



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**EXIGENCIA DE LOS REQUISITOS PARA EL
EJERCICIO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN
EL NIVEL DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY –
REGIÓN TACNA, 2023**

PRESENTADA POR

BACH. GRASSE GUIANETTE CHURA CUTIPA

ASESOR

MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2025



0006-2025

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

La que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el: Trabajo de Investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de Suficiencia Profesional (___) / Trabajo Académico (___), titulado **“EXIGENCIA DE LOS REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY – REGIÓN TACNA, 2023”** presentado por la bachiller: **CHURA CUTIPA, Grasse Guianette**, para obtener el: Grado Académico (___) / Título Profesional (X) / Título de Segunda Especialidad (___) de: **INGENIERO COMERCIAL**, asesorado por el Mg. José Miguel de la Paz Ramos, designado con Resolución de Decanato N° 00199-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN obteniendo un porcentaje del **36%**, el cual se encuentra dentro de los parámetros **PERMITIDOS** por la Universidad José Carlos Mariátegui, de conformidad a la normativa interna, considerándolo apto para su publicación en el Repositorio Institucional.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Moquegua, 10 de enero de 2025



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS


Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo General	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	14
1.5. Variables	19
1.6. Hipótesis de la investigación.....	20
1.6.1. Hipótesis general:.....	20
1.6.2. Hipótesis específica:	20
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Bases teóricas.....	25

2.3. Marco conceptual.....	33
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35
3.2. Diseño de investigación.....	35
3.3. Población y muestra.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
4.1. Presentación de resultados por variable.....	38
4.2. Contrastación de hipótesis.....	50
4.3. Discusión de resultados.....	55
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.1. Conclusiones.....	59
5.2. Recomendaciones.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	62

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	19
TABLA 2 NIVELES DE LA VARIABLE “REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL”... 38	38
TABLA 3 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 1 “CURRICULUM VITAE”	39
TABLA 4 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 2 “CAPACITACIONES”	40
TABLA 5 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 3 “EXPERIENCIA GENERAL”	41
TABLA 6 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 4 “EXPERIENCIA ESPECÍFICA”	42
TABLA 7 NIVELES DE LA VARIABLE “ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA”	43
TABLA 8 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 5 “SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO”	44
TABLA 9 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 6 “LEGAJO PERSONAL”	45
TABLA 10 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 7 “REPORTE DE POSTULACIONES A CARGOS DIRECTIVOS Y DE CONFIANZA”	47
TABLA 11 NIVELES DE LA DIMENSIÓN 8 “REPORTES AUDITORIAS DE CONTROL”	48
TABLA 12 INFLUENCIA DE LA VARIABLE DE REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL SOBRE LA VARIABLE ACCESO A LA FUNCIÓN PUBLICA	50
TABLA 13 INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN “CURRICULUM VITAE” SOBRE LA VARIABLE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.	51
TABLA 14 INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN “CAPACITACIONES” SOBRE LA VARIABLE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.	52
TABLA 14 INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN “EXPERIENCIA GENERAL” SOBRE LA VARIABLE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.	53
TABLA 16 INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN “EXPERIENCIA ESPECÍFICA” SOBRE LA VARIABLE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	54
FIGURA 1 VARIABLE “REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL”	38
FIGURA 2 DIMENSIÓN 1 “CURRICULUM VITAE”	39
FIGURA 3 DIMENSIÓN 2 “CAPACITACIONES”	40
FIGURA 4 DIMENSIÓN 3 “EXPERIENCIA GENERAL”	41
FIGURA 5 DIMENSIÓN 4 “EXPERIENCIA ESPECÍFICA”	42
FIGURA 6 VARIABLE “ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA”	43
FIGURA 7 DIMENSIÓN 5 “SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO”	45
FIGURA 8 DIMENSIÓN 6 “LEGAJO PERSONAL”	46
FIGURA 9 DIMENSIÓN 7 “REPORTE DE POSTULACIONES A CARGOS DIRECTIVOS Y DE CONFIANZA”	47
FIGURA 10 DIMENSIÓN 8 “REPORTES AUDITORIAS DE CONTROL”	48

RESUMEN

El propósito de este estudio consistió en determinar si los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023. La metodología empleada se enmarca dentro del tipo básica, adoptando un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo integrada por la cantidad de 70 servidores públicos (personal administrativo), de los cuales el 100% de la población fue considerada como la muestra. Se procedió a administrar una encuesta que comprendía 2 cuestionarios compuestos por 16 preguntas cada uno con el objetivo de recopilar datos significativos. Los resultados del análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson muestran que, en general, los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el acceso a la función pública, con un valor de 418.223 y una significancia de 0,003. Sin embargo, las hipótesis específicas evaluadas revelan que el curriculum vitae, las capacitaciones, la experiencia general y la experiencia específica no tienen un impacto significativo en dicho acceso, con valores de Chi-cuadrado y niveles de significancia que indican la falta de influencia en estos aspectos.

Palabras claves: requisitos, acceso, función pública, metodología, encuesta, Chi-cuadrado, significancia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the requirements for professional practice influence the level of access to public service in the District Municipality of Pocollay, 2023. The methodology used is framed within the basic type, adopting a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 70 public servants (administrative personnel), of which 100% of the population was considered as the sample. A survey comprising 2 questionnaires composed of 16 questions each was administered in order to collect significant data. The results of the Pearson Chi-square statistical analysis show that, in general, the requirements for professional practice influence access to the civil service, with a value of 418.223 and a significance of 0.003. However, the specific hypotheses evaluated reveal that the curriculum vitae, training, general experience and specific experience do not have a significant impact on such access, with Chi-square values and significance levels indicating a lack of influence on these aspects.

Key words: requirements, access, civil service, methodology, survey, Chi-square, significance.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la administración pública, la selección de personal se rige como un pilar fundamental para asegurar la eficiencia y eficacia de los servicios brindados a la ciudadanía. En este contexto, la exigencia de requisitos para el ejercicio profesional constituye un componente esencial que influye directamente en la calidad del personal seleccionado. La Municipalidad Distrital de Pocollay, ubicada en la región Tacna, no es ajena a esta realidad y enfrenta desafíos significativos en cuanto a la implementación de criterios rigurosos que aseguren la contratación de profesionales competentes y capacitados.

El presente estudio aborda la problemática de cómo los requisitos exigidos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay durante el año 2023. Se busca analizar si la normativa vigente y los procesos de selección actuales permiten la incorporación de talento humano calificado que responda a las demandas del desarrollo local y a las expectativas de la comunidad.

La importancia de esta investigación radica en la necesidad de fortalecer la gestión pública a través de la contratación de personal idóneo, lo cual es fundamental para el logro de los objetivos institucionales y para el mejoramiento continuo de los servicios municipales. Asimismo, se pretende identificar posibles brechas y áreas de mejora en los procesos de selección, contribuyendo así a la formulación de políticas públicas más efectivas y a la optimización del capital humano en el sector público.

Este análisis se desarrollará mediante una revisión exhaustiva de los requisitos profesionales establecidos, la evaluación de los procesos de selección aplicados y la percepción de los postulantes y funcionarios respecto a dichos requisitos. Los resultados obtenidos permitirán elaborar recomendaciones que orienten a la Municipalidad de Pocollay en la adopción de prácticas más transparentes y equitativas, asegurando un acceso justo y meritocrático a la función pública.

En suma, la presente investigación no solo busca aportar al conocimiento académico sobre la gestión de recursos humanos en el sector público, sino también contribuir de manera tangible al fortalecimiento institucional de la Municipalidad Distrital de Pocollay, promoviendo una administración pública más eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano.

Esta tesis se organiza en cinco capítulos, diseñados para abordar de manera integral el tema de investigación. El Capítulo I se centra en el planteamiento del problema, incluyendo la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, la importancia del estudio, la presentación de las variables y las hipótesis.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, fundamentado en antecedentes y definiciones de términos clave. Además, se profundiza en las variables de estudio mediante una revisión exhaustiva de diversas fuentes de información.

El Capítulo III se enfoca en la metodología, detallando el tipo y diseño de la investigación, los instrumentos de recolección de datos, la población y muestra de estudio, así como el procesamiento y análisis estadístico de los datos recopilados.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, tanto descriptivos como la verificación de las hipótesis. Este análisis permite validar o rechazar la hipótesis general y las específicas del estudio, acompañados de una discusión exhaustiva.

Finalmente, el Capítulo V se dedica a las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio sobre la exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional y su influencia en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay – región Tacna, 2023.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el Perú, hay una Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

La Ley N° 31419, en el Artículo 1°, tiene como objetivo establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función.

El hecho que se haya creado esa Ley, evita que los profesionales jóvenes no tengan fácil acceso a ocupar dichos cargos, ya que los requisitos de experiencia laboral general, es el tiempo en el cual se ha laborado independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de su formación universitaria o técnica completa.

La práctica pre profesional y profesional forma parte de la experiencia laboral y se regulan por la Ley de la materia.

La experiencia laboral específica, forma parte de la experiencia laboral general; la cual se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos: en el puesto o cargo, en la función o materia y en el sector público.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cómo los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cómo el curriculum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?

¿Cómo las capacitaciones influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?

¿Cómo la experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?

¿Cómo la experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar si los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar como el curriculum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Determinar cómo las capacitaciones influyen en el nivel de acceso en la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Determinar como la experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Determinar como la experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública de la Municipalidad Distrital en Pocollay, 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

El presente estudio se justifica desde la perspectiva teórica, debido a que uno como profesional joven no puede acceder a cargos públicos, ya que los requisitos para poder acceder a la función pública son muy rigurosos en cuanto a la experiencia específica, que de no cumplir uno de ellos no podría tener derecho en acceder a un cargo público. Esto con el argumento que la designación de funcionarios sin experiencia y el proceso de destrucción de la tecnocracia viene socavando la institucionalidad del aparato público. Además, se argumenta que la incapacidad tiene un alto costo que pongamos todos los peruanos. Con estos últimos argumentos se confunde el verdadero criterio que encierra el concepto de “capacidad”, la capacidad profesional no puede confundirse con el verbo de “desconocimiento”, porque el verbo capacidad encierra toda una preparación académica en centros académicos como universidades e institutos creados para tal fin; por el contrario, el desconocimiento viene a ser la falta de preparación sobre un determinado tema o campo profesional.

En las últimas décadas el Estado no funciona, está paralizado, es ineficiente y no resuelve los problemas del ciudadano. Basta con ver la pobre ejecución de la inversión pública. La posta, el colegio, el hospital, el agua y la electricidad, nunca llegaron. Son los más pobres los que pagan el precio más alto por la incapacidad de nuestras autoridades; y ello no es por falta de capacidad profesional sino por el desconocimiento por la falta de preparación técnica y/o profesional, en todos los

años de fracaso con cargos de alta corrupción ha quedado demostrado que se ha aprovechado de los cargos directivos y de confianza con personas que han participado en contiendas electorales movimientos políticos colocando así en un “ultimo plano el interés público” designando en dichos cargos por compromiso políticos con algunas excepciones, pero en dichas designaciones no había un interés de nombrar a personal con capacidad profesional sino por el contrario a personal con compromisos políticos, es así que una y otra vez se ha convocado a personas con denuncias por este tema. Poniendo como ejemplo, el primer gabinete del Expresidente Pedro Castillo tenía integrantes cuya permanencia es insostenible. Desde el presidente del Consejo de Ministros, con acusaciones de violencia contra mujeres, hasta la ministra de la Mujer, que desconoce la política de igualdad de género. ¡No! La violencia contra la mujer no es un asunto privado, es público, y constituye un problema nacional y para resolver ello se requiere de personas profesionales de calidad tanto con capacidad profesional idónea con el alto nivel de honestidad y ética profesional y ello se consigue con profesionales que se hayan preparado con el suficiente compromiso de tomar en serio su preparación para servir a la sociedad y con ello alcanzar la integridad, la transparencia, la idoneidad de los funcionarios y la lucha contra la violencia y la corrupción. Son principios a los que no debemos renunciar.

Dentro del contexto de capacidad profesional “Hay buenos profesionales con la suficiente preparación y conocimiento en la Gestión Pública y con ello con la suficiente preparación para que tenga acceso al derecho constitucional de acceder a un cargo público e ingresar por “meritocracia” en dicho cargo de la materia de la presente investigación. “El servidor público, debe tener conciencia de que su función es un servicio hacia los demás y no está allí para servir a sus propios intereses”.

El adecuado desarrollo de las organizaciones depende en gran medida de las actividades realizadas por su personal, así como las normas y procedimientos establecidos dentro de las instituciones. Por lo tanto, es crucial contar con empleados capacitados que contribuyan al logro de los resultados (Parra & Rodríguez, 2015). Es fundamental que los trabajadores de una organización

posean todas las competencias necesarias para un desempeño laboral óptimo (Alveiro, 2009). Por lo tanto, el perfil profesional requerido para ocupar un puesto debe estar en línea con las competencias académicas adquiridas durante la formación profesional, de manera que se pueda satisfacer las demandas del mercado laboral (Álvarez et al, 2018). Por esta razón, al seleccionar a un profesional para ocupar un puesto, es necesario asegurarse de que posea las habilidades, destrezas y rasgos de personalidad apropiados para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas.

Justificación práctica

El resultado obtenido de este estudio puede servir como base para futuras investigaciones que profundicen en la exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional y su impacto en el acceso a puestos en la función pública. Es importante tener en cuenta que cuando nos referimos a una entidad pública, nos referimos a cualquier organización del Estado Peruano con personalidad jurídica de derecho público, creada por una norma específica que le otorga un mandato para ejercer funciones dentro de sus competencias y atribuciones, administrando recursos públicos para satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad. Estas entidades están sujetas a control, fiscalización y rendición de cuentas (Disposiciones Relacionadas a la Definición del Concepto de Entidad Pública y Validación del Registro Preliminar de las Entidades Públicas del Estado Peruano, 2010).

La diversidad de enfoques utilizados por diferentes países en la selección, formación y promoción de empleados públicos ha despertado un gran interés en establecer el perfil adecuado para los responsables de las organizaciones en cada nivel, así como en definir la capacitación que deben recibir. Esto se busca lograr un mejor funcionamiento interno y garantizar la calidad en la atención a los ciudadanos (López et al, 2014)

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos establecidos en la investigación, se desarrollarán herramientas de investigación que se utilizará para evaluar y demostrar las

variables de estudio, como el ejercicio profesional y el acceso a la función pública. Para ello, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la normativa actualmente en vigor.

Según la Ley N° 28175 (2004), Ley del empleo público en el Perú se clasifica de la siguiente Manera:

1. **Funcionario Público.** El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. Ejemplos: Presidente, Congresistas, Gobernadores Regionales, Alcaldes, Ministros de Estado.
2. **Empleado de Confianza.** El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. Ejemplos: Gerentes Regionales, Gerentes Municipales, Directores, Jefes de área entre otros.
3. **Servidor Público.** Se califica en:
 - a. **Directivo Superior:** Aquel que desempeña funciones administrativas relacionadas con la dirección de un órgano, programa o proyecto. Esto incluye la supervisión de empleados públicos, la formulación de políticas de actuación administrativa y la contribución en la elaboración de políticas gubernamentales.
 - b. **Ejecutivo:** Aquel que realiza funciones administrativas, lo cual implica ejercer autoridad, tomar decisiones, emitir resoluciones, desempeñar funciones notariales, brindar asesoramiento legal obligatorio, supervisar, fiscalizar, auditar y, en general llevar a cabo tareas que requieran una actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente de las personas. Estos individuos conforman un grupo ocupacional.
 - c. **Especialista:** Aquel que realiza labores de prestación de servicios públicos, sin ejercer funciones administrativas. Estos individuos también conforman un grupo ocupacional.

- d. De apoyo: Aquel que desempeña labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Estos individuos también forman parte de un grupo ocupacional.

En la constitución Política del Perú de 1993 se establece que el Gobierno Peruano está conformado por tres poderes principales: el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial y el Poder Legislativo. A nivel regional, las regiones y departamentos son las jurisdicciones correspondientes, mientras que a nivel local se encuentran las provincias, distritos, y centros poblados.

Según la normativa vigente, los empleados de confianza son designados y destituidos a discreción. Esto implica que si el titular de la entidad pública (en este caso, el Gobernador Regional) pierde confianza en un empleado, se considera una causa de terminación del vínculo laboral entre el empleado de confianza y la entidad (Valdivia, 2012).

El objetivo de este estudio fue determinar el grado de cumplimiento del perfil profesional requerido en el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) del Gobierno Regional de Huancavelica para ocupar los cargos de confianza. Este documento técnico y normativo de gestión institucional describe y establece la función básica, funciones específicas, relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo en una entidad (Presidencia del Consejo de Ministros, 2007).

Al designar a los empleados de confianza, también es necesario tener en cuenta que estos puestos estén incluidos en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP). Este documento de gestión institucional es temporal y contiene los cargos definidos y aprobados por la entidad, basándose en su estructura orgánica establecida por el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) (Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos, y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE, 2016).

1.5. Variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Requisito para el ejercicio profesional	Smith & Johnson (2017), refiere que el ejercicio profesional se define como la práctica de actividades especializadas que requieren un alto nivel de conocimiento técnico y habilidades específicas, reguladas por estándares y códigos de ética, y que están orientadas a la prestación de servicios profesionales de alta calidad a la comunidad.	Se evaluará esta variable mediante un cuestionario que consta de 16 preguntas.	1. Curriculum vitae documentado	1.1. Formación Académica 1.2. Antecedentes laborales 1.3. Habilidades	1,5	Ordinal
			2. Capacitaciones	2.1. Conocimientos/ cap. técnica 2.2. Diplomados 2.3. Maestría	6,10	
			3. Experiencia General	3.1. Egresado universitario 3.2. Practica pre profesionales 3.3. Practica profesionales	11,15	
			4. Experiencia Especifica	4.1. Experiencia en el puesto/cargo 4.2. Función o materia 4.3. Sector público y/o privado	16,20	
Variable 2: Acceso a la Función Publica	López (2016), nos define el acceso a la función pública como al proceso mediante los individuos pueden ingresar a puestos de trabajo dentro del sector gubernamental, basándose en criterios de mérito, competencia y transferencia, garantizando lo igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.	Esta variable se evaluará mediante un cuestionario conformado por 16 preguntas.	1. Servicio civil merito ratico	1.1. Capacidad profesional y técnica 1.2. Perfil psicológico	21,25	Ordinal
			2. Legajo de personal	2.1. Calificación del legajo del personal	1,9	
			3. Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza	3.1. Número de postulantes aptos para cargo	10,17	
			4. Reporte auditorias de control	4.1. Funcionarios que cumplen con requisitos de Ley.	18,25	

Nota: Elaboración propia

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

La exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional influye en el nivel de acceso a la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. El currículum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.
2. Las capacitaciones influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.
3. La experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.
4. La experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Moran Hernández (2018), investigo en México el papel del servidor público de confianza y su influencia en el ejercicio profesional en el ámbito gubernamental. El autor analizó la importancia de establecer criterios claros basados en el mérito para la selección y promoción de servidores públicos de confianza, lo que contribuye a una administración pública eficiente y transparente.

Gutiérrez (2016), examinó en España la relación entre el servidor público de confianza y el ejercicio profesional en el contexto de la Administración Pública. El estudio destacó la necesidad de implementar sistemas de selección y evaluación basados en criterios de competencia y mérito, a fin de asegurar la idoneidad de los servidores públicos y fortalecer la calidad de la gestión pública.

Johnson (2014), en Estados Unidos centró en el análisis de los requisitos y competencias necesarios para el ejercicio profesional en el sector público. El autor examinó los procesos de selección, formación y desarrollo de los servidores públicos de confianza, destacando la importancia de promover la excelencia y la ética en el desempeño de sus funciones, así como la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes del entorno.

Aguilar y Fonseca (2010), estudiaron el perfil de competencias generales del funcionario público en el Régimen de Servicio Civil Costarricense. Concluyeron que estas competencias generales son características personales deseables en los funcionarios públicos y son características personales deseables en los funcionarios públicos y son fundamentales para cumplir con las responsabilidades laborales e institucionales, realizar funciones con excelencia y cumplir con el papel destacado de ser servidor público.

La Universidad de la Republica Uruguay (2014), señalo que una limitación importante en la gestión de recursos humanos en el sector público es el acceso a la información del legajo personal de los funcionarios. Esta información es fundamental para tomar decisiones, definir criterios para ascenso y movilidad, realizar evaluaciones y calificaciones, ofrecer capacitación y abordar aspectos sociales.

En su artículo “La selección de los directivos públicos en atención al mérito profesional. Algunas enseñanzas de Portugal” publicado en Gestión y Análisis de Políticas Públicas, Baz Vicente (2015) evaluó los incentivos y situaciones relacionados con la selección de directivos públicos en la Administración General del Estado de Portugal. El objetivo fue destacar la situación actual de la función pública directiva.

En el ámbito nacional:

Estrada (2017), realizo un estudio sobre el servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera en el ámbito de la administración pública federal. Concluyo que la profesionalización de los servidores públicos permite que el mérito, en lugar de circunstancias externas, determine la calificación profesional y, por lo tanto, el ingreso a la función pública. Esto promovería una administración pública imparcial, honesta y eficiente, alineada con las capacidades de los profesionales.

Sánchez (2012) propuso mejoras en el proceso de selección de personal en la empresa pública Metropolitana de Movilidad y Obras públicas (EPMMOP). Concluyo que una selección adecuada puede afectar el logro de los objetivos de la organización, ya que una persona inadecuada para un puesto puede impedir que candidatos potenciales y bien preparados tengan la oportunidad de prestar sus servicios en la institución.

Montesinos (2013) realizo un estudio sobre el perfil profesional y laboral de los docentes en el Instituto Superior Pedagógico Arequipa. Concluyo que los docentes del instituto demostraron un nivel aceptable o excelente en competencias intelectuales relacionadas con la pedagogía, la metodología, la planificación y la evaluación. Sin embargo, se encontraron limitaciones en competencias de gestión del clima en el aula y competencias sociales.

Núñez y Aranibar (2017) propusieron un sistema de selección de funcionarios de alta dirección en los ministerios del Perú. Su propuesta incluye la creación de un Sistema de Selección de Funcionarios de Alta Dirección (SEFADEM), encargado de reclutar a los mejores funcionarios de nivel II para cargos de toma de decisiones en los ministerios. Este sistema formaría parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su implementación sería responsabilidad de la Autoridad Nacional del Servicio.

En el ámbito Local

García (2020), realizó la investigación, Estudio sobre la Transparencia en los Procesos de Selección de Personal en la Municipalidad Provincial de Tacna, donde el objetivo general fue evaluar la transparencia en los procesos de selección de personal en la Municipalidad Provincial de Tacna. Siendo la metodología empleada con un enfoque cualitativo, realizando entrevistas a funcionarios y postulantes, y un análisis documental de los procedimientos de selección. Donde los principales resultados fueron que la falta de claridad

en los requisitos y procedimientos afectaba negativamente la percepción de los postulantes sobre la equidad del proceso. La investigación concluyó que esta falta de transparencia limitaba el acceso de profesionales competentes a la función pública y recomendó la implementación de medidas para mejorar la claridad y transparencia de los procesos de selección.

Fernández (2019), en su investigación sobre los Factores que Afectan la Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, donde el objetivo general fue identificar los factores que influían en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Siendo la metodología de la investigación de un enfoque mixto, combinando encuestas a empleados municipales y análisis estadístico de los datos de contratación. Donde los principales resultados fueron que los requisitos profesionales y la capacitación continua fueron identificados como cruciales para mejorar la calidad de los servicios municipales. Sin embargo, también se destacó la necesidad de revisar y actualizar los criterios de selección para asegurar la contratación de personal altamente calificado y adecuado a las necesidades del distrito.

Rodríguez (2018), en su investigación Evaluación de los Procesos de Reclutamiento y Selección en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, donde el objetivo general fue evaluar los procesos de reclutamiento y selección en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Siendo la metodología un estudio descriptivo con análisis cuantitativo de datos de selección de personal y entrevistas a funcionarios. Los resultados principales fueron que la exigencia de requisitos académicos y experiencia profesional influyó directamente en la calidad del personal seleccionado. Se sugirió la implementación de procesos más rigurosos y transparentes para mejorar la eficiencia administrativa y garantizar la contratación de personal competente.

Quispe (2021), en su investigación Análisis de la Influencia de los Requisitos Profesionales en la Eficiencia Administrativa de la Municipalidad Distrital de Pocollay, donde el objetivo general fue analizar

cómo los requisitos profesionales exigidos influían en la eficiencia administrativa de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Siendo la metodología un enfoque mixto, con encuestas a empleados y análisis de desempeño administrativo. Donde los resultados principales mostraron que una mayor exigencia en los requisitos profesionales contribuyó a una mejora en la gestión pública. Sin embargo, se identificaron áreas donde los procesos de selección podían optimizarse para atraer a candidatos más calificados y adecuados a las necesidades de la municipalidad.

Torres (2022), en su investigación Impacto de los Requisitos Profesionales en la Calidad de los Servicios Públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, donde el objetivo general fue explorar el impacto de los requisitos profesionales en la calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. La metodología de la investigación empleó un enfoque cuantitativo, con análisis estadístico de datos de calidad de servicio y encuestas a usuarios y empleados municipales. Los principales resultados fueron que la exigencia de requisitos estrictos para el ejercicio profesional mejoró la calidad de los servicios ofrecidos. No obstante, también se destacó la necesidad de mejorar la transparencia y equidad en los procesos de selección para asegurar un acceso más inclusivo y meritocrático a la función pública.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Requisito para el Ejercicio Profesional

Según García (2020), el ejercicio profesional hace referencia a toda actividad técnica, científica o docente que implica la aplicación de los conocimientos específicos y habilidades propias de una profesión con el fin de ofrecer servicios especializados. Esta actividad suele estar regulada por normas y leyes que establecen los requisitos necesarios para su ejercicio y

que buscan garantizar la calidad y la ética en la presentación de los servicios profesionales.

González (2015), nos dice que el ejercicio profesional se refiere al desempeño de las actividades y funciones inherentes a una profesión específica, bajo el cumplimiento de las normativas legales y éticas establecidas para garantizar un servicio de calidad y responsabilidad social. (pp. 45-59).

Pérez & Rodríguez (2018), nos dice que el ejercicio profesional implica la aplicación práctica de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas a través de la formación académica y la experiencia laboral, con el fin de resolver problemas y satisfacer las necesidades de los clientes o la sociedad. (pp.101-117).

Organización Internacional del Trabajo (2020), refiere que el ejercicio profesional es la realización de actividades específicas de una profesión, conforme a los estándares de competencia y ética profesional, que contribuyen al desarrollo individual y colectivo, así como al bienestar social y económico. (pp.78-95).

Smith & Johnson (2017), refiere que el ejercicio profesional se define como la práctica de actividades especializadas que requieren un alto nivel de conocimiento técnico y habilidades específicas, reguladas por estándares y códigos de ética, y que están orientadas a la prestación de servicios profesionales de alta calidad a la comunidad. (pp.134-150).

PAHO (2024) , indica que el objetivo principal del ejercicio profesional es satisfacer las necesidades y requerimientos de una sociedad en un contexto particular, y en algunos casos puede estar supervisado por una entidad reguladora que vela por que se cumplan las normas y estándares establecidos.

Importancia del ejercicio profesional

Prada et al. (2021), nos dice que el ejercicio profesional es fundamental para el crecimiento y desarrollo en cualquier campo, ya que permite adquirir habilidades y conocimientos relevantes, además de fomentar la creación de relaciones y redes en la industria. Asimismo, asegura el cumplimiento de estándares éticos y profesionales, lo cual es esencial para la reputación y la efectividad en el servicio. A lo largo del tiempo, los profesionales desarrollan experiencia, construyen un portafolio sólido, y mejoran sus capacidades de liderazgo y trabajo en equipo. Además, es crucial mantener y actualizar sus habilidades a través de la formación continua para mantenerse al día con los avances de su sector.

Pearson (2023), refiere que el ejercicio profesional facilita el desarrollo de habilidades y la acumulación de experiencias significativas que son esenciales para el desempeño competente en cualquier disciplina. Este proceso también implica una adherencia rigurosa a los estándares éticos y profesionales establecidos, lo cual es fundamental para mantener la integridad y la confianza en la profesión. Además, el ejercicio profesional ofrece oportunidades continuas para la actualización y el aprendizaje permanente.

Dimensiones

➤ Curriculum vitae documentado

Gómez (2016), define el curriculum vitae documentado como un documento formal que detalla la formación académica, la experiencia laboral, las habilidades y competencias del individuo, acompañado de pruebas documentales que respaldan cada uno de los elementos incluidos, tales como certificados, diplomas y cartas de recomendación (pp. 23-35).

López & Martínez (2019), nos dice que el curriculum vitae documentado consiste en un resumen estructurado de la trayectoria académica y

profesional de una persona, con anexos de documentos que verifican la autenticidad de la información presentada, lo cual aumenta la credibilidad del postulante ante posibles empleadores.

Asociación Nacional de Profesionales (2021), nos dice que el curriculum vitae documentado se refiere a un CV que incluye evidencia verificable de la educación, experiencia y habilidades del individuo, proporcionando una base sólida para la evaluación de las capacidades y competencias del candidato. (pp. 45-46)

➤ **Capacitaciones**

Pérez (2017), nos define a las capacitaciones como programas de formación y desarrollo diseñados para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados, facilitando su crecimiento profesional y aumentando su eficiencia y productividad en el lugar de trabajo.

Sánchez & Rodríguez (2018), nos define a las capacitaciones comprenden actividades educativas y formativas destinadas a actualizar y perfeccionar las capacidades de los trabajadores, asegurando que puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y de mercado. (pp. 112-113).

Organización Internacional del Trabajo (2020), refiere que las capacitaciones son procesos estructurados de formación que buscan proporcionar a los individuos las competencias necesarias para desempeñar eficientemente sus roles profesionales, fomentando el desarrollo continuo y la adaptación a nuevos desafíos laborales. (pag.66).

➤ **Experiencia General**

Ramírez (2016), nos define que la experiencia general se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos por una persona a través de su participación en diversas actividades laborales a lo largo del tiempo, sin importar la especificidad del campo o industria. (pp. 44-45).

Torres & Hernández (2017), nos señalan que la experiencia general abarca todas las experiencias laborales previas de un individuo que contribuyen a su desarrollo profesional, incluyendo trabajos en diferentes sectores o roles que hayan proporcionado un aprendizaje significativo. (pp. 97-98).

Asociación Americana de Psicología (2018), nos define la experiencia general como todas las actividades y responsabilidades laborales desempeñadas por una persona, que han contribuido al desarrollo de sus habilidades y conocimientos en un contexto amplio y no especializado. (pp.35-50)

➤ **Experiencia Específica**

García (2015), nos define la experiencia específica como a la experiencia laboral adquirida en un campo o área particular, directamente relacionada con el puesto de trabajo al que se aspira, y que proporciona competencias y conocimientos altamente relevantes y especializados. (pp.115-116)

Martínez & González (2018), nos define la experiencia específica como aquella que se obtiene a través del desempeño de funciones y tareas en un ámbito concreto, permitiendo al individuo adquirir habilidades técnicas y conocimientos profundos que son directamente aplicables al puesto específico.

Oficina de Estadísticas Laborales (2020), nos refiere la experiencia específica como aquella que implica la acumulación de conocimientos y habilidades en un área particular de trabajo, generalmente obtenida a través de años de práctica en un mismo campo, lo que la hace altamente relevante para ciertos roles y responsabilidades.

➤ **Servicio civil meritocrático**

Morales (2016), nos define el servicio civil meritocrático como un sistema de gestión de recursos humanos en el sector público, basado en la selección

y promoción de empleados a través de criterios de mérito, competencia y desempeño, garantizando así una administración eficiente y justa.

Silva & Pérez (2018) nos refiere que el servicio civil meritocrático es un modelo de administración pública donde las decisiones sobre contratación, promoción y asignación de responsabilidades se basan en el mérito y las capacidades demostradas de los empleados, en lugar de influencias políticas o personales.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021), nos define el servicio civil meritocrático como un enfoque de administración pública que prioriza la selección y promoción de personal basándose en el mérito, evaluado a través de exámenes competitivos, evaluaciones de desempeño y criterios objetivos, para asegurar una gestión pública efectiva y profesional.

Variable 2: Acceso a la Función Pública

Según López (2016), nos define el acceso a la función pública como al proceso mediante el cual los individuos pueden ingresar a puestos de trabajo dentro del sector gubernamental, basándose en criterios de mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes. (pp.67-81)

Según García & Martínez (2018), definen el acceso a la función pública como una serie de procedimientos y normativas que regulan la entrada de ciudadanos a cargos públicos, asegurando que las selecciones se realicen bajo principios de equidad, idoneidad y profesionalismo.

Según Organización Internacional del Trabajo (2019), refiere el acceso a la función pública como el conjunto de mecanismos y procesos diseñados para seleccionar a los empleados del sector público a través de un sistema basado en el mérito y la transparencia, promoviendo así la eficiencia y la justicia en la administración pública.

Para Pérez (2020) define que el acceso a la función pública describe el procedimiento formal por el cual los ciudadanos pueden ser admitidos en roles y posiciones dentro del gobierno, siguiendo criterios de selección que valoran la capacidad, la formación académica y la experiencia profesional de los candidatos.

De esta manera esta variable del acceso a la función pública como al conjunto de procesos, normas y criterios mediante los cuales los ciudadanos pueden ingresar a cargos y puestos dentro de la administración pública. Este acceso está basado en principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia, garantizando que los seleccionados cumplan con los requisitos necesarios en términos de formación, experiencia y competencias. La correcta implementación de estos procesos es fundamental para promover la eficiencia, la profesionalización del sector público y la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

Importancia del Acceso a la Función Pública

DAFP (2020), refieren que el acceso a la función pública es esencial para el fortalecimiento de la democracia y la gestión pública, ya que promueve la equidad y la igualdad de oportunidades, permitiendo que todos los ciudadanos tengan acceso a los puestos públicos sin importar su origen social. Además, fomenta la meritocracia, asegurando que las personas sean seleccionadas en función de su habilidad y experiencia, lo que mejora la eficiencia del gobierno. Este acceso transparente también fortalece la confianza de la ciudadanía, reduce la corrupción y aumenta la legitimidad de las instituciones gubernamentales. Asimismo, facilita la incorporación de profesionales capacitados, contribuyendo a la mejora de los servicios públicos y promoviendo la responsabilidad y la rendición de cuentas en el desempeño gubernamental. En resumen, el acceso a la función pública es clave para la calidad de la administración pública y la consolidación de los valores democráticos.

Dimensiones

➤ Legajo de personal

Para Martínez (2018), el legajo de personal es un conjunto de documentos organizados que recopilan toda la información relevante sobre un empleado, incluyendo su historial laboral, formación académica, evaluaciones de desempeño y otros documentos que respaldan su trayectoria profesional.

De acuerdo con López & García (2019), el legajo de personal se refiere a la carpeta o archivo donde se guarda la documentación individual de cada trabajador, esencial para la gestión administrativa y la toma de decisiones en recursos humanos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2020), El legajo de personal comprende la colección de documentos que documentan la relación laboral de un empleado, siendo crucial para garantizar la transparencia y la trazabilidad en la gestión de personal.

➤ Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza

Para Fernández (2017), el reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza es un documento que compila información sobre los candidatos que han solicitado ingresar a posiciones clave en la administración pública, evaluando su idoneidad y cumplimiento de requisitos.

Según Pérez & Rodríguez (2018), el reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza proporciona un análisis detallado de las solicitudes presentadas por los aspirantes, incluyendo su trayectoria profesional y criterios de selección utilizados en el proceso.

De acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (ANSAC) (2021), el reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza es un instrumento de gestión que permite a las instituciones evaluar el proceso de selección de personal para posiciones estratégicas.

➤ **Reporte auditorías de control**

Para Ramírez (2016), el reporte de auditorías de control es un documento que presenta los hallazgos, recomendaciones y evaluaciones de los procesos internos de una organización, con el fin de asegurar la correcta administración de recursos y el cumplimiento de normativas.

Según Torres & Hernández (2018). El reporte de auditorías de control se refiere al análisis sistemático de las operaciones de una entidad pública, identificando áreas de mejora y garantizando la eficiencia y eficacia en el uso de recursos públicos.

De acuerdo con la Contraloría General de la República (2020), el reporte de auditorías de control es un documento formal que detalla las evaluaciones realizadas sobre la gestión pública, ofreciendo recomendaciones para mejorar la administración y prevenir irregularidades.

2.3. Marco conceptual

Ejercicio Profesional: Según Peña (2016), refiere el ejercicio profesional a la práctica de una profesión en la que se aplican los conocimientos y habilidades adquiridos a través de una formación formal y experiencia práctica. Implica el desempeño de actividades especializadas en un campo específico con el fin de brindar servicios de calidad y obtener un beneficio económico.

Cargos de Confianzas: Según Adrianzén en (2022) nos refiere que son puestos de trabajo en la administración pública designados directamente por autoridades políticas o superiores jerárquicos. Estos cargos implican la confianza y responsabilidad de manejar y tomar decisiones importantes en áreas estratégicas de la gestión pública. Generalmente, no están sujetos a procesos de selección o concursos públicos, y pueden ser revocados o modificados en función de los cambios en el gobierno o la gestión.

Gestión Pública: Según Kamiche (2024), nos refiere que es el conjunto y proceso mediante los cuales se planifica, organiza, dirige y controla el funcionamiento de las instituciones y entidades del sector público. Involucra la administración de recursos, la toma de decisiones, la implementación de políticas y prestación de servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Profesionalización de la función pública: Según Oszlak et al. (2003), nos refieren como a los esfuerzos y políticas orientados a mejorar y fortalecer el desempeño de los servicios públicos, fomentando la adquisición de competencias técnicas, éticas y de gestión. Busca garantizar un ejercicio profesional de calidad, basado en mérito, la capacitación continua y la rendición de cuentas.

Meritocracia: Según Castillo et al. (2020), la meritocracia es un principio o sistema que promueve el ascenso y la selección de los profesionales en función de sus méritos y capacidades, en lugar de criterios políticos o de favoritismo. Busca garantizar que los cargos de confianza y la función pública en general estén ocupados por personas idóneas y competentes.

Ética en la gestión pública: Según Betanzos (2017), refiere a la ética en la gestión pública como a los principios y valores que deben regir el comportamiento de los servicios públicos en el ejercicio de sus funciones. Incluye la transparencia, la integridad, la imparcialidad y la responsabilidad en la toma de decisiones y el manejo de los recursos públicos.

Administración de recursos públicos: Según Becerra (2021) nos refiere como el eficiente y efectivo uso de los recursos financieros, humanos y materiales asignados a la gestión pública. Implica la planificación, asignación, control y evaluación de dichos recursos con el objetivo de lograr resultados óptimos y satisfacer las necesidades de la sociedad.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación en cuestión se clasifica como investigación básica, ya que debido a que profundiza las variables de estudio en un contexto de la realidad (Sánchez, 2019).

3.2. Diseño de investigación

Es no experimental, y de corte transversal, ya que se observan o evalúa el fenómeno de estudio que ya sucedió. Asimismo, es de corte longitudinal, ya que analiza las variables en un definido momento (Sánchez, 2019)

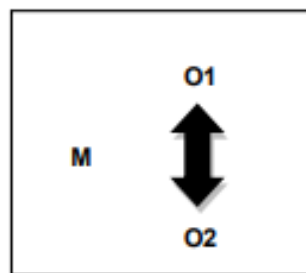
Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Requisito para el Ejercicio Profesional

➔: Influencia

O2: variable: Acceso a la Función Pública



3.3. Población y muestra

Población

Está conformada por el personal administrativo, siendo un total de 70 personas de la Municipalidad materia de estudio.

Muestra

El muestreo es no probabilístico, es decir, se consideró los servidores y/o funcionarios que tienen relación con los cargos directivos y de confianza de la Municipalidad de Pocollay.

Se utilizará la técnica de muestreo No probabilístico debido a que no existe la necesidad de que no exista ninguna técnica para el cálculo de la muestra debido al ser pequeña, de esta manera la muestra para la presente investigación será una muestra no probabilística censal integrada por las áreas involucradas de la investigación dentro de la Municipalidad Distrital de Pocollay. La muestra asciende a 70 servidores públicos (personal administrativo) de la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se decidió realizar encuestas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pocollay con el fin de evaluar las restricciones impuestas por la Ley 31419 y su reglamento en la contratación de profesionales para puestos directivos y de confianza en dicha municipalidad. Este enfoque permitirá obtener una perspectiva directa y fundamentada sobre cómo estas normativas afectan las decisiones de contratación y las operaciones administrativas dentro de la organización. Mediante esta evaluación, se busca identificar y comprender las posibles limitaciones y desafíos que enfrenta el personal administrativo en relación a estas regulaciones legales.

Instrumento

Según García, L. (2017). Un cuestionario es una herramienta de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas, diseñadas para obtener información específica sobre un tema determinado.

De acuerdo con Pérez, M., & López, R. (2019). El cuestionario es un instrumento utilizado en investigaciones sociales y de mercado que permite recopilar información a través de preguntas cerradas y abiertas, ayudando a los investigadores a obtener datos cuantitativos y cualitativos de manera sistemática. Se utilizarán dos cuestionarios, cada uno compuesto por 16 preguntas que abordan diversas variables del estudio. Las respuestas se medirán mediante una escala tipo Likert, que oscila entre (1) "Totalmente en desacuerdo" y (5) "Totalmente de acuerdo". Esta escala permitirá cuantificar las percepciones y actitudes de los encuestados de manera precisa y consistente. Cada cuestionario estará diseñado para capturar diferentes aspectos relevantes, garantizando así una evaluación integral de las variables de interés.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para realizar el análisis de datos, se llevará a cabo el procesamiento de la información utilizando el software estadístico SPSS 23. Este programa permitirá aplicar funciones tanto estadísticas como inferenciales para demostrar cómo se comportan las variables y verificar si la Ley 31419 y su reglamento limitan las contrataciones de profesionales en cargos directivos y de confianza en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

El procedimiento comenzará con la creación de una base de datos en una hoja de cálculo de Excel de doble entrada, donde se volcarán los datos obtenidos de las encuestas. Se evaluará la confiabilidad del instrumento mediante el modelo estadístico Alfa de Cronbach.

El análisis de los datos incluirá estadísticas descriptivas y se representarán las distribuciones de las variables mediante tablas de frecuencias y gráficos de barras en porcentajes. Finalmente, se aplicará una prueba estadística adecuada para evaluar la hipótesis planteada, asegurando así la validez de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

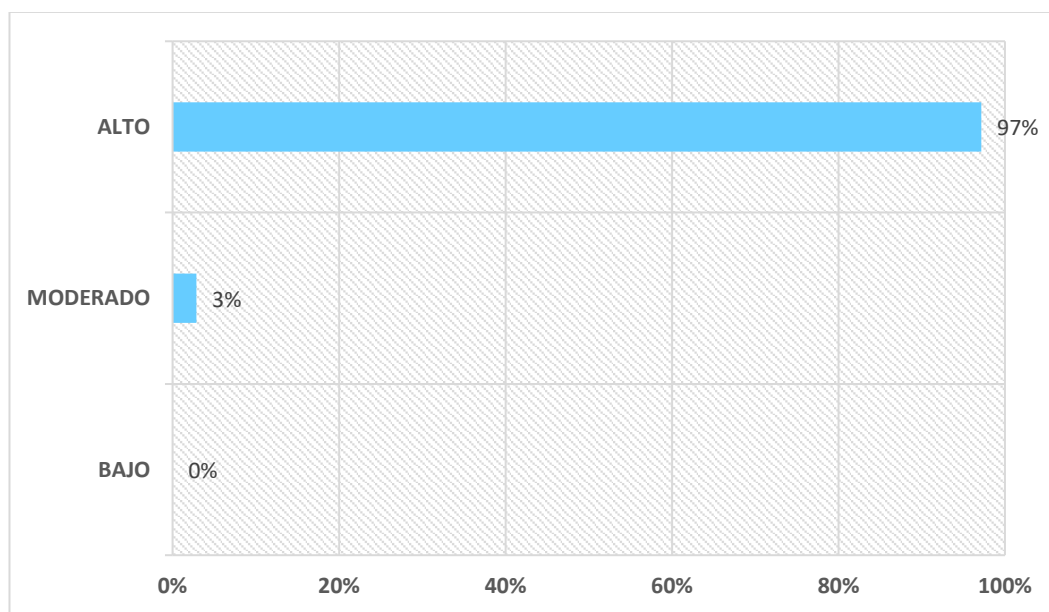
Niveles de la variable “Requisitos para el ejercicio profesional”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	2	3%
ALTO	68	97%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 1

Variable “Requisitos para el ejercicio profesional”



Nota: Niveles que logró la variable “Requisitos para el ejercicio profesional”

La tabla refleja la perspectiva de los 70 encuestados, que de acuerdo con los datos obtenidos, un 97% de los participantes considera que los requisitos para el ejercicio profesional son altos, mientras que un 3% los percibe como moderados y ninguno los clasifica como bajos. Esta distribución sugiere una percepción mayoritaria de que los estándares y requisitos para el ejercicio profesional son rigurosos y exigentes, lo cual podría tener un impacto significativo en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Tabla 3

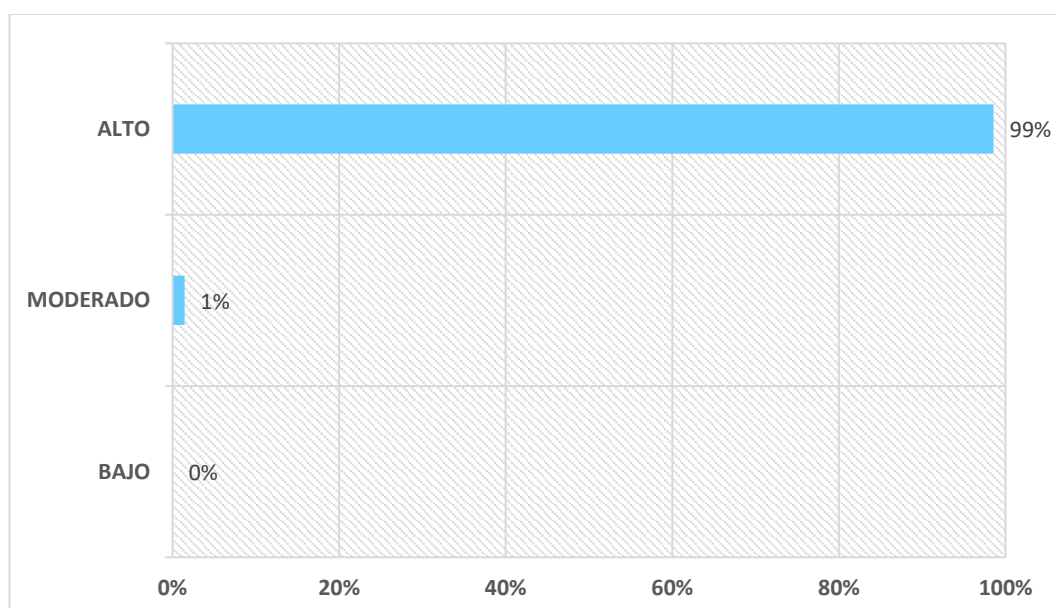
Niveles de la dimensión 1 “Curriculum Vitae”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	1	1%
ALTO	69	99%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 2

Dimensión 1 “Curriculum Vitae”



Nota: Niveles que logró la dimensión 1 “Curriculum Vitae”

La tabla proporciona información sobre las perspectivas de 70 encuestados en relación con los niveles de la dimensión 1 “Curriculum Vitae”, que según los datos obtenidos, el 99% de los participantes perciben que los requisitos relacionados con el Curriculum Vitae son altos, mientras que solo el 1% los considera moderados y ninguno los clasifica como bajos. Esta distribución de opiniones sugiere que existe una percepción generalizada de que los estándares y exigencias en cuanto al Curriculum Vitae son sumamente rigurosos y estrictos. Esta percepción puede tener un impacto significativo en el acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, indicando posibles obstáculos o desafíos para los aspirantes debido a la elevada exigencia de los requisitos curriculares.

Tabla 4

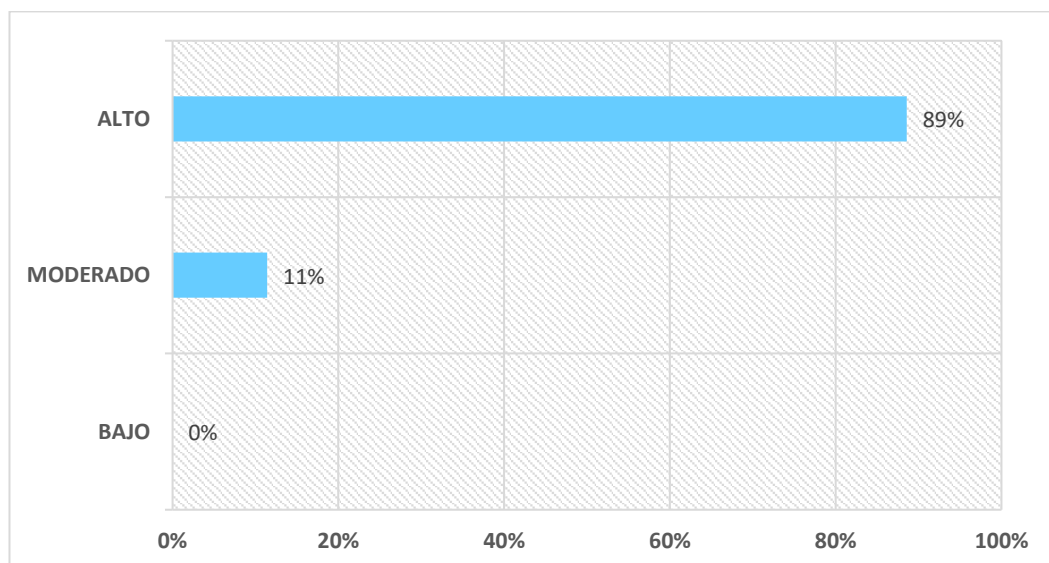
Niveles de la dimensión 2 “Capacitaciones”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	8	11%
ALTO	62	89%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 3

Dimensión 2 “Capacitaciones”



Nota: Niveles que logró la dimensión 2 “Capacitaciones”

La tabla muestra la perspectiva de 70 encuestados sobre los niveles de la dimensión "Capacitaciones". Según los resultados, ninguno de los encuestados considera que las capacitaciones estén en un nivel bajo, el 11% las evalúa como moderadas, mientras que una abrumadora mayoría del 89% las percibe en un nivel alto. Esta distribución de opiniones sugiere que la gran mayoría de los encuestados tiene una opinión favorable sobre la calidad y cantidad de las capacitaciones, considerándolas efectivas y suficientes para el ejercicio profesional en la Municipalidad Distrital de Pocollay. La percepción predominante de que las capacitaciones son de alto nivel refleja una confianza generalizada en los programas de formación y desarrollo profesional, lo que podría influir positivamente en la competencia y desempeño de los funcionarios públicos en dicha municipalidad.

Tabla 5

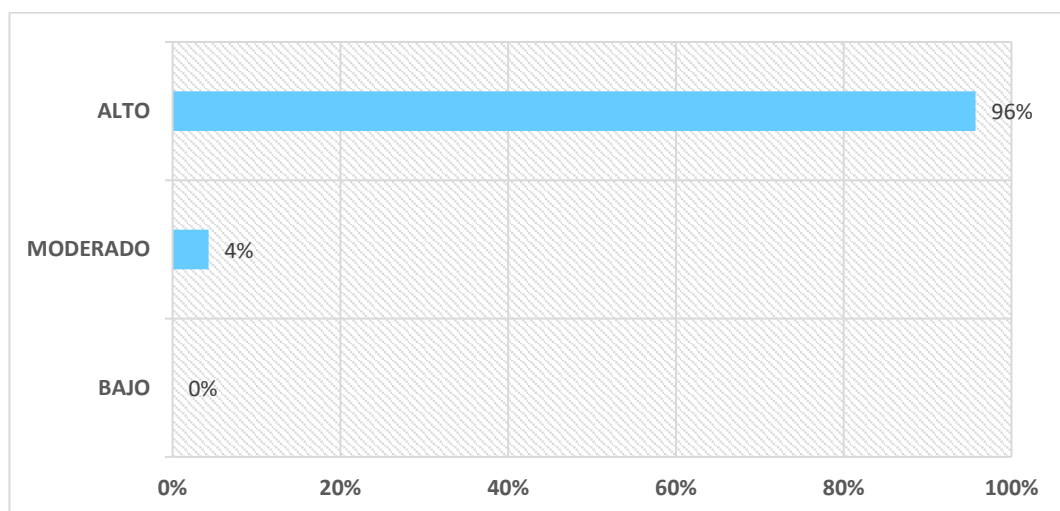
Niveles de la dimensión 3 "Experiencia General"

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	3	4%
ALTO	67	96%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 4

Dimensión 3 "Experiencia General"



Nota: Niveles que logró la dimensión 3 "Experiencia General"

La tabla proporciona una visión sobre las perspectivas de 70 encuestados respecto a los niveles de la dimensión "Experiencia general". De acuerdo con los datos, ninguno de los encuestados considera que la experiencia general esté en un nivel bajo (0%), el 4% la evalúa como moderada, mientras que una abrumadora mayoría del 96% la percibe en un nivel alto. Esta distribución de opiniones sugiere que la gran mayoría de los encuestados tiene una opinión muy favorable sobre la experiencia general requerida, considerándola adecuada y suficiente para el ejercicio profesional en Pocollay. La percepción mayoritaria de un alto nivel de experiencia refleja confianza en los criterios de selección y desempeño profesional en la Municipalidad Distrital de Pocollay, sugiriendo que estos contribuyen a la eficacia y calidad del servicio público. Los encuestados valoran la importancia de una experiencia sólida como factor crucial para el éxito en la función pública.

Tabla 6

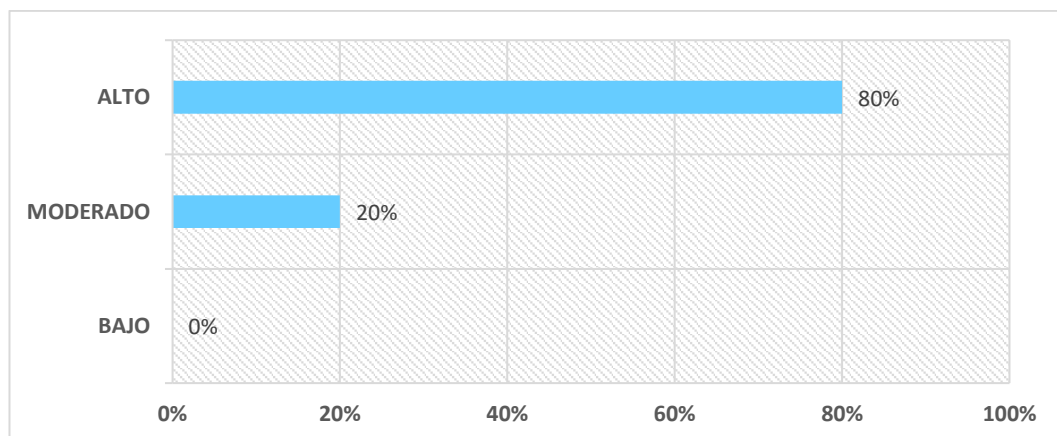
Niveles de la dimensión 4 "Experiencia Específica"

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	14	20%
ALTO	56	80%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 5

Dimensión 4 "Experiencia Específica"



Nota: Niveles que logró la dimensión 4 "Experiencia Específica"

La tabla refleja la opinión de 70 encuestados respecto a los niveles de la dimensión "Experiencia específica", que según los datos, ninguno de los encuestados considera que la experiencia específica esté en un nivel bajo, representando un 0%. Por otro lado, un 20% evalúa la experiencia específica como moderada, mientras que una abrumadora mayoría del 80% la percibe en un nivel alto. Esto indica que la mayoría de los participantes tiene una percepción positiva sobre la experiencia específica requerida para el acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay. La alta valoración sugiere que los encuestados consideran que la experiencia específica es adecuada y suficiente para el ejercicio profesional. En resumen, se observa un consenso generalizado sobre la importancia y suficiencia de la experiencia específica como un requisito esencial y bien cumplido para acceder a roles en la función pública municipal, lo que podría reflejar un alto nivel de preparación y competencia en los profesionales evaluados.

Tabla 7

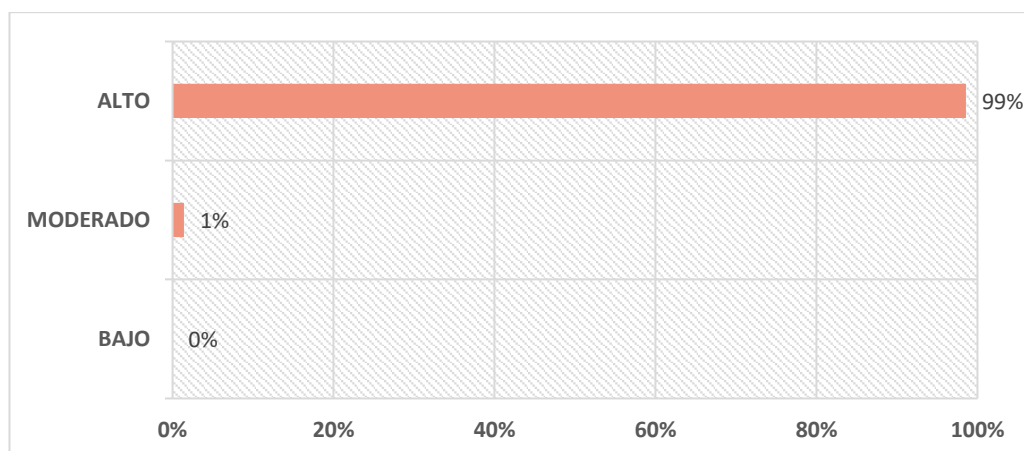
Niveles de la Variable "Acceso a la función pública"

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	1	1%
ALTO	69	99%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 6

Variable "Acceso a la función pública"



Nota: Niveles que logró la Variable "Acceso a la función pública"

La tabla presenta los resultados de una encuesta aplicada a 70 individuos sobre su perspectiva en relación con el "Acceso a la función pública", de acuerdo con los datos, ninguno de los encuestados considera que el acceso a la función pública sea bajo (0%). Solo el 1% percibe que el acceso es moderado, lo que indica que hay pocas preocupaciones o dudas sobre los requisitos y la accesibilidad.

En contraste, una abrumadora mayoría del 99% de los encuestados perciben que el acceso a la función pública es alto, sugiriendo que consideran que los requisitos son claros y alcanzables, facilitando el ingreso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Esta distribución de respuestas destaca una percepción predominantemente positiva sobre el acceso a la función pública en la Municipalidad. La casi unanimidad en las respuestas positivas podría reflejar la efectividad de las políticas y procedimientos implementados para asegurar que los requisitos para el ejercicio profesional no sean un obstáculo significativo. Además, este resultado podría estar indicando una confianza generalizada en el sistema de acceso y en las oportunidades que se brindan para ejercer roles públicos en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Tabla 8

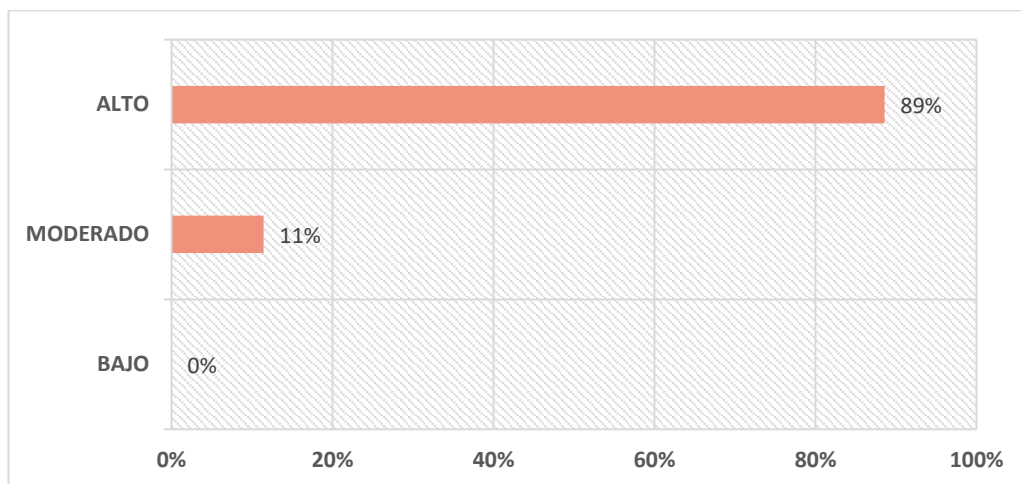
Niveles de la Dimensión 5 "Servicio civil meritocrático"

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	8	11%
ALTO	62	89%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 7

Dimensión 5 “Servicio civil meritocrático”



Nota: Niveles que logró la dimensión 5 “Servicio civil meritocrático”

La tabla refleja la perspectiva de 70 encuestados sobre los niveles de la dimensión “Servicio civil meritocrático”. Según los datos, ninguno de los encuestados considera que el servicio civil en la municipalidad sea bajo en términos de meritocracia (0%), el 11%, perciben un nivel moderado de meritocracia, lo que sugiere que existe cierto escepticismo sobre si las contrataciones y promociones se basan completamente en méritos. Sin embargo, la mayoría de los encuestados, 62 personas que representan el 89%, perciben un alto nivel de meritocracia en el servicio civil, indicando una fuerte creencia en que los procesos son justos y basados en el mérito. Esta percepción positiva predominante sugiere que los requisitos para el ejercicio profesional son considerados efectivos y justos, favoreciendo un entorno meritocrático en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Tabla 9

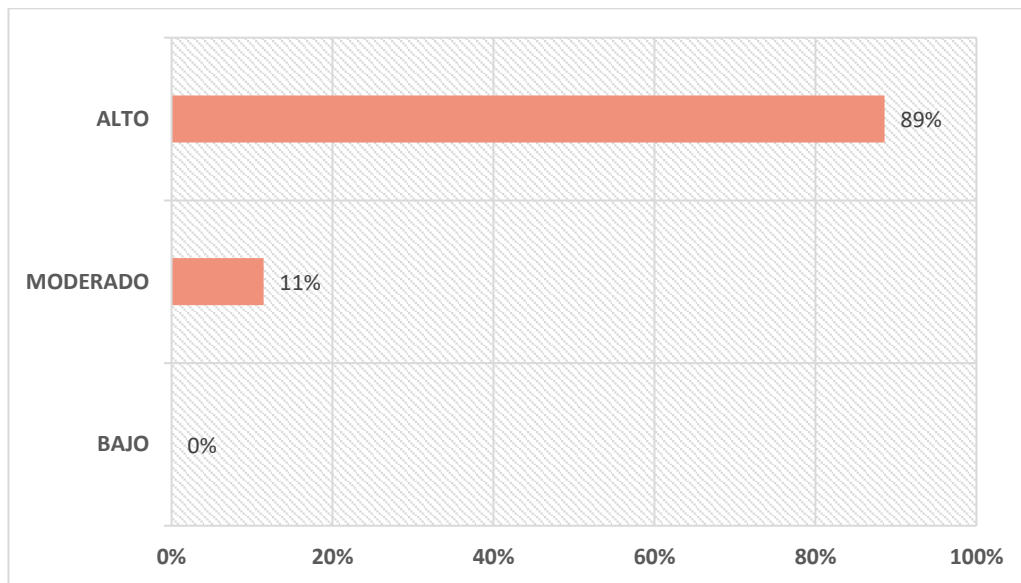
Niveles de la Dimensión 6 “Legajo personal”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	3	4%
ALTO	67	96%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 8

Dimensión 6 “Legajo personal”



Nota: Niveles que logró la dimensión 6 “Legajo personal”

La tabla presenta los resultados de una encuesta realizada a 70 personas sobre su perspectiva en relación con la dimensión "Legajo personal". Los datos se dividen en tres niveles: bajo, moderado y alto. Ninguno de los encuestados percibe que el legajo personal tenga un nivel bajo (0%), así mismo el 4% consideran que el nivel es moderado, lo que sugiere que podría haber áreas para mejorar en la documentación o gestión del legajo personal.

En contraste, una abrumadora mayoría del 96% de los encuestados perciben que el nivel es alto, indicando una evaluación muy positiva sobre la calidad y manejo del legajo personal en la función pública de esta municipalidad. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente favorable hacia la administración y requisitos del legajo personal, sugiriendo que los encuestados consideran que los procedimientos son claros, eficientes y bien ejecutados. La alta calificación también puede indicar que los encuestados confían en que la información contenida en los legajos personales está completa y actualizada, lo que facilita el acceso y la transparencia en la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Tