civil, y por ultimo esto se debe a la falta de interés de algunos colaboradores a cambiarse voluntariamente a dicho régimen laboral.

Estoy de acuerdo con Canepa, César & Ocampos, Franks 2017, quienes afirman que las capacitaciones son fundamentales en una institución y más aún si se trata de la ley del servicio civil, debido a la influencia positiva en los trabajadores, ya que el personal estará calificado para desempeñar correctamente sus labores en la institución. Comparto mi punto de vista con SERVIR, la reforma del Servicio Civil, es indispensable, para el progreso de las entidades públicas son deficientes y lentos, siendo los principales problemas los siguientes: Falta de organización en los recursos humanos, desorden normativo, deficiencia en las contrataciones de personal, ausencia de carrera en el Estado, ausencia de evaluaciones de desempeño, deficiencia en la capacitación, incorrecta administración, organización, incorporación de directivos.

Lo antes mencionados permite analizar que una de las tantas deficiencias del sector público es la falta de inversión en las capacitaciones hacia los colaboradores que trabajan en la entidad y más aún cuando se trata que sensibilizar y capacitar al personal sobre el nuevo régimen, el cual es importante para la vida laboral de los mismos, ya que esta será basada en el mérito, el cual permite la evaluación del desempeño y por ende el anhelado ascenso. Además, las capacitaciones brindadas sobre el nuevo régimen laboral permitirán mantener informados a los colaboradores tanto nombrados como contrataos sobre las implicancias del nuevo régimen laboral y los beneficios para los mismos, evitando malentendidos que lo único que buscan es retrasar el progreso de la institución y la gestión municipal.

Es fundamental en toda institución evaluar el desempeño laboral para el ascenso de puesto de los colaboradores, según los datos obtenidos el 93 % de los encuestados, están de acuerdo en evaluar semestralmente a los colaboradores para el ascenso de puestos, el otro 7% de colaboradores no está de acuerdo, ya que consideran que la mayoría de ascensos son otorgados a los nombrados o al personal de confianza de las actuales autoridades, es por ello que algunos ya ni se esfuerzan por capacitarse o hacer bien su trabajo, porque creen que no serán tomados en cuenta al momento de la evaluación, en el peor de los casos que se diera una evaluación del desempeño esta podría ser anualmente. Conuerdo con Canepa, César & Ocampos, Franks, 2017, quienes mencionan que es importante establecer metas y objetivos que servirán de indicadores, tanto en la etapa de evaluación y supervisión del trabajo y en la fase de seguimiento, el cual logre motivar al trabajador y postular a los ascensos que se les presenten. Además, coincido con SERVIR, desde el año 2014 se formularon normas reglamentarias, las cuales complementa la ley del servicio civil el cual implementación del mérito, calidad en atención, capacitación, mejora de salarios y evaluación del desempeño de los servidores, siendo uno de sus objetivos el mérito el cual se cimienta en el desempeño, aptitud, capacidad, actitud, y evaluación continua a los colaboradores públicos incluyendo, la estabilidad laboral, progresión, progreso en las compensaciones.

Analizando lo anterior mencionado es esencial que en una institución se evalúe constantemente a los colaboradores, no solo para el ascenso de puestos, si no para medir la calidad de atención que recibe el ciudadano, ya que los ciudadanos tienen todo el derecho de hacer reclamos y sugerencias con respecto al servicio que reciben. Asimismo, comparto los trabajos previos y teorías relacionadas de los autores mencionados anteriormente, ya que es necesario que los trabajadores sean evaluados constantemente para ser ascendido a un nuevo cargo, del cual se desprenden nuevas responsabilidades y deberes los cuales tienen que ser conocidos de principio a fin, los colaboradores tienen que estar preparados para afrontar cualquier situación y reto que se les presente en sus nuevos cargos de su vida profesional.

La satisfacción de los colaboradores en una institución sea pública o privada depende mucho del clima laboral y del régimen contractual en el que se encuentre. De acuerdo a la data, el 86% de colaboradores encuestados están de acuerdo que el clima laboral influye en la satisfacción de los colaboradores, porque de ello depende la exitosa realización del trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales; pero el 14 % de los colaboradores están en total desacuerdo, ellos mencionan que no es necesario depender del clima laboral para desarrollar bien tu trabajo, y no tienen problema como para tornar un clima laboral tenso. Conuerdo con lo mencionado por Contreras, 2017 quien afirma que existe diferencias entre el grado de bienestar laboral según el régimen contractual al que los trabajadores pertenecen en una institución pública, esto debido a los beneficios, sanciones, remuneraciones entre otros, lo cual motiva directa e indirectamente el desempeño y satisfacción laboral del trabajador en la institución. Guarda similitud con lo que afirman Wright and Bonett, 2007 quienes mencionan que la satisfacción laboral es la forma más antigua de la felicidad en el lugar de trabajo; cabe señalar a Stephen J. Mcnamme & Robert K. Miller, 2014, la satisfacción laboral es un sentimiento positivo producto de las labores que se desempeñan en el trabajo y para Muchinsky, 2007, la satisfacción en el trabajo se centra en la realización del trabajador, como el reconocimiento y los intereses externos e internos del individuo tales como el salario, ascenso, retribuciones, bonos, entre otros. Analizando mis resultados y comparándolos con la investigación de Contreras, 2017 quien reconoce que la satisfacción laboral depende del régimen laboral al que pertenezca el trabajador, sin embargo, la satisfacción laboral y desempeño laboral del mismo también depende del profesionalismo con que realicen los colaboradores sus funciones.

Al comparar mis resultados a las teorías del tema podemos mencionar, que lo fundamental en una institución ya sea pública o privada es la satisfacción profesional y laboral de los colaboradores, de ello depende el desenvolvimiento de los mismos. Además, la implementación de la ley del servicio civil, es esencial en la gestión pública, porque necesitamos personal idóneo, con valores y comprometidos con el éxito institucional, el cual no solo se refleja en la satisfacción de los trabajadores, sino también en la satisfacción de la población al ser atendidos de manera eficiente y oportuna. Sin embargo, también la satisfacción laboral depende del ambiente de trabajo, esto influye en gran medida cuando se realizan las labores, ya que un ambiente tóxico es inadecuado para el cumplimiento de las metas institucionales.

## V. CONCLUSIONES

1. La ley del servicio civil y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva baja de 0,174 esto se debe a que algunos colaboradores se sienten satisfechos con sus actuales regímenes laborales y se muestran renuentes al cambio. Sin embargo, los colaboradores del régimen CAS D.L N° 1057 están decididos cambiarse de régimen laboral postulando a concursos públicos en el nuevo régimen laboral, son conscientes de los beneficios que implica la ley y por ende esto se reflejara en la satisfacción laboral de los mismos. Los resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa, la cual afirma que existe una correlación positiva entre las variables.
2. Es necesario y urgente la implementación de la ley Servir en la municipalidad, según los datos obtenidos el 71 % de los colaboradores cree que la implementación de la nueva ley tendrá un régimen más drástico y severo con personal capacitado, mejores procedimientos disciplinarios, sueldos, capacitaciones. Sin embargo, el 29 % no está de acuerdo, debido al rechazo hacia la nueva ley y sus implicancias, por ende, no transitaran a la nueva ley.
3. Algunas de las limitaciones y deficiencias de la gestión pública son la burocracia y corrupción, siendo la ley del servicio civil clave para erradicarlas, ya que los cargos serán cubiertos por personal capacitado y con valores, donde la burocracia sea parte del pasado y contar un servicio civil profesionalizado, capaz de luchar contra la corrupción.
4. Se concluye que el 57 % de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla están predispuestos a incorporarse al régimen del Servicio Civil, porque son profesionales preparados dispuestos a competir en los concursos de méritos, pero el 43% están en desacuerdo, consideran que la nueva ley, es un régimen más del montón y nos les favorece por miedo a competir con profesionales preparados y algunos son de la tercera edad y consideran que pelagra su trabajo.
5. Es esencial que las instituciones evalúen el desempeño laboral de los colaboradores, no solo para el ascenso de puestos, si no para medir la calidad de atención que recibe el ciudadano, dichas evaluaciones deben constantes y los colaboradores demuestren que están preparados para afrontar cualquier situación y reto que se les presente.
6. La satisfacción laboral de los colaboradores depende mucho del clima laboral y del régimen contractual en el que se encuentren, ya que de ello depende la exitosa realización del trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al alcalde y al subgerente del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla, implementar la ley del servicio civil, ya que implica avances en la administración pública, basada en el mérito, contando con personal capacitado e idóneo con valores y sobre todo satisfecho laboralmente con el trabajo que realiza en pro de la institución y población.
2. Se recomienda al subgerente de recursos humanos, coordinar con SERVIR para capacitar al personal de la municipalidad, con respecto al nuevo régimen laboral y sus implicancias tanto para los colaboradores y los ciudadanos, esto con el fin de aclarar las dudas existentes acerca de la implementación de este nuevo régimen laboral.
3. Se recomienda a los colaboradores en general erradicar todo tipo de corrupción y burocracia realizando el proceso de convocatoria, evaluación y rendimiento con total eficiencia, eficacia y transparencia, estableciendo herramientas para la mejora institucional, progresión y estabilidad en base a la meritocracia en la institución, siendo constante la evaluación de talento humano. Además, las convocatorias públicas deben supervisarse por una entidad autónoma a la institución, hasta eliminar la cultura de la recomendación.
4. Se recomienda a la gerencia general y la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla crear un modelo para la evaluación del talento humano, en el cual se describan los indicadores de desempeño, descripción de puestos, descripción de competencias de cada cargo, funciones de cada área y tener claro los resultados que deseamos obtener, lo recomendable es que estas evaluaciones sean semestrales para detectar las fallas y corregirlas de la mejor manera.
5. Se recomienda a todas las gerencias de la municipalidad crear un clima un laboral saludable ya que este influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, mediante reuniones donde se reconozca el desempeño del colaborador con el objetivo de hallar la integración interpersonal de los trabajadores cual permite que este se sienta motivado en la consecución de sus actividades y en el logro de objetivos institucionales, sintiéndose satisfecho laboralmente con el trabajo que realiza.

## **VII. PROPUESTA**

### **Diseño de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura-2019.**

#### **1. Introducción**

La Capacitación de los Recursos Humanos de una institución permite trazar el Plan de Desarrollo personal y profesional de cada colaborador, lo cual permitirá cumplir objetivos institucionales en un determinado tiempo. Pero muchas veces cuando se publica una convocatoria, no se toma en cuenta el perfil del puesto y del postulante; como consecuencia ingresan a trabajar personas que no tienen la capacidad necesaria y requerida para asumir adecuadamente y cumplir con las funciones de dicho puesto. Por ello es necesario buscar la inserción adecuada según el perfil profesional y del puesto convocado según lo establece la norma, además parte de ello es la capacitación del personal de las diferentes áreas, ya sean nombrados o contratados, la cual nos permitirá el avance de la administración pública municipal, fomentando los conocimientos capacidades, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, constituyendo una administración pública basada en la meritocracia, uso racional de los recursos públicos, eficiencia, desempeño y la mejor atención al ciudadano.

#### **2. Alcance**

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la municipalidad distrital de Castilla – Piura.

#### **3. Objetivo General**

Preparar y capacitar a todo el personal de la municipalidad distrital de castilla – Piura, sobre la ley del servicio civil en aras de la mejora continua de los trabajadores, institución y el buen servicio a los trabajadores.

#### **4. Objetivos Específicos**

- Fortalecer la gestión pública municipal a través de la mejora de la organización administrativa, rendimiento del talento humano e infraestructura de la institución.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y maximizar la atención al ciudadano.
- Concientizar a los colaboradores sobre la importancia de sus funciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Incentivar la meritocracia y la evaluación continua para la mejora de institución.
- Capacitar al personal para cumplir con los objetivos y requerimientos de la institución.

El Plan de capacitación en la municipalidad distrital de castilla- Piura está orientado a desarrollar el talento humano, capacidades, conocimientos, habilidades de los colaboradores, lo cual permitirá cumplir con los objetivos institucional.

5. *Ruta de Acción del Plan de capacitación del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura*

**Tabla 10:**

*Ruta de Acción del Plan de capacitación del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura*

<b>LÍNEA DE TRABAJO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>FECHA FINAL</b>	<b>ÁREA ENCARGADA</b>
<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Interés general</b>	Brindar al trabajador una efectiva orientación sobre el proceso de selección, las funciones que desempeñará y los objetivos institucionales.	Cumplimiento del 100 % de todo los colaboradores de la municipalidad	01/10/2019	30/11/2019	Recursos Humanos
	<b>Igualdad de oportunidades</b>	Valorar las competencias y la contribución de cada colaborador, independientemente del área a la que pertenezca; teniendo en cuenta la Equidad salarial, Único régimen laboral, derechos y sanciones laborales.	Cumplimiento del 100 % de todos los colaboradores de la municipalidad	15/10/2019	02/03/2020	Recursos Humanos y Administración
	<b>Merito</b>	Garantizar la igualdad en el acceso a la función pública mejorando la calidad de los servicios que brinda el Estado e incentivar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.	Cumplimiento del 100 % de todos los colaboradores de la municipalidad	28/10/2019	25/03/2020	Recursos Humanos y gerencia general
	<b>Motivación</b>	Mantener a los colaboradores satisfechos, motivados y comprometidos laboralmente con los objetivos institucionales, generar conductas positivas y mejoras en productividad y calidad laboral.	Cumplimiento del 100 % de los colaboradores	01/11/2019	02/04/2020	Recursos Humanos
	<b>Recompensas Laborales</b>	Elevar el nivel de productividad y rendimiento de los colaboradores de todas las áreas de la municipalidad	Cumplimiento del 100 % de los colaboradores	07/10/2019	02/04/2020	Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia.

## REFERENCIAS

- Aguilar, M. Y. (2018). Costos burocráticos en el proceso administrativo sancionador, ley servir en la Municipalidad Provincial de Sullana 2016-2018. . Chiclayo, Peru.
- Alikhan Baimenov & Max Everest. (2015). *GCPSE Global Centre for Public Service Excellence*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/Meritocracy-PSE.pdf>
- Andina, agencia peruana de noticias. (2018). *Peru President requests citizens to support fight against corruption*. Obtenido de <https://andina.pe/ingles/noticia-peru-president-requests-citizens-to-support-fight-against-corruption-736842.aspx>
- Andina. (06 de julio de 2016). *Andina agencia peruana de noticias*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-peruvian-president-defends-beneficial-new-civil-service-law-465209.aspx>
- Barrios, E. (2017). *ALICIA, Acceso libre a informacion cientifica para la innovacion*. Obtenido de Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCON\\_ce5e2c0a6eb1d71a1a689ad789d39ee5/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCON_ce5e2c0a6eb1d71a1a689ad789d39ee5/Description#tabnav)
- Bathena. (2018). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/310608>
- Behar, D. (2008). *Metodologia de la Investigacion* . Shalom.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (Segunda edición ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Boeckelman, K. (10 de Mayo de 2016). Civil Service Law and Public. *Springerlink*, 1-2. doi:DOI 10.1007/978-3-319-31816-5\_1170-1
- Bohórquez, M. (2015). La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010). Madrid.
- Calle, J. (2017). Diseño de los perfiles de puestos, de acuerdo a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad 26 de Octubre.-Piura - PIURA 2017. Piura, Piura.
- Canepa, César & Ocampos, Franks. (2017). Ley del servicio civil y la motivacion laboral en el proyecto especial Binacional Puyango Tumbes 2016. Tumbes.
- Chang-Hee & Yong-Beom. (2017). How Meritocracy is defined. *Recent Issues in Sociological Research*, pp. 112-121. doi:DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/8
- Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. ecuador: ESPOCH.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de recursos humanos*. ( Quinta edición. ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S. A.
- Contreras, A. (2017). *Renati*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4406>

- Diario el Peruano. (27 de mayo de 2016). Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-%E2%80%9Cmeritocracia-es-forma-maseficaz-para-evitar-corrupcion%E2%80%9D-41332.aspx>
- Diario El Peruano. (27 de mayo de 2016). Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-%E2%80%9Cmeritocracia-es-forma-maseficaz-para-evitar-corrupcion%E2%80%9D-41332.aspx>
- Diario el Peruano. (Julio de 2013). Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Diario Gestión. (06 de mayo de 2015). Obtenido de <https://gestion.pe/economia/servir-conozca-141-entidades-ingresan-ley-servicio-civil-152916>
- Diario La República. (17 de Febrero de 2018). *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/1198552-servir-inicio-adequacion-en-gob-regional-de-piura>
- Diaz, A. (2016). *Blog de ArturoDiazF*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/2016/08/22/el-sistema-del-servicio-civil-en-usa/>
- Edward C. Page & Brian Chapman. (25 de 04 de 2017). *Encyclopædia Britannica*. Obtenido de <https://www.britannica.com/topic/civil-service>
- Encarnación, M. (2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. España, España.
- Juneja, P. (2015). *Management study guide*. Obtenido de <https://www.managementstudyguide.com/talent-management.htm>
- Juneja, Prachi. (2000). *MSG. GUÍA DE ESTUDIO DE GESTIÓN*. Obtenido de <https://www.managementstudyguide.com/talent-management.htm>
- La República. (17 de 02 de 2018). Servir inició adecuación en Gob. Regional de Piura.
- Lacoviello, M. (setiembre de 2014). *BID, Mejorando vidas*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13798/diagnostico-institucional-del-servicio-civil-en-america-latina-peru>
- LLerena, B. (2016). Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. . Arequipa, Peru.
- Longo, F. (Abril de 2002). Obtenido de <https://publications.iadb.org/en/analytical-framework-institutional-assessment-civil-service-systems>
- López, S. V. (2017). “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”. Tarapoto, Peru.
- Lozano, L. (2007). El Talento Humanos una de las estrategias de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. doi:doi.org/10.21158/01208160.n60.2007.409

- Mohamed, H. (2018). THE ROLE OF CIVIL SERVICE REFORM ON SERVICE DELIVERY IN SOMALILAND. Hargeisa, Somaliland, Somaliland.
- Molina, N. (2016). Gestión de personas en la administración en la administración central del Estado y asesoría de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Santiago de Chile., Chile.
- Montalvo, B. (2017). “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”. Lima, Peru.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Study guide for Muchinsky's Psychology applied to work*. Mexico: Thomson.
- Observatori de bioètica i dret. (18 de 04 de 1979). Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Oden, C. (25 de Marzo de 2018). *Proyects topics*. Obtenido de <https://www.projecttopics.org/human-resource-development-productivity-civil-service.html>
- Oszlak, O. (Abril de 2001). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14598/el-servicio-civil-en-america-latina-y-el-caribe-situacion-y-retos-futuros>
- Pozsgai, J. (2018). The Political Cycle of Fighting Corruption: Peru’s Experience with its First National Anti-Corruption Commission. *Stability international journal of security & development p.15.*, 15. doi:DOI: <http://doi.org/10.5334/sta.600>
- Prayoga Setia Darma & Achmad Sani Supriyanto. (diciembre de 2017). *Management and Economics Journal*. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Raziqa Abdul & Maulabakhsh Raheela . (2015). *ScienceDirect*. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Real academia española. (2016). *Diccionario del español jurídico*. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/meritocracia>
- Regier, G. (2017). Transformative Leadership and Its Development in Public Service Reform in Kenya .
- Robbins & Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición. ed.). México: Pearson Educación.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2008). *Human Resource*. USA: Thomson South-Western,.
- Robert Rodriguez y Andres Tapia. (2018). *La guía definitiva para el éxito profesional de los latinos*. Latinx Institute Press.
- RPP . (29 de diciembre de 2015). *RPP Noticias*. Recuperado el 2019, de <https://rpp.pe/economia/economia/cortes-servicio-civil-es-una-reingenieria-de-la-institucion-noticia-925787>

- Sandoval F, Mendez R & Del Cid A. (2011). *Investigación fundamentos y metodología* (Segunda edición ed.). Mexico: Pearson Educacion Mexico S.A.
- Seijo C, Neuman N & Pelekais C. (2015). *El ABC de la Investigación, pautas Pedagógica* (Setima edición ed.). Venezuela: Ediciones Astro Data S.A.
- SERVIR. (2008). *SERVIR, herramientadel Peru que crece*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/nosotros/quienes-somos/>
- SERVIR. (2012). *Servir*. Obtenido de <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano/resource/b7c0595b-be00-4a2b-9e8d-c165944367aa>
- SERVIR. (Mayo de 2012). *SERVIR, Herramienta del Peru que crece*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- SERVIR. (2013). *SERVIR, herramienta del Peru que crece*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Ley%20del%20Servicio%20Civil/Res160-2013-SERVIR-PE.pdf>
- SERVIR. (4 de JULIO de 2013). *SERVIR, Herramienta del peru que crece*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- SERVIR. (2015). *SERVIR, herramienta del peru que crece*. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento\\_de\\_trabajo\\_nro\\_1\\_2015\\_servir.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf)
- SERVIR. (julio de 2016). Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- SERVIR. (2016). *SERVIR*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/2016/Management-Model-Peruvian-Civil-Service-Public-Managers-Group-August16.pdf>
- SERVIR. (Julio de 2018). *SERVIR, herramienta del peru que crece*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>
- SERVIR. (2019). *SERVIR*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/nosotros/quienes-somos/>
- SERVIR. (2019). *SERVIR, herramienta del peru que crece*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/>
- SERVIR. (2019). *SERVIR, Herramienta del peru que crece*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/avances-en-el-proceso-de-transito/>
- SERVIR. (2019). *Proceso de transito al nuevo regimen del servicio civil*. Obtenido de *SERVIR, herramienta del peru que crece*.: <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil-de-los-servidores-civiles/>

- Silva, C. (2017). Mérito y capacidad; en defensa de la carrera y función pública. Piura, Perú.
- Sotelo, J. (2018). Dificultades para la implementación de la Ley del servicio. Peru.
- Srivastava, R. (27 de Noviembre de 2016). Impact of employee motivation on job performance. *People matters*. Obtenido de [https://www.peoplematters.in/site/interstitial?return\\_to=%2Farticle%2Fperformance-management%2Fimpact-of-employee-motivation-on-job-performance-14553](https://www.peoplematters.in/site/interstitial?return_to=%2Farticle%2Fperformance-management%2Fimpact-of-employee-motivation-on-job-performance-14553)
- Stephen J. Mcnamme & Robert K. Miller. (2014). *The meritocrazy mith*. Maryland: Rowman & littlefield publishers, Inc.
- Strannegård, L. (17 de marzo de 2017). *Stockholm school of economics*. Obtenido de <https://www.hhs.se/en/education/study-at-sse/true-meritocracy-leads-away-from-contempt-of-the-elite/>
- Teklay, T. E. (2016). An Exploration of work ethics in the Ethiopian Civil Service: The case of selected Federal Institutions. South Africa, South Africa.
- Ugyen, T. (2015). Civil Service HRM Reforms in a new Democracy: The Case of Bhutan. Austria.
- Un Women. (06 de Marzo de 2017). *Un Women*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/3/statement-sg-international-womens-day-2017>
- Wiederkehr Virginie , Virginie Bonnot, Silvia Krauth & Céline Darnon. (2015). Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students. *Frontiers in psychology* , 01. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01053>
- Wright & Bonett. (1 de Abril de 2007). *Journal Management*. doi:doi.org/10.1177/0149206306297582

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018.**

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
<b>Ley del servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del Área de Recursos Humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018.</b>	<b>General:</b>  ¿De qué manera la ley del servicio civil influye en la satisfacción de los colaboradores del área de RR.HH. de la municipalidad distrital de Castilla 2018?	<b>General:</b>  Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la satisfacción de los trabajadores del área de RR. HH de la municipalidad distrital de Castilla 2018	La ley del servicio civil mejorará el nivel de satisfacción de los trabajadores del área de RR.HH. de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018.	<b>Independiente:</b> Ley del Servicio Civil Ley N° 30057.	Interés general	<b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario
	<b>Específicos:</b>  •¿La municipalidad distrital de castilla ha incluido en la gestión municipal las reformas de la ley del servicio civil? •¿Hasta la fecha los trabajadores de la municipalidad han logrado incorporarse a la ley servicio civil? •¿Cuáles son las implicancias de la Ley de Servicio Civil en el área de RR.HH. de la municipalidad distrital de castilla? •¿Cuáles son las limitaciones y deficiencias en el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?	<b>Específicos:</b>  • Determinar la influencia de las reformas de la Ley Servir la gestión municipal. • Determinar el nivel de predisposición de los trabajadores del área de RR.HH. para incorporarse a la ley del servicio civil. • Determinar e identificar las implicancias de implementar la ley de servicio civil. • Determinar cuáles son las limitación y deficiencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla. • Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla.			Eficacia y eficiencia	
					Igualdad de oportunidades	
					Merito	
					Provisión presupuestaria	
					Legalidad y especialidad normativa	
					Transparencia	
					Rendición de cuentas de la gestión	
					Probidad y ética pública	
					Flexibilidad	
Protección contra el termino arbitrario del servicio civil						
<b>Dependiente:</b> Satisfacción Laboral.	Recompensas laborales					
	Productividad					
	Motivación					

Fuente: Elaboración Propia.

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Ley del servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del Área de Recursos Humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018

**INSTRUCCIONES:** Leer determinadamente cada uno de las preguntas y marca con un X la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confiabilidad del encuestado.

Sexo: M ( ) F ( ) Edad: \_\_\_\_

#### Ley del servicio civil, Ley N° 30057

1.- ¿Considera usted que existe un idóneo proceso de selección para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

2.- ¿Considera usted que se está realizando y brindando un buen servicio a la población a nivel de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

3.- ¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Castilla tienen bien definidos los objetivos institucionales?

Si ( ) No ( )

4.- ¿Cree usted que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

5.-¿Con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal?

Si ( ) No ( )

6.-¿Conoce las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir?

Si ( ) No ( )

7.-¿Considera usted que los procedimientos disciplinarios descritos en la Ley Servir, bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados?

Si ( ) No ( )

8.- ¿Conoce los regímenes laborales y modalidades contractuales que existen en la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

9.- ¿Actualmente se encuentra laborando Bajo algún régimen o modalidad contractual?

Si ( ) No ( )

Especifique: \_\_\_\_\_

10.- ¿Se siente comprometido con el éxito institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

11.- ¿Los colaboradores se encuentran debidamente capacitados para brindar servicios de calidad a la población?

Si ( ) No ( )

12.- ¿La municipalidad ha capacitado y sensibilizado sobre el proceso de implementación de la Ley Servir?

Si ( ) No ( )

13.- ¿Ha participado de alguna capacitación brindada por algún órgano del Estado sobre la Ley Servir?

Si ( ) No ( )

14.- ¿Considera que se debe evaluar el desempeño de los colaboradores para el ascenso de puestos, con qué frecuencia?

Si ( ) No ( )

Semestral ( )

Anual ( )

15.- ¿Considera usted que es fundamental que existan concursos públicos de méritos,

los cuales generen estabilidad laboral en la institución?

Si ( ) No ( )

16.- ¿Frecuentemente la municipalidad evalúa el desempeño de sus colaboradores?

Si ( ) No ( )

17.- ¿En la Municipalidad Distrital de Castilla se realiza procesos de retroalimentación para mejorar el desempeño de los trabajadores?

Si ( ) No ( )

18.- ¿Conoce usted en qué partida del gasto se registra, el artículo N°3 de la ley N°29351 que hace mención a las aportaciones a EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre?

Si ( ) No ( )

19.- ¿Existen actos que no se encuentren amparados y regulados en el MOF y ROF de la Municipalidad?

Si ( ) No ( )

20.- ¿La municipalidad hace uso de la tecnología y difunde la información que la población necesita con respecto a la administración pública en el portal transparencia de la institución?

Si ( ) No ( )

21.- ¿La transparencia de la gestión pública beneficia a la ciudadanía y al país?

Si ( ) No ( )

22.-¿La ley servir contribuye a reducir la corrupción y burocracia que existen la municipalidad?

Si ( ) No ( )

23.-¿Se difunde públicamente con carácter anual una memoria social de actividades realizadas en la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

24.-¿La rendición de cuentas es una obligación de las entidades públicas o de los servidores públicos?

Si ( ) No ( )

25.- ¿Obtiene beneficios la Municipalidad Distrital de Castilla al realizar anualmente la rendición de cuentas?

Si ( ) No ( )

26.- ¿Existe control de los proyectos de inversión antes, durante y después de su ejecución en la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

27.- ¿Son controladas los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

28.- ¿Es controlada y justa la distribución de los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

29.- ¿Considera usted que los encargados del área de recursos humanos son flexibles con los permisos que los colaboradores solicitan?

Si ( ) No ( )

30.- ¿Considera usted que será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil?

Si ( ) No ( )

31.-¿Conoce si hay protección contra el despido arbitrario de los funcionarios públicos?

Si ( ) No ( )

#### **Satisfacción Laboral**

1.- ¿La Municipalidad Distrital de Castilla alguna vez ha reconocido sus logros obtenidos a favor de la institución?

Si ( ) No ( )

2.- ¿De acuerdo al régimen Laboral en el que se encuentra, la remuneración económica que percibe, está acorde con las actividades que desempeña?

Si ( ) No ( )

3.-¿Se encuentra satisfecho con su remuneración?

Si ( ) No ( )

4.- ¿Considera usted que la realización de sus actividades o funciones tiene impacto en los logros de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

5.- ¿Los mecanismos de retribución y recompensas estimulan a los trabajadores en su aprendizaje, rendimiento individual o grupal?

Si ( ) No ( )

6.- ¿Considera que La implementación de la Ley Servir facilitará el desempeño Laboral?

Si ( ) No ( )

7.- ¿Se muestra cortes y amable con el ciudadano, atendiendo sugerencias y quejas para mejorar los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

8.- ¿Se brindan capacitaciones a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

9.- ¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla tienen flexibilidad horaria que les facilite estudios de posgrado?

Si ( ) No ( )

10.- ¿Durante el tiempo de servicio en la municipalidad ha recibido alguna oportunidad de ascenso?

Si ( ) No ( )

11.- ¿La municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?

Si ( ) No ( )

12.- ¿Considera que es el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?

Si ( ) No ( )

13.- ¿El personal tiene iniciativa y entusiasmo para realizar sus actividades diarias?

Si ( ) No ( )

14.- ¿En su área de trabajo existe liderazgo democrático por parte de sus jefes inmediatos?

Si ( ) No ( )

15.- ¿Es fundamental realizar el trabajo en equipo en el área que se desempeña?

Si ( ) No ( )

## VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente

Cuestionario de la investigación: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018.**

	ITEM	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO				
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
	<b>Ley del servicio civil, Ley N° 30057</b>										
01	¿Considera usted que existe un idóneo proceso de selección para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Castilla?					X					X
02	¿Considera usted que se está realizando y brindando un buen servicio a la población a nivel de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X					X
03	¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Castilla tienen bien definidos los objetivos institucionales?				X					X	
04	¿Cree usted que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?				X					X	
05	¿Con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal?					X					X
06	¿Conoce las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir?				X					X	
07	¿Considera usted que los procedimientos disciplinarios descritos en la ley servir, bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados?					X					X
08	¿Conoce los regimenes laborales y modalidades contractuales que existen en la Municipalidad Distrital de Castilla?				X					X	
09	¿Actualmente se encuentra laborando Bajo algún régimen o modalidad contractual?					X					X
10	¿Se siente comprometido con el éxito institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X					X

11	¿Los trabajadores se encuentran debidamente capacitados para brindar servicios de calidad a la población?					X				X
12	¿La municipalidad ha capacitado y sensibilizado sobre el proceso de implementación de la Ley Servir?					X				X
13	¿Ha participado de alguna capacitación brindada por algún órgano del Estado sobre la Ley Servir?					X				X
14	¿Considera que se debe evaluar el desempeño de los trabajadores para el ascenso de puestos?						X			X
15	¿Considera usted que es fundamental que existan concursos públicos de méritos, los cuales generen estabilidad laboral en la Institución?						X			X
16	¿Frecuentemente la municipalidad evalúa el desempeño de sus colaboradores?					X				X
17	¿En la Municipalidad Distrital de Castilla se realiza procesos de retroalimentación para mejorar el desempeño de los trabajadores?					X				X
18	¿Conoce usted en qué partida del gasto se registra, el artículo N°3 de la ley N°29351 que hace mención a las aportaciones a EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre?					X				X
19	¿Existen actos que no se encuentren amparados y regulados en el MOF y ROF de la Municipalidad?					X				X
20	¿La municipalidad hace uso de la tecnología y difunde la información que la población necesita con respecto a la administración pública en el portal transparencia de la institución?					X				X
21	¿La transparencia de la gestión pública beneficia a la ciudadanía y al país?						X			X
22	¿La ley del servicio civil contribuye a reducir la corrupción y burocracia que existen en la municipalidad?						X			X
23	¿Se difunde públicamente con carácter anual una memoria social de actividades realizadas en la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
24	¿La rendición de cuentas es una obligación de las entidades públicas o de los servidores públicos?					X				X
25	¿Obtiene beneficios la Municipalidad Distrital de Castilla al realizar anualmente la rendición de cuentas?					X				X
26	¿Existe control de los proyectos de inversión antes, durante y después de su ejecución en la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
27	¿Son controlados los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
28	¿Es controlada y justa la distribución de los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
29	¿Considera usted que los encargados del área de recursos humanos son flexibles con los permisos que los colaboradores solicitan?					X				X
30	¿Considera usted que será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil?						X			X
31	¿Conoce si hay protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X

Satisfacción Laboral											
01	¿La Municipalidad Distrital de Castilla alguna vez ha reconocido sus logros obtenidos a favor de la institución?							X			X
02	¿De acuerdo al régimen Laboral en el que se encuentra, la remuneración económica que percibe, está acorde con las actividades que desempeña?							X			X
03	¿ Se encuentra satisfecho con su remuneración?					X				X	
04	¿Considera usted que la realización de sus actividades o funciones tiene impacto en los logros de la Municipalidad Distrital de Castilla?							X			X
05	¿Los mecanismos de retribución y recompensas estimulan a los trabajadores en su aprendizaje, rendimiento individual o grupal?							X			X
06	¿Considera que La implementación de la Ley SERVIR facilitará el desempeño Laboral?							X			X
07	¿Se muestra cortés y amable con el ciudadano, atendiendo sugerencias y quejas para mejorar los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Castilla?							X			X
08	¿Se brindan capacitaciones a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X	
09	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla tienen flexibilidad horaria que les facilite estudios de posgrado?					X				X	
10	¿Durante el tiempo de servicio en la municipalidad ha recibido alguna oportunidad de ascenso?							X	1		X
11	¿La Municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?							X			X
12	¿Considera que es el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?								X		X
13	¿El personal tiene iniciativa y entusiasmo para realizar sus actividades diarias?							X	1		X
14	¿En su área de trabajo existe liderazgo democrático por parte de sus jefes inmediatos?							X			X
15	¿Es fundamental realizar el trabajo en equipo en el área que se desempeña?							X			X

APELLIDOS Y NOMBRES: \_\_\_\_\_

DNI: 16480577

ESPECIALIDAD: Biología Química

GRADO: Dra.

*[Firma]*  
 MATEOS GALAZO ANRÓN  
 CONSULTOR ESPECIALISTA

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente

Cuestionario de la investigación: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018.**

	ITEM	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO					
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	
	<b>Ley del servicio civil, Ley N° 30057</b>											
01	¿Considera usted que existe un idóneo proceso de selección para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Castilla?					X						X
02	¿Considera usted que se está realizando y brindando un buen servicio a la población a nivel de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X						X
03	¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Castilla tienen bien definidos los objetivos institucionales?				X						X	
04	¿Cree usted que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?				X						X	
05	¿Con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal?											X
06	¿Conoce las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir?				X						X	
07	¿Considera usted que los procedimientos disciplinarios descritos en la ley servir, bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados?											X
08	¿Conoce los regímenes laborales y modalidades contractuales que existen en la Municipalidad Distrital de Castilla?				X						X	
09	¿Actualmente se encuentra laborando Bajo algún régimen o modalidad contractual?											X
10	¿Se siente comprometido con el éxito institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla?											X



Satisfacción Laboral									
01	¿La Municipalidad Distrital de Castilla alguna vez ha reconocido sus logros obtenidos a favor de la institución?						X		
02	¿De acuerdo al régimen Laboral en el que se encuentra, la remuneración económica que percibe, está acorde con las actividades que desempeña?						X		
03	¿ Se encuentra satisfecho con su remuneración?					X			
04	¿Considera usted que la realización de sus actividades o funciones tiene impacto en los logros de la Municipalidad Distrital de Castilla?						X		
05	¿Los mecanismos de retribución y recompensas estimulan a los trabajadores en su aprendizaje, rendimiento individual o grupal?						X		
06	¿Considera que La implementación de la Ley SERVIR facilitará el desempeño Laboral?						X		
07	¿Se muestra cortés y amable con el ciudadano, atendiendo sugerencias y quejas para mejorar los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Castilla?						X		
08	¿Se brindan capacitaciones a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X			
09	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla tienen flexibilidad horaria que les facilite estudios de posgrado?					X			
10	¿Durante el tiempo de servicio en la municipalidad ha recibido alguna oportunidad de ascenso?						X		
11	¿La Municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?						X		
12	¿Considera que es el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?						X		
13	¿El personal tiene iniciativa y entusiasmo para realizar sus actividades diarias?						X		
14	¿En su área de trabajo existe liderazgo democrático por parte de sus jefes inmediatos?						X		
15	¿Es fundamental realizar el trabajo en equipo en el área que se desempeña?						X		

APELLIDOS Y NOMBRES: GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO



DNI: 16421073

ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN

GRADO: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.**

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente

Cuestionario de la investigación: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018.**

	ITEM	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO					
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	
	<b>Ley del servicio civil, Ley N° 30057</b>											
01	¿Considera usted que existe un idóneo proceso de selección para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Castilla?					X						X
02	¿Considera usted que se está realizando y brindando un buen servicio a la población a nivel de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X						X
03	¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Castilla tienen bien definidos los objetivos institucionales?				X						X	
04	¿Cree usted que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?				X						X	
05	¿Con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario más severo y drástico para el personal?					X						X
06	¿Conoce las sanciones laborales contempladas en la Ley Servir?				X						X	
07	¿Considera usted que los procedimientos disciplinarios descritos en la ley servir, bien implementados permiten corregir con eficacia, eficacia y ejemplaridad las malas conductas de los empleados?					X						X
08	¿Conoce los regimenes laborales y modalidades contractuales que existen en la Municipalidad Distrital de Castilla?				X						X	
09	¿Actualmente se encuentra laborando Bajo algún régimen o modalidad contractual?					X						X
10	¿Se siente comprometido con el éxito institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X						X

11	¿Los trabajadores se encuentran debidamente capacitados para brindar servicios de calidad a la población?					X						X	
12	¿La municipalidad ha capacitado y sensibilizado sobre el proceso de implementación de la Ley Servir?					X						X	
13	¿Ha participado de alguna capacitación brindada por algún órgano del Estado sobre la Ley Servir?						X						X
14	¿Considera que se debe evaluar el desempeño de los trabajadores para el ascenso de puestos?					X							X
15	¿Considera usted que es fundamental que existan concursos públicos de méritos, los cuales generen estabilidad laboral en la Institución?					X							X
16	¿Frecuentemente la municipalidad evalúa el desempeño de sus colaboradores?					X							X
17	¿En la Municipalidad Distrital de Castilla se realiza procesos de retroalimentación para mejorar el desempeño de los trabajadores?						X						X
18	¿Conoce usted en qué partida del gasto se registra, el artículo N°3 de la ley N°29351 que hace mención a las aportaciones a EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre?						X						X
19	¿Existen actos que no se encuentren amparados y regulados en el MOF y ROF de la Municipalidad?						X						X
20	¿La municipalidad hace uso de la tecnología y difunde la información que la población necesita con respecto a la administración pública en el portal transparencia de la institución?						X						X
21	¿La transparencia de la gestión pública beneficia a la ciudadanía y al país?						X						X
22	¿La ley del servicio civil contribuye a reducir la corrupción y burocracia que existen la municipalidad?						X						X
23	¿Se difunde públicamente con carácter anual una memoria social de actividades realizadas en la Municipalidad Distrital de Castilla?						X						X
24	¿La rendición de cuentas es una obligación de las entidades públicas o de los servidores públicos?						X						X
25	¿Obtiene beneficios la Municipalidad Distrital de Castilla al realizar anualmente la rendición de cuentas?					X						X	
26	¿Existe control de los proyectos de inversión antes, durante y después de su ejecución en la Municipalidad Distrital de Castilla?						X						X
27	¿Son controladas los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?						X						X
28	¿Es controlada y justa la distribución de los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de Castilla?						X						X
29	¿Considera usted que los encargados del área de recursos humanos son flexibles con los permisos que los colaboradores solicitan?					X						X	
30	¿Considera usted que será fácil adecuarse al nuevo régimen del Servicio Civil?						X						X
31	¿Conoce si hay protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?						X						X

Satisfacción Laboral										
01	¿La Municipalidad Distrital de Castilla alguna vez ha reconocido sus logros obtenidos a favor de la institución?					X				X
02	¿De acuerdo al régimen Laboral en el que se encuentra, la remuneración económica que percibe, está acorde con las actividades que desempeña?					X				X
03	¿ Se encuentra satisfecho con su remuneración?				X					X
04	¿Considera usted que la realización de sus actividades o funciones tiene impacto en los logros de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
05	¿Los mecanismos de retribución y recompensas estimulan a los trabajadores en su aprendizaje, rendimiento individual o grupal?					X				X
06	¿Considera que La implementación de la Ley SERVIR facilitará el desempeño Laboral?					X				X
07	¿Se muestra cortes y amable con el ciudadano, atendiendo sugerencias y quejas para mejorar los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
08	¿Se brindan capacitaciones a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
09	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla tienen flexibilidad horaria que les facilite estudios de posgrado?					X				X
10	¿Durante el tiempo de servicio en la municipalidad ha recibido alguna oportunidad de ascenso?					X				X
11	¿La Municipalidad promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?					X				X
12	¿Considera que es el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla?					X				X
13	¿El personal tiene iniciativa y entusiasmo para realizar sus actividades diarias?					X				X
14	¿En su área de trabajo existe liderazgo democrático por parte de sus jefes inmediatos?					X				X
15	¿Es fundamental realizar el trabajo en equipo en el área que se de					X				X

RUIZ PÉREZ, AURELIO 

APELLIDOS Y NOMBRES: RUIZ PÉREZ AURELIO

DNI: 16545294

ESPECIALIDAD: PROF. CIENCIAS QUÍMICO - BIOLÓGICAS

GRADO: DR. GESTIÓN UNIVERSITARIA

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. Introducción.
2. Alcance.
3. Objetivo general
4. Objetivos específicos
5. Marco legal
6. Institución
  - 6.1. Misión
  - 6.2. Visión
  - 6.3. Objetivos estratégicos
7. Estructura orgánica
8. Número de servidores civiles que conforma la entidad
9. Ruta de acción del plan de gestión del talento humano
  - 9.1. Actividades
  - 9.2. Cronograma de Actividades
10. Resultados de las necesidades
11. Evaluación de los resultados
12. Fuente de financiamiento

## **Diseño de un plan de capacitación para los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura-2019.**

### **1. Introducción**

La Capacitación de los Recursos Humanos de una institución permite trazar el Plan de Desarrollo de cada persona, lo cual permite cumplir objetivos institucionales en un determinado tiempo. Realmente en una entidad no hay personal debidamente capacitado para asumir las funciones que les corresponde y eso se debe a la falta de mérito. Por ello es necesario capacitar al personal de las diferentes áreas, ya sean nombrados o contratados sobre la ley del servicio civil, la cual nos permitirá el avance de la administración pública municipal fomentando los conocimientos capacidades, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores constituyendo una administración pública basada en la meritocracia, uso racional de los recursos públicos, eficiencia, desempeño y la mejor atención al ciudadano.

Actualmente las capacitaciones son las actividades más importantes de la cultura organizacional y es una de estrategias para el éxito de una institución. Además, el proceso de capacitación permite al colaborador sentirse útil y parte de los objetivos institucionales aumentando su desempeño laboral y satisfacción laboral, es por ello que la nueva ley del servicio civil incluye en sus principios la capacitación y desempeño laboral dando paso a la meritocracia que tanta falta le hace a las instituciones públicas para el avance del país.

El presente plan de capacitación tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para mejorar el desempeño de los trabajadores y lograr la satisfacción laboral de los mismos. Este plan de talento Humano se encuentra enmarcado en la Ley del Servicio Civil, el cual fomenta el desempeño laboral, capacitación, meritocracia, actitudes, valores y calidad de atención a la población, orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las capacitaciones es el método educativo que forma colaboradores más aptos, seguros de sí mismas y con mayor capacidad para realizar las actividades propias de sus áreas de trabajo.

Las capacitaciones son la mejor herramienta para enseñar, motivar e incentivar a los colaboradores de cualquier institución ya sea pública o privada, la cual tiene como objetivo principal el cierre de brechas en los colaboradores.

Es por ello, que la presente investigación propone un Plan de capacitación para mejorar el talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura.

La actividad de capacitación del presente plan tiene como meta incrementar los conocimientos, capacidades, actitudes que todo trabajador necesita, las cuales permitan mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

## **2. Alcance**

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la municipalidad distrital de Castilla - Piura

## **3. Objetivo General**

Preparar y capacitar a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura para mejorar el desempeño y satisfacción laboral.

## **4. Objetivos Específicos**

- Promover la meritocracia, eficiencia y capacidad en los colaboradores de la municipalidad.
- Proveer a los colaboradores las capacitaciones que le ayuden a desempeñarse con eficiencia en sus respectivos puestos de trabajo y a la vez crear un buen clima laboral.
- Fortalecer la gestión pública municipal a través de la mejora de la organización administrativa y rendimiento del talento humano
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y la calidad del servicio a los ciudadanos.
- Formar conductas positivas, mejorar la productividad y la calidad en los servicios en la institución.
- Incentivar la meritocracia y la evaluación continua para la mejora interna y externa de institución.
- Promover los ascensos con base en el mérito.

## **5. Marco Legal**

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el Art. 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Decreto Legislativo N°.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

## **6. Institución**

Municipalidad Distrital de Castilla- Piura, es una Institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos y egresos económicos, desarrollando labores en beneficio y progreso de la población. La Municipalidad Distrital de Castilla se encuentra ubicada en el departamento de Piura. Cuenta con un total de 805 servidores públicos.

### **6.1. Misión:**

La Misión Institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla, como gobierno local busca el desarrollo integral y sostenible de su jurisdicción, siendo eficaz y eficiente en la administración de los recursos municipales para lograr el bienestar de la población castellana.

### **6.2. Visión**

La visión de la Municipalidad Distrital de Castilla es orientar la estrategia del Gobierno Municipal y de la Sociedad Civil en la construcción del desarrollo y de la gobernabilidad, se constituye en la fuerza motivadora y movilizadora de los recursos y capacidades de los actores sociales, productivos e institucionales.

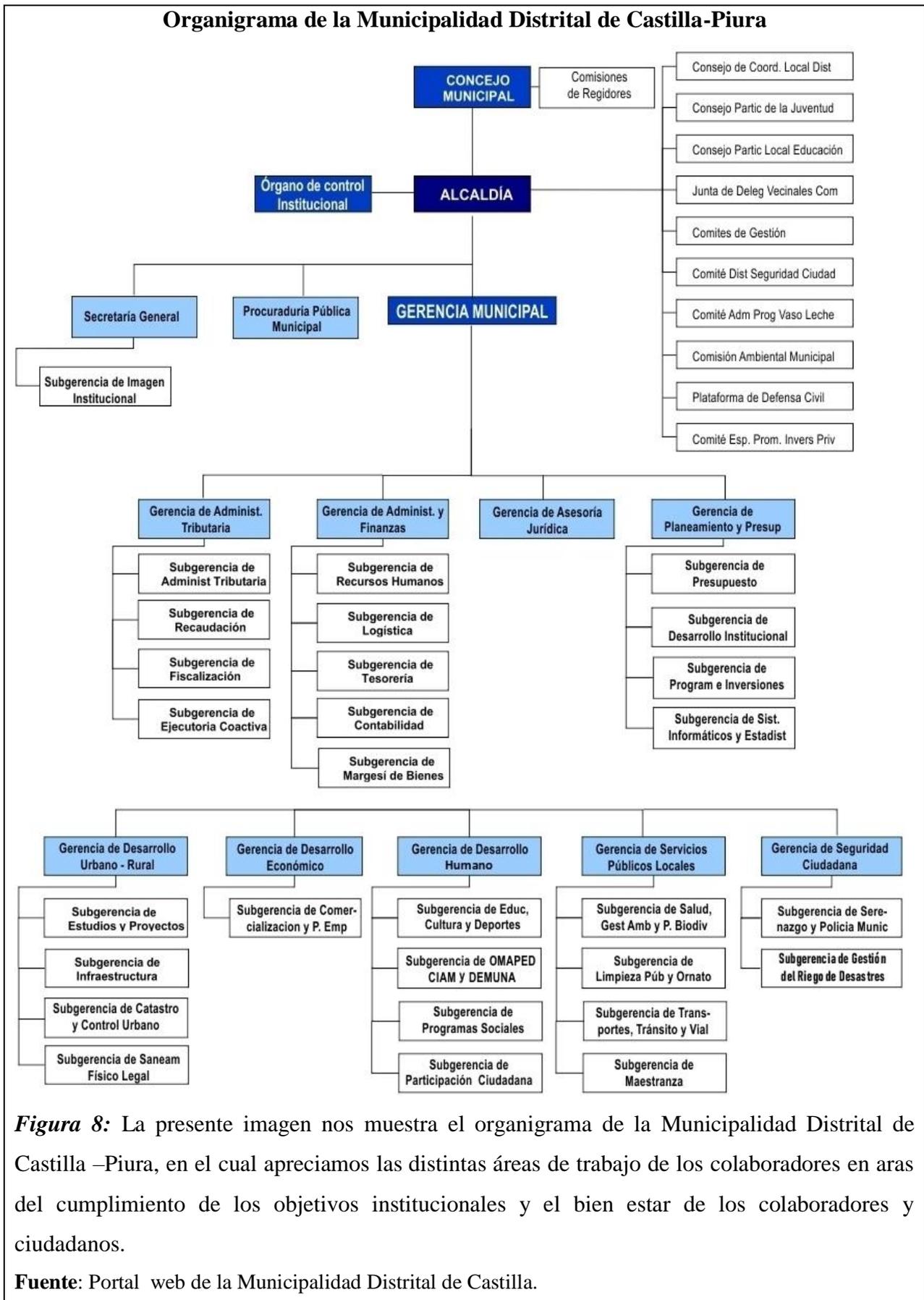
### **6.3. Objetivos Estratégicos:**

Los objetivos estratégicos institucionales se elaboran articulándolos a los objetivos estratégicos del territorio.

#### **Acciones estratégicas:**

- a. Fomentar mejores prácticas y mecanismos de participación ciudadana (población e instituciones público-privadas).
- b. Fortalecer las competencias y liderazgos participativos en los dirigentes de las organizaciones.
- c. Incrementar las vías y canales de comunicación entre la Municipalidad y los pobladores.
- d. Capacitar a los vecinos en sus deberes y obligaciones como ciudadanos en la construcción y consolidación de la democracia.
- e. Difundir los deberes y derechos ciudadanos en referencia a la participación.

## 7. Estructura Orgánica



## 8. Número de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura

Tabla 11

*Total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura*

<b>Decreto Legislativo N° 1057</b>	<b>Decreto Legislativo N° 276</b>	<b>Decreto Legislativo N° 728</b>	<b>Total de Servidores</b>
185	93	294	572

Fuente: Elaboración propia

## 9. Estructura del plan de capacitación.

<b>ESTRUCTURA OCUPACIONAL</b>	<b>TIPOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>ÁREA</b>	<b>CONTENIDO Y/O TEMA</b>
a) Secretario Municipal. b) Procuraduría pública c) Gerencia municipal.	<b>GENÉRICAS</b>	<b>LEGISLACIÓN MUNICIPAL</b>	1. Ley de la Carrera Administrativa Municipal. 2. TUPA. Texto único de procedimientos administrativos: 3. Ley de Acceso a la Información Pública. 4. Ley de Ética Gubernamental. 5. Código Municipal. 6. Proceso de diseño de ordenanzas y acuerdos.
d) Gerencia de administración tributaria.		<b>LEGISLACION LABORAL</b>	7. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 8. Plan local de seguridad ciudadana.
e) Gerencia de administración y finanzas.		<b>ADMINISTRATIVO</b>	9. Plan Operativo institucional. 10. Atención al Usuario. 11. Relaciones Humanas Positivas. 12. Motivación Personal y Trabajo en Equipo. 13. Mediación y resolución de conflictos.
f) Gerencia de asesoría jurídica.		<b>INFORMÁTICA</b>	14. Sistemas Informáticos, office y Windows. 15. Redes Sociales y Página Web.
g) Gerencia de planeamiento y presupuesto. h) Gerencia de desarrollo urbano rural.	<b>ESPECÍFICAS</b>	<b>LEGISLACIÓN TRIBUTARIA</b>	1. Ley de Tributación Municipal. 2. Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal 3. Ordenanza N°016-2018 Aprueba Los Arbitrios para el 2018 en Castilla. 4. Políticas y Cobros de Tasas e Impuestos.
i) Gerencia de desarrollo económico.		<b>ADMINISTRATIVO</b>	5. Procesos de Calificación de Inmuebles y Empresas, Determinación de Activo Imponible de Empresas. 6. Procedimientos Jurídicos Administrativos. 7. Otros
j) Gerencia de servicios públicos locales. k) Gerencia de seguridad ciudadana.		<b>LEGISLACIÓN MUNICIPAL Y OTRAS AFINES</b>	8. Ley Marco para la Convivencia Ciudadana y Contravenciones Administrativas. 9. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. 10. Ley de Medio Ambiente y/o Ordenanza. 11. Entre otros.

Fuente: Elaboración propia

### 9.1. Plan de acción del Plan de capacitación para el Talento Humano – 2019

Tabla 12

*Ruta de Acción del Plan de capacitación del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Castilla- Piura*

LÍNEA DE TRABAJO	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METAS	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ÁREA ENCARGADA
<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Interés general</b>	Brindar al trabajador una efectiva orientación sobre el proceso de selección, las funciones que desempeñará y los objetivos institucionales.	Cumplimiento del 100 % de todo los colaboradores de la municipalidad	01/10/2019	30/11/2019	Recursos Humanos
	<b>Igualdad de oportunidades</b>	Valorar las competencias y la contribución de cada colaborador, independientemente del área a la que pertenezca; teniendo en cuenta la Equidad salarial, Único régimen laboral, derechos y sanciones laborales.	Cumplimiento del 100 % de todos los colaboradores de la municipalidad	15/10/2019	02/03/2020	Recursos Humanos y Administración
	<b>Merito</b>	Garantizar la igualdad en el acceso a la función pública mejorando la calidad de los servicios que brinda el Estado e incentivar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.	Cumplimiento del 100 % de todos los colaboradores de la municipalidad	28/10/2019	25/03/2020	Recursos Humanos y gerencia general
	<b>Motivación</b>	Mantener a los colaboradores satisfechos, motivados y comprometidos laboralmente con los objetivos institucionales, generar conductas positivas y mejoras en productividad y calidad laboral.	Cumplimiento del 100 % de los colaboradores	01/11/2019	02/04/2020	Recursos Humanos
	<b>Recompensas Laborales</b>	Elevar el nivel de productividad y rendimiento de los colaboradores de todas las áreas de la municipalidad	Cumplimiento del 100 % de los colaboradores	07/10/2019	02/04/2020	Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia

## 9.2. Actividades:

Tabla 13

*Interés general*

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
<b>Interés general</b>	Se realizará Charlas sobre: Proceso de selección del personal.  La visión, misión, organigrama y objetivos de la institución.  Plan de trabajo, coordinación y distribución de trabajo.	01/10/2019	Jefe del Área de Recursos Humanos Apoyo: Profesionales de SERVIR	Inducción: 100% a todo el personal de la municipalidad	Auditorio de la Municipalidad distrital de Castilla -Piura	Autofinanciado
	ROF Y MOF de la municipalidad. Los perfiles de puestos.  Ética y transparencia en la administración pública.  El régimen disciplinario, sanciones, ascenso y otros aspectos concernientes a la institución.					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

*Igualdad de oportunidades*

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
<b>Igualdad de oportunidades</b>	Se realizará Capacitaciones en:						
	Ley del servicio civil y sus implicancias:	1/10/2019		Al 100% a todo el personal de la municipalidad			
	Procedimientos administrativos y de gestión municipal y laboral.	4/11/2019	Jefe del Área de Recursos Humanos Apoyo: Profesionales de SERVIR	Al 100% a todo el personal de la municipalidad	Al finalizar las capacitaciones, se otorgara gratuitamente certificados a los colabores asistentes.	Auditorio de la Municipalidad distrital de Castilla -Piura	Autofinanciado, apoyo de SERVIR y convenios con instituciones publicas
	Equidad salarial	6/01/2020		05 colaboradores			
	Derechos y sanciones laborales.	3/02/2020		20 colaboradores			
Único régimen laboral							

Fuente: Elaboración propia .

Tabla 15

*Merito*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DETALLE</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CANTIDAD DE ASISTENTES</b>	<b>DOCUMENTOS</b>	<b>LUGAR</b>	<b>FUENTE DE FINANCIAMIENTO</b>
<b>Merito.</b>	Se realizará Capacitaciones en:  Concursos Públicos de Méritos.	15/10/2019					
	Profesionalizar el Servicio Civil  Ascensos laborales.	18/11/2019	Jefe del Área de Recursos Humanos y SERVIR	Al 100% de todo el personal de la Municipalidad	Al finalizar las capacitaciones, se otorgara gratuitamente certificados a los colabores asistentes.	Auditorio de la Municipalidad distrital de Castilla -Piura	Autofinanciado, convenios con instituciones públicas
	Capacitación Laboral de acuerdo a las funciones de las diferentes áreas de la municipalidad	16/12/2019					

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 15**

*Motivación para satisfacer la capacidad de socialización en los colaboradores.*

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
<b>Motivación.</b>	Se realizará Capacitaciones en:						
	Liderazgo y trabajo en equipo	15/10/2019					
	Escucha activa y asertividad	18/11/2019	Jefe del Área de Recursos Humanos	Al 100% de todo el personal de la Municipalidad	Al finalizar las capacitaciones, se otorgara gratuitamente certificados a los colabores asistentes.	Auditorio de la Municipalidad distrital de Castilla -Piura	Autofinanciado, convenios con instituciones públicas
	El clima laboral.	16/12/2019					
	Conocer los factores de satisfacción e insatisfacción del personal	20/01/2020					

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 16**

*Recompensas Laborales*

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
<b>Recompensas Laborales</b>	Se realizará capacitaciones en:						
	Gestión del rendimiento	27/01/2020					
	Incentivos laborales.	10/02/2020					
	Evaluación del desempeño.	02/03/2020	Jefe del Área de Recursos Humanos y SERVIR	Al 100% de todo el personal de la Municipalidad	Al finalizar las capacitaciones, se otorgara gratuitamente certificados a los colaboradores asistentes.	Auditorio de la Municipalidad distrital de Castilla -Piura	Autofinanciado, convenios con instituciones publicas
	Ceremonias de reconocimiento a los trabajadores que hayan cumplido correctamente sus funciones y metas.	13/03/2020					
	Equidad salarial.	02/04/2020					

Fuente: Elaboración propia

### 9.3. Cronograma de Actividades

Tabla 17

*Cronograma de Actividades*

LÍNEA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TEMPORALIDAD							
		2019			2020				
		Oct.	Nov.	Dic.	Ene	Feb	Mar	Abr	
<b>PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Inducción al personal.	X							
	Fortalecimiento de las capacidades de las diferentes áreas de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X
	Motivación a los colaboradores.	X	X	X	X	X	X	X	X
	Recompensas Laborales	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia

## **10. Resultados de las necesidades**

El Plan de capacitación para el Talento Humano – 2019, se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades de mejora y capacitación de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura, todo ello de acuerdo a la ley del Servicio Civil, artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

## **11. Evaluación de los resultados**

El plan de capacitación nos permitirá medir la efectividad de las actividades que se brindaran a los colaboradores, la cual servirá para aumentar el desempeño en sus áreas de trabajo contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, se podrá apreciar el desempeño, habilidades, actitudes y satisfacción de los colaboradores están con respecto a las actividades planteadas en la capacitación. Por último, se busca cumplir al 100% con las metas establecidas y cumplir con los objetivos institucionales.

## **12. Fuente de financiamiento**

La ejecución del Plan de capacitación del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura, no cuenta con presupuesto necesario, es por ello, que la Sub gerencia de Recursos Humanos tiene que hacer las coordinaciones pertinentes con SERVIR y otras entidades públicas e universidades para la realización de las capacitaciones, con el objetivo principal de brindar charlas y/o talleres de capacitación tanto generales y específicas, ad honorem, con la finalidad de mejorar las competencias y habilidades de los colaboradores.

**RELACIÓN DE ENTIDADES EN TRÁNSITO AL RÉGIMEN DE LA LEY DEL  
SERVICIO CIVIL**

<b>N°</b>	<b>Entidad</b>	<b>Tipo de Entidad</b>
1	Academia Nacional de la Magistratura	Otros
2	Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas	OPE
3	Agencia de Promocion de la Inversion Privada	OPE
4	Agencia Peruana de Cooperacion Internacional	OPE
5	Archivo General de la Nacion	OPE
6	Autoridad Autonoma de Majes	Proyecto
7	Autoridad del proyecto Costa Verde	Otros
8	Autoridad Nacional del Agua	OTE
9	Autoridad Nacional del Servicio Civil	OTE
10	Autoridad Portuaria Nacional	OTE
11	Biblioteca Nacional del Peru	OPE
12	Central de Compras Publicas	OPE
13	Centro de Formacion en Turismo	OTE
14	Centro de gestion tributaria de Chiclayo	OPD
15	Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos	Otros
16	Centro Nacional de Estimacion, Prevencion y Reduccion del Riesgo de Desastres	OPE
17	Centro Nacional de Planeamiento Estrategico	OTE
18	Centro Vacacional Huampani	Otros
19	Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	Otros
20	Comision de Promocion del Peru para la Exportacion y el Turismo	OTE
21	Comision Nacional de Investigacion y Desarrollo Aeroespacial	OPE
22	Comision Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas	OPE
23	Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao	Otros
24	Consejo Nacional de Ciencia, Tecnologia e Innovacion Tecnologica	OTE
25	Consejo Nacional para Integracion de la Persona con Discapacidad	OPE
26	Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluacion, Acreditacion y Certificacion de la Calidad Educativa	OTE
27	Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Peru	OPE
28	Despacho Presidencial	OPE
29	Dirección de Redes Integradas de Salud – Lima Centro	Diris
30	Dirección de Redes Integradas de Salud – Lima Sur	Diris
31	Dirección Regional de Agricultura Cajamarca	DRA
32	Direccion Regional de Agricultura de Loreto	DRA
33	Direccion Regional de Agricultura de Tacna	DRA
34	Direccion Regional de Educacion – Piura	DRE
35	Direccion Regional de Educacion – Ucayali	DRE
36	Direccion Regional de Educacion Cajamarca	DRE
37	Direccion Regional de Educacion de Tacna	DRE
38	Direccion Regional de Educacion del Callao	DRE
39	Direccion Regional de Educacion Loreto	DRE

40	Dirección Regional de Salud de Junín	DIRESA
41	Dirección Regional de Salud Loreto	DIRESA
42	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Cajamarca	DRTC
43	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Huanuco	DRTC
44	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Loreto	DRTC
45	Dirección Regional Sectorial de Salud Tacna	DIRESA
46	Ejército del Perú	Otros
47	Escuela Nacional de Marina Mercante	OPE
48	Fondo Metropolitano de Inversiones	OPD
49	Fondo Nacional Compensación y Desarrollo Social	Programa
50	Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	OPE
51	Fuero Militar Policial	Otros
52	Fuerza Aérea del Perú	Otros
53	Gobierno Regional de Amazonas	Gobierno Regional
54	Gobierno Regional de Ancash	Gobierno Regional
55	Gobierno Regional de Apurímac	Gobierno Regional
56	Gobierno Regional de Cajamarca	Gobierno Regional
57	Gobierno Regional de Cusco	Gobierno Regional
58	Gobierno Regional De Huanuco	Gobierno Regional
59	Gobierno Regional de Ica	Gobierno Regional
60	Gobierno Regional de Junín	Gobierno Regional
61	Gobierno Regional de La Libertad	Gobierno Regional
62	Gobierno Regional de Lambayeque	Gobierno Regional
63	Gobierno Regional de Loreto	Gobierno Regional
64	Gobierno Regional de MADRE DE DIOS	Gobierno Regional
65	Gobierno Regional de Moquegua	Gobierno Regional
66	Gobierno Regional de Piura	Gobierno Regional
67	Gobierno Regional de Tacna	Gobierno Regional
68	Gobierno Regional del Callao	Gobierno Regional
69	Gobierno Regional de Lima	Gobierno Regional
70	Hospital Carlos Lanfranco La Hoz	Hospital / Instituto de Salud
71	Hospital Cayetano Heredia	Hospital / Instituto de Salud
72	Hospital de Emergencias Pediátricas	Hospital / Instituto de Salud
73	Hospital de Emergencias Villa El Salvador	Hospital / Instituto de Salud
74	Hospital de San Juan de Lurigancho	Hospital / Instituto de Salud
75	Hospital Hermilio Valdizan	Hospital / Instituto de Salud
76	Hospital Iquitos César Garayar García	Hospital / Instituto de Salud
77	Hospital María Auxiliadora	Hospital / Instituto de Salud
78	Hospital Nacional Arzobispo Loayza	Hospital / Instituto de Salud
79	Hospital Nacional Dos de Mayo	Hospital / Instituto de Salud
80	Hospital Nacional Hipólito Unanue	Hospital / Instituto de Salud
81	Hospital Nacional Víctor Larco Herrera	Hospital / Instituto de Salud
82	Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"	Hospital / Instituto de Salud
83	Hospital Regional de Ayacucho	Hospital / Instituto de Salud
84	Hospital Regional de Loreto	Hospital / Instituto de Salud
85	Hospital San José	Hospital / Instituto de Salud
86	Hospital Santa Rosa	Hospital / Instituto de Salud

87	Instituto Catastral de Lima	Otros
88	Instituto de Investigacion de la Amazonia Peruana	OTE
89	Instituto del Mar del Peru	OTE
90	Instituto Geofisico del Peru	OPE
91	Instituto Geografico Nacional	OPE
92	Instituto Geologico, Minero y Metalurgico	OTE
93	Instituto Metropolitano Protransporte	OPD
94	Instituto Nacional de Calidad	OTE
95	Instituto Nacional de Ciencias Neurologicas	Hospital / Instituto de Salud
96	Instituto Nacional de Defensa Civil	OPE
97	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Proteccion de la Propiedad Intelectual	OTE
98	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplasicas	Hospital / Instituto de Salud
99	Instituto Nacional de Estadistica e Informatica	OTE
100	Instituto Nacional de Innovacion Agraria	OPE
101	Instituto Nacional de Investigacion en Glaciares y Ecosistemas de Montaña	OTE
102	Instituto Nacional de investigacion y Capacitacion de Telecomunicaciones	Otros
103	Instituto Nacional de Oftalmologia	Hospital / Instituto de Salud
104	Instituto Nacional de Radio y Television del Peru	OPE
105	Instituto Nacional de Rehabilitacion	Hospital / Instituto de Salud
106	Instituto Nacional de Salud	OPE
107	Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña	Hospital / Instituto de Salud
108	Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja	Hospital / Instituto de Salud
109	Instituto Nacional de Salud Mental Hideyo Noguchi	Hospital / Instituto de Salud
110	Instituto Nacional Materno Perinatal	Hospital / Instituto de Salud
111	Instituto Nacional Penitenciario	OPE
112	Instituto Peruano de Energia Nuclear	OPE
113	Instituto Peruano del Deporte	OPE
114	Instituto Tecnologico de la Produccion	OPE
115	Jurado Nacional de Elecciones	OCA
116	Marina de Guerra del Peru	Otros
117	Ministerio de Agricultura y Riego	Ministerios
118	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	Ministerios
119	Ministerio de Cultura	Ministerios
120	Ministerio de Defensa	Ministerios
121	Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social	Ministerios
122	Ministerio de Economia y Finanzas	Ministerios
123	Ministerio de Educacion	Ministerios
124	Ministerio de Energia y Minas	Ministerios
125	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Ministerios
126	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Ministerios
127	Ministerio de la Produccion	Ministerios
128	Ministerio de Relaciones Exteriores	Ministerios
129	Ministerio de Salud	Ministerios
130	Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo	Ministerios
131	Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Ministerios
132	Ministerio de Vivienda, Construccion y Saneamiento	Ministerios
133	Ministerio del Ambiente	Ministerios

134	Ministerio del Interior	Ministerios
135	Municipalidad Distrital Alto de Alianza	Municipalidad Distrital
136	Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre	Municipalidad Distrital
137	Municipalidad Distrital de Amarilis	Municipalidad Distrital
138	Municipalidad Distrital de Ancon	Municipalidad Distrital
139	Municipalidad Distrital de Angasmarca	Municipalidad Distrital
140	Municipalidad Distrital de Arapa	Municipalidad Distrital
141	Municipalidad Distrital de Asillo	Municipalidad Distrital
142	Municipalidad Distrital de Ate	Municipalidad Distrital
143	Municipalidad Distrital de Baños del Inca	Municipalidad Distrital
144	Municipalidad Distrital de Barranco	Municipalidad Distrital
145	Municipalidad Distrital de Bernal	Municipalidad Distrital
146	Municipalidad Distrital de Calango	Municipalidad Distrital
147	Municipalidad Distrital de Carabayllo	Municipalidad Distrital
148	Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso	Municipalidad Distrital
149	Municipalidad Distrital de Catac	Municipalidad Distrital
150	Municipalidad Distrital de Catacaos	Municipalidad Distrital
151	Municipalidad Distrital de Cayma	Municipalidad Distrital
152	Municipalidad Distrital de Ccatcca	Municipalidad distrital
153	Municipalidad Distrital de Cerro Colorado	Municipalidad Distrital
154	Municipalidad Distrital de Chancay	Municipalidad Distrital
155	Municipalidad Distrital de CHAO	Municipalidad Distrital
156	Municipalidad Distrital de Chicama	Municipalidad Distrital
157	Municipalidad Distrital de Chilca	Municipalidad Distrital
158	Municipalidad Distrital de Chongoyape	Municipalidad Distrital
159	Municipalidad Distrital de Cieneguilla	Municipalidad Distrital
160	Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva	Municipalidad Distrital
161	Municipalidad Distrital de Coishco	Municipalidad Distrital
162	Municipalidad Distrital de Colasay	Municipalidad Distrital
163	Municipalidad Distrital de Colcabamba	Municipalidad Distrital
164	Municipalidad Distrital de Comas	Municipalidad Distrital
165	Municipalidad Distrital de Combapata	Municipalidad Distrital
196	Ministerio de Cultura	Ministerios
166	Municipalidad Distrital de Condebamba	Municipalidad Distrital
167	Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles	Municipalidad Distrital
168	Municipalidad Distrital de El Porvenir	Municipalidad Distrital
169	Municipalidad Distrital de Huachis	Municipalidad Distrital
170	Municipalidad Distrital de Huamanguilla	Municipalidad Distrital
171	Municipalidad Distrital de Huanacan	Municipalidad Distrital
172	Municipalidad Distrital de Huanchaco	Municipalidad Distrital
173	Municipalidad Distrital de Huantar	Municipalidad Distrital
174	Municipalidad Distrital de Ichuña	Municipalidad Distrital
175	Municipalidad Distrital de Ilabaya	Municipalidad Distrital
176	Municipalidad Distrital de Independencia (AN)	Municipalidad Distrital
177	Municipalidad Distrital de Independencia (LM)	Municipalidad Distrital
178	Municipalidad Distrital de Islay	Municipalidad Distrital
179	Municipalidad Distrital de Jesús María	Municipalidad Distrital
180	Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo	Municipalidad Distrital
181	Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz	Municipalidad Distrital
182	Municipalidad Distrital de La Brea – Negritos	Municipalidad Distrital

183	Municipalidad Distrital de la Encañada	Municipalidad Distrital
184	Municipalidad Distrital de la Molina	Municipalidad Distrital
185	Municipalidad Distrital de la Punta	Municipalidad Distrital
186	Municipalidad Distrital de LA VICTORIA	Municipalidad Distrital
187	Municipalidad Distrital de Lajas	Municipalidad Distrital
188	Municipalidad Distrital de Lares	Municipalidad Distrital
189	Municipalidad Distrital de Lince	Municipalidad Distrital
190	Municipalidad Distrital de Livitaca	Municipalidad Distrital
191	Municipalidad Distrital de Llumpa	Municipalidad Distrital
192	Municipalidad Distrital de los Olivos	Municipalidad Distrital
193	Municipalidad Distrital de Machupicchu	Municipalidad Distrital
194	Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar	Municipalidad Distrital
195	Municipalidad Distrital de Majes	Municipalidad Distrital
196	Municipalidad Distrital de Mala	Municipalidad Distrital
197	Municipalidad Distrital de MANCOS	Municipalidad Distrital
198	Municipalidad Distrital de Marangani	Municipalidad Distrital
199	Municipalidad Distrital de Mazamari	Municipalidad Distrital
200	Municipalidad Distrital de Mi Peru	Municipalidad Distrital
201	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	Municipalidad Distrital
202	Municipalidad Distrital de Ocobamba	Municipalidad Distrital
203	Municipalidad Distrital de Olmos	Municipalidad Distrital
204	Municipalidad Distrital de Pacaipampa	Municipalidad Distrital
205	Municipalidad Distrital de Pachacamac	Municipalidad Distrital
206	Municipalidad Distrital de Paijan	Municipalidad Distrital
207	Municipalidad Distrital de Pampacolca	Municipalidad Distrital
208	Municipalidad Distrital de Pangoa	Municipalidad Distrital
209	Municipalidad Distrital de Paramonga	Municipalidad Distrital
210	Municipalidad Distrital de Parcona	Municipalidad Distrital
211	Municipalidad Distrital de Parcoy	Municipalidad Distrital
212	Municipalidad Distrital de Pichari	Municipalidad Distrital
213	Municipalidad Distrital de Pimentel	Municipalidad Distrital
214	Municipalidad Distrital de Plateria	Municipalidad Distrital
215	Municipalidad Distrital de Pomalca	Municipalidad Distrital
216	Municipalidad Distrital de Pueblo Libre	Municipalidad Distrital
217	Municipalidad Distrital de Puente Piedra	Municipalidad Distrital
218	Municipalidad Distrital de Punchana	
219	Municipalidad Distrital de Punta Hermosa	Municipalidad Distrital
220	Municipalidad Distrital de Quellouno	Municipalidad Distrital
221	Municipalidad Distrital de Querecotillo	Municipalidad Distrital
222	Municipalidad Distrital de Quillo	Municipalidad Distrital
223	Municipalidad Distrital de Razuri	Municipalidad Distrital
224	Municipalidad Distrital de Rimac	Municipalidad Distrital
225	Municipalidad Distrital de Salas	Municipalidad Distrital
226	Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana	Municipalidad Distrital
227	Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas	Municipalidad Distrital
228	Municipalidad Distrital de San Antonio	Municipalidad Distrital
229	Municipalidad Distrital de San Borja	Municipalidad Distrital
230	Municipalidad Distrital de San Clemente	Municipalidad Distrital
231	Municipalidad Distrital de San Fernando	Municipalidad Distrital
232	Municipalidad Distrital de San Isidro	Municipalidad Distrital

233	Municipalidad Distrital de San Jeronimo	Municipalidad Distrital
234	Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cusco	Municipalidad Distrital
235	Municipalidad Distrital de San Luis	Municipalidad Distrital
236	Municipalidad Distrital de San Martin de Porres	Municipalidad Distrital
237	Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique	Municipalidad Distrital
238	Municipalidad Distrital de San Ramon	Municipalidad Distrital
239	Municipalidad Distrital de San Salvador	Municipalidad Distrital
240	Municipalidad Distrital de San Sebastian	Municipalidad Distrital
241	Municipalidad Distrital de Santa	Municipalidad Distrital
242	Municipalidad Distrital de Santa Maria del Mar	Municipalidad Distrital
243	Municipalidad Distrital de Santa Rosa	Municipalidad Distrital
244	Municipalidad Distrital de Santiago de Surco	Municipalidad Distrital
245	Municipalidad Distrital de Sashaca	Municipalidad Distrital
246	Municipalidad Distrital de Sayan	Municipalidad Distrital
247	Municipalidad Distrital de Surquillo	Municipalidad Distrital
248	Municipalidad Distrital de Torata	Municipalidad Distrital
249	Municipalidad Distrital de Ubinas	Municipalidad Distrital
250	Municipalidad Distrital de Vice	Municipalidad Distrital
251	Municipalidad Distrital de Vilcabamba	Municipalidad Distrital
252	Municipalidad Distrital de Villa El Salvador	Municipalidad Distrital
253	Municipalidad Distrital de Villa Maria del Triunfo	Municipalidad distrital
254	Municipalidad Distrital de Wanchaq	Municipalidad Distrital
255	Municipalidad Distrital de Yanahuara	Municipalidad Distrital
256	Municipalidad Distrital de Yanatile	Municipalidad Distrital
257	Municipalidad Distrital de Yauli	Municipalidad Distrital
258	Municipalidad Distrital de Yauya	Municipalidad Distrital
259	Municipalidad Distrital de Yura	Municipalidad Distrital
260	Municipalidad Distrital Gregorio Albarracin Lanchipa	Municipalidad Distrital
261	Municipalidad Distrital Imperial – Cañete	Municipalidad Distrital
262	Municipalidad Distrital Jacobo Hunter	Municipalidad Distrital
263	Municipalidad Distrital Rural y Fronteriza El Carmen de la Frontera	Municipalidad distrital
264	Municipalidad Distrital San Jose del Alto	Municipalidad Distrital
265	Municipalidad Distrital San Juan Bautista	Municipalidad Distrital
266	Municipalidad Distrital Veintiseis de Octubre	Municipalidad Distrital
267	Municipalidad Distrital Victor Larco Herrera	Municipalidad Distrital
268	Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba	Municipalidad Distrital
269	Municipalidad Metropolitana de Lima	Municipalidad Metropolitana
270	Municipalidad Provincial de Anta	Municipalidad Provincial
271	Municipalidad Provincial de Ascope	Municipalidad Provincial
272	Municipalidad Provincial de Atalaya	Municipalidad Provincial
273	Municipalidad Provincial de Barranca	Municipalidad Provincial
274	Municipalidad Provincial de Cajabamba	Municipalidad Provincial
275	Municipalidad Provincial de Cajamarca	Municipalidad Provincial
276	Municipalidad Provincial de Calca	Municipalidad Provincial
277	Municipalidad Provincial de Camana	Municipalidad Provincial
278	Municipalidad Provincial de Canchis	Municipalidad Provincial
279	Municipalidad Provincial de Cañete	Municipalidad Provincial
280	Municipalidad Provincial de Carhuaz	Municipalidad Provincial
281	Municipalidad Provincial de Casma	Municipalidad Provincial

282	Municipalidad Provincial de Castilla	Municipalidad Provincial
283	Municipalidad Provincial de Chachapoyas	Municipalidad Provincial
284	Municipalidad Provincial de Chanchamayo	Municipalidad Provincial
285	Municipalidad Provincial de Chepén	Municipalidad Provincial
286	Municipalidad Provincial de Chincheros	Municipalidad Provincial
287	Municipalidad Provincial de Chupaca	Municipalidad Provincial
288	Municipalidad Provincial de Cotabambas	Municipalidad Provincial
289	Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave	Municipalidad Provincial
290	Municipalidad Provincial de Espinar	Municipalidad Provincial
291	Municipalidad Provincial de Ferreñafe	
292	Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	Municipalidad Provincial
293	Municipalidad Provincial de Huamanga	Municipalidad Provincial
294	Municipalidad Provincial de Huancabamba	Municipalidad Provincial
295	Municipalidad Provincial de Huancayo	Municipalidad Provincial
296	Municipalidad Provincial de Huanta	Municipalidad Provincial
297	Municipalidad Provincial de Huanuco	Municipalidad Provincial
298	Municipalidad Provincial de HUARAL	Municipalidad Provincial
299	Municipalidad Provincial de Huaraz	Municipalidad Provincial
300	Municipalidad Provincial de Huari	Municipalidad Provincial
301	Municipalidad Provincial de Huarmey	Municipalidad Provincial
302	Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho	Municipalidad Provincial
303	Municipalidad Provincial de Huaylas	Municipalidad Provincial
304	Municipalidad Provincial de Ica	Municipalidad Provincial
305	Municipalidad Provincial de Ilo	Municipalidad Provincial
306	Municipalidad Provincial de Islay – Mollendo	Municipalidad Provincial
307	Municipalidad Provincial de Jaén	Municipalidad Provincial
308	Municipalidad Provincial de Junin	Municipalidad Provincial
309	Municipalidad Provincial de la Convencion	Municipalidad Provincial
310	Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto	Municipalidad Provincial
311	Municipalidad Provincial de Maynas	Municipalidad Provincial
312	Municipalidad Provincial de Moyobamba	Municipalidad Provincial
313	Municipalidad Provincial de Otuzco	Municipalidad Provincial
314	Municipalidad Provincial de Pachitea – Pano	Municipalidad Provincial
315	Municipalidad Provincial de Padre Abad Aguaytia	Municipalidad Provincial
316	Municipalidad Provincial de Paita	Municipalidad Provincial
317	Municipalidad Provincial de PARURO	Municipalidad Provincial
318	Municipalidad Provincial de Piura	Municipalidad Provincial
319	Municipalidad Provincial de Pomabamba	Municipalidad Provincial
320	Municipalidad Provincial de Puno	Municipalidad Provincial
321	Municipalidad Provincial de San Marcos	Municipalidad Provincial
322	Municipalidad Provincial de San Miguel	Municipalidad Provincial
323	Municipalidad Provincial de Sanchez Carrion	Municipalidad Provincial
324	Municipalidad Provincial de Sandia	Municipalidad Provincial
325	Municipalidad Provincial de Satipo	Municipalidad Provincial
326	Municipalidad Provincial de Sullana	Municipalidad Provincial
327	Municipalidad Provincial de Tacna	Municipalidad Provincial
328	Municipalidad Provincial de Talara	Municipalidad Provincial
329	Municipalidad Provincial de Tambopata	Municipalidad Provincial
330	Municipalidad Provincial de Tayacaja – Pampas	Municipalidad Provincial
331	Municipalidad Provincial de Trujillo	Municipalidad Provincial

332	Municipalidad Provincial de Urubamba	Municipalidad Provincial
333	Municipalidad Provincial de Yungay	Municipalidad Provincial
334	Municipalidad Provincial de Yunguyo	Municipalidad Provincial
335	Municipalidad Provincial de Zarumilla	Municipalidad Provincial
336	Municipalidad Provincial del Callao	Municipalidad Provincial
337	Municipalidad Provincial del Santa	Municipalidad Provincial
338	Municipalidad Provincial Leoncio Prado	Municipalidad Provincial
339	Municipalidad Provincial Mariscal Caceres	Municipalidad Provincial
340	Municipalidad Provincial Mariscal Luzuriaga	Municipalidad Provincial
341	Municipalidad Provincial San Ignacio	Municipalidad Provincial
342	Oficina de Normalizacion Previsional	OTE
343	Oficina Nacional de Procesos Electorales	OCA
344	Organismo de Evaluacion y Fiscalizacion Ambiental	OTE
345	Organismo de Formalizacion de la Propiedad Informal	OPE
346	Organismo de Supervision de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre	OPE
347	Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	OTE
348	Organismo Supervisor de la Inversion en Energia y Minería	Reguladoras
349	Organismo Supervisor de la Inversion en Infraestructura de Transporte de Uso Publico	Reguladoras
350	Organismo Supervisor de la Inversion Privada en Telecomunicaciones	Reguladoras
351	Organismo Tecnico de la Administracion de los servicios de Saneamiento	OTE
352	Organismos Supervisor de la Contrataciones del Estado	OTE
353	Patronato del Parque de las Leyendas – Felipe Benavides Barreda	Otros
354	Plan COPESCO	Proyecto
355	Presidencia de Consejo de Ministros	Ministerios
356	Programa de Compensaciones para la Competitividad	Programa
357	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural	Programa
358	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	Programa
359	Programa Nacional “Plataforma de accion para la inclusion social – PAIS”	Programa
360	Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual	Programa
361	Programa Nacional Cuna Mas	Programa
362	Programa Nacional de Alimentacion Escolar QaliWarma	Programa
363	Programa Nacional de Apoyo Directo a los mas Pobres	Programa
364	Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pension 65	Programa
365	Programa Nacional de Becas y Credito Educativo	Programa
366	Programa Nacional de Conservacion de Bosques	Programa
367	Programa Nacional de Empleo Juvenil Jovenes Productivos	Programa
368	Programa Nacional de Infraestructura Educativa	Programa
369	Programa Nacional de Inversiones en Salud	Programa
370	Programa Nacional de Saneamiento Rural	Programa
371	Programa Nacional de Saneamiento Urbano	Programa
372	Programa Nacional para la Competitividad y Productividad	Programa

373	Programa Nacional para la promocion de oportunidades laborales	Programa
374	Programa Subsectorial de Irrigaciones	Programa
375	Programa Trabaja Peru	Programa
376	Proyecto Especial Alto Huallaga	Proyecto
377	Proyecto Especial Binacional Desarrollo Integral de la Cuenca del rio Putumayo	Proyecto
378	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca	Proyecto
379	Proyecto Especial Binacional Puyango – Tumbes	Proyecto
380	Proyecto Especial Chavimochic	Proyecto
381	Proyecto Especial Chinecas	Proyecto
382	Proyecto Especial Datem del Marañon – Alto Amazonas – Loreto – Condorcanqui	Proyecto
383	Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los rios Apurimac, Ene y Mantaro	Proyecto
384	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado	Proyecto
385	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional	Proyecto
386	Proyecto Especial de Irrigacion e Hidroenergetico del Alto Piura	Proyecto
387	Proyecto Especial Jaen – San Ignacio – Bagua	Proyecto
388	Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña	Proyecto
389	Proyecto Especial Madre de Dios	Proyecto
390	Proyecto Especial Pichis Palcazu	Proyecto
391	Proyecto Especial Sierra Centro Sur	Proyecto
392	Proyecto Especial Tacna	Proyecto
393	Registro Nacional de Identidad y Estado Civil	OCA
394	Seguro Integral de Salud	OPE
395	Servicio de Administracion Tributaria Huamanga	OPD
396	Servicio de Administracion Tributaria Lima	OPD
397	Servicio de Administracion Tributaria San Martin de Porres	SAT
398	Servicio de Administracion Tributaria Trujillo	OPD
399	Servicio Nacional de areas Naturales Protegidas por el Estado	OTE
400	Servicio Nacional de capacitacion para la Industria de la Construccion	Otros
401	Servicio Nacional de Certificacion Ambiental	OTE
402	Servicio Nacional de Sanidad Agraria	OTE
403	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre	OTE
404	Servicio Nacional Meteorologia e Hidrologia del Peru	OPE
405	Servicios de Parque de Lima	OPD
406	Sierra y Selva Exportadora	OPE
407	Sociedad de Beneficencia Publica – PIURA	Otros
408	Sociedad de Beneficencia Publica – TACNA	Otros
409	Superintendencia de Mercado de Valores	OTE
410	Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud	OTE
411	Superintendencia Nacional de Bienes Estatales	OPE
412	Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil	OTE

413	Superintendencia Nacional de Educacion Superior Universitaria	OTE
414	Superintendencia Nacional de Fiscalizacion Laboral	OTE
415	Superintendencia Nacional de los Registros Publicos	OTE
416	Superintendencia Nacional de Migraciones	OTE
417	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento	Reguladoras
418	Superintendencia Nacional de Transporte de Personas, Cargas y Mercancias	OPE
419	Tribunal Constitucional	OCA
420	Universidad Nacional Agraria de la Selva	Universidad
421	Universidad Nacional Agraria La Molina	Universidad
422	Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios	Universidad
423	Universidad Nacional Autonoma Altoandina de Tarma	Universidad
424	Universidad Nacional Autonoma de Alto Amazonas	Universidad
425	Universidad Nacional Autonoma de Chota	Universidad
426	Universidad Nacional Autonoma de Huanta	Universidad
427	Universidad Nacional Autonoma de Tayacaja	Universidad
428	Universidad Nacional Ciro Alegría	Universidad
429	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion	Universidad
430	Universidad Nacional de Barranca	Universidad
431	Universidad Nacional de Cajamarca	Universidad
432	Universidad Nacional de Cañete	Universidad
433	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle – La CANTUTA	Universidad
434	Universidad Nacional de Federico Villareal	Universidad
435	Universidad Nacional de Frontera	Universidad
436	Universidad Nacional de Huancavelica	Universidad
437	Universidad Nacional de Jaen	Universidad
438	Universidad Nacional de Juliaca	Universidad
439	Universidad nacional de Moquegua	Universidad
440	Universidad Nacional de Piura	Universidad
441	Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco	Universidad
442	Universidad Nacional de Trujillo	Universidad
443	Universidad Nacional de Tumbes	Universidad
444	Universidad Nacional de Ucayali	Universida
345	Organismo de Formalizacion de la Propiedad Informal	OPE
346	Organismo de Supervision de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre	OPE
347	Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	OTE
348	Organismo Supervisor de la Inversion en Energia y Minería	Reguladoras
349	Organismo Supervisor de la Inversion en Infraestructura de Transporte de Uso Publico	Reguladoras
350	Organismo Supervisor de la Inversion Privada en Telecomunicaciones	Reguladoras
351	Organismo Tecnico de la Administracion de los servicios de Saneamiento	OTE
352	Organismos Supervisor de la Contrataciones del Estado	OTE
353	Patronato del Parque de las Leyendas – Felipe Benavides Barreda	Otros
354	Plan COPESCO	Proyecto

355	Presidencia de Consejo de Ministros	Ministerios
356	Programa de Compensaciones para la Competitividad	Programa
357	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural	Programa
358	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	Programa
359	Programa Nacional "Plataforma de acción para la inclusión social – PAIS"	Programa
360	Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual	Programa
361	Programa Nacional Cuna Mas	Programa
362	Programa Nacional de Alimentación Escolar QaliWarma	Programa
363	Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres	Programa
364	Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65	Programa
365	Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo	Programa
366	Programa Nacional de Conservación de Bosques	Programa
367	Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	Programa
368	Programa Nacional de Infraestructura Educativa	Programa
369	Programa Nacional de Inversiones en Salud	Programa
370	Programa Nacional de Saneamiento Rural	Programa
371	Programa Nacional de Saneamiento Urbano	Programa
372	Programa Nacional para la Competitividad y Productividad	Programa
373	Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales	Programa
374	Programa Subsectorial de Irrigaciones	Programa
375	Programa Trabaja Perú	Programa
376	Proyecto Especial Alto Huallaga	Proyecto
377	Proyecto Especial Binacional Desarrollo Integral de la Cuenca del río Putumayo	Proyecto
378	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca	Proyecto
379	Proyecto Especial Binacional Puyango – Tumbes	Proyecto
380	Proyecto Especial Chavimochic	Proyecto
381	Proyecto Especial Chincas	Proyecto
382	Proyecto Especial Datem del Marañón – Alto Amazonas – Loreto – Condorcanqui	Proyecto
383	Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro	Proyecto
384	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado	Proyecto
385	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional	Proyecto
386	Proyecto Especial de Irrigación e Hidroenergético del Alto Piura	Proyecto
387	Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua	Proyecto
388	Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña	Proyecto
389	Proyecto Especial Madre de Dios	Proyecto
390	Proyecto Especial Pichis Palcazu	Proyecto
391	Proyecto Especial Sierra Centro Sur	Proyecto
392	Proyecto Especial Tacna	Proyecto
393	Registro Nacional de Identidad y Estado Civil	OCA
394	Seguro Integral de Salud	OPE
395	Servicio de Administración Tributaria Huamanga	OPD

396	Servicio de Administracion Tributaria Lima	OPD
397	Servicio de Administracion Tributaria San Martin de Porres	SAT
398	Servicio de Administracion Tributaria Trujillo	OPD
399	Servicio Nacional de areas Naturales Protegidas por el Estado	OTE
400	Servicio Nacional de capacitacion para la Industria de la Construccion	Otros
401	Servicio Nacional de Certificacion Ambiental	OTE
402	Servicio Nacional de Sanidad Agraria	OTE
403	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre	OTE
404	Servicio Nacional Meteorologia e Hidrologia del Peru	OPE
405	Servicios de Parque de Lima	OPD
406	Sierra y Selva Exportadora	OPE
407	Sociedad de Beneficencia Publica – PIURA	Otros
408	Sociedad de Beneficencia Publica – TACNA	Otros
409	Superintendencia de Mercado de Valores	OTE
410	Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud	OTE
411	Superintendencia Nacional de Bienes Estatales	OPE
412	Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil	OTE
413	Superintendencia Nacional de Educacion Superior Universitaria	OTE
414	Superintendencia Nacional de Fiscalizacion Laboral	OTE
415	Superintendencia Nacional de los Registros Publicos	OTE
416	Superintendencia Nacional de Migraciones	OTE
417	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento	Reguladoras
418	Superintendencia Nacional de Transporte de Personas, Cargas y Mercancias	OPE
419	Tribunal Constitucional	OCA
420	Universidad Nacional Agraria de la Selva	Universidad
421	Universidad Nacional Agraria La Molina	Universidad
422	Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios	Universidad
423	Universidad Nacional Autonoma Altoandina de Tarma	Universidad
424	Universidad Nacional Autonoma de Alto Amazonas	Universidad
425	Universidad Nacional Autonoma de Chota	Universidad
426	Universidad Nacional Autonoma de Huanta	Universidad
427	Universidad Nacional Autonoma de Tayacaja	Universidad
428	Universidad Nacional Ciro Alegria	Universidad
429	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion	Universidad
430	Universidad Nacional de Barranca	Universidad
431	Universidad Nacional de Cajamarca	Universidad
432	Universidad Nacional de Cañete	Universidad
433	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle – La CANTUTA	Universidad
434	Universidad Nacional de Federico Villareal	Universidad
435	Universidad Nacional de Frontera	Universidad
436	Universidad Nacional de Huancavelica	Universidad
437	Universidad Nacional de Jaen	Universidad
438	Universidad Nacional de Juliaca	Universidad

439	Universidad nacional de Moquegua	Universidad
440	Universidad Nacional de Piura	Universidad
441	Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco	Universidad
442	Universidad Nacional de Trujillo	Universidad
443	Universidad Nacional de Tumbes	Universidad
444	Universidad Nacional de Ucayali	Universidad
445	Universidad Nacional del Altiplano Puno	Universidad
446	Universidad Nacional del Callao	Universidad
447	Universidad Nacional Hermilio Valdizan	Universidad
448	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia	Universidad
449	Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa	Universidad
450	Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba	Universidad
451	Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguia de Bagua	Universidad
452	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	Universidad
453	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	Universidad
454	Universidad Nacional Jose Maria Arguedas	Universidad
455	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Universidad
456	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Universidad
457	Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga	Universidad
458	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica	Universidad
459	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo	Universidad
460	Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza	Universidad
461	Universidad Tecnologica de Lima Sur	Universidad
462	Zona Especial de Desarrollo Ilo	OPD
463	Zona Especial de Desarrollo Matarani	OPD
464	Zona Franca de Tacna – Peru	OPE

FUENTE: SERVIR, 2019

## AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Castilla, 22 de mayo del 2019.

**OFICIO N° 023 - 2019-MDC-SGRR.HH.**

Dra.

**MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN**

Directora Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Filial Chiclayo.

ASUNTO : Autorización para realizar aplicación de Instrumentos de Investigación para desarrollar Proyecto de Tesis.

REF. : Expediente N° 0008723 (22.04.2019).

Por el presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente en atención al expediente de la referencia, en el cual solicita realizar aplicación de Instrumentos de Investigación para desarrollar el Proyecto de Tesis de KARINA NATALY CABANILLAS PRADO; titulado: "LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018.

Con respecto a lo antes mencionado, se le brinda la autorización y facilitación de información con respecto al tema a investigar, para que su representada pueda llevar a cabo su proyecto de tesis.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines a seguir salvo mejor parecer.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA  
PIURA  
Abog. Manuel Alfredo Reusche Calderón  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Cc  
Archivo/

# AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

CABANILLAS PRADO KARINA NATALY.  
D.N.I. : 46343011  
Domicilio : Calle las Palmeras 273 Villa Hermosa – J.L.O  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 958896591  
E-mail : cabanillaspkarina@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :  
.....

Escuela :  
.....

Carrera :  
.....

Título :  
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Gestión pública

Mención :  
.....

### 3. DATOS DE LA TESIS

**Autor (es) Apellidos y Nombres:**

Cabanillas Prado Karina Nataly.

**Título de la tesis:**

Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018.

**Año de publicación** : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

x

Firma :

Fecha : 06-08-2019

  
KARINA NATALY CABANILLAS PRADO.

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

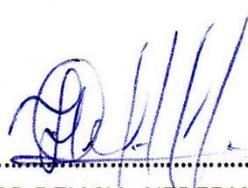


### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Flor Delicia Heredia Llatas, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, **Karina Nataly Cabanillas Prado**, titulada: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018, constato que la misma tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 06 de agosto de 2019



MG. FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS

DNI: 41365424

## REPORTE TURNITIN

# LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE CASTILLA PIURA 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>21%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>spij.minjus.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.munibrena.gob.pe</b>	

# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CABANILLAS PRADO, KARINA NATALY

INFORME TÍTULADO:

**Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de Recursos Humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

---

**SUSTENTADO EN FECHA: 06/08/2019**

**NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD**

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO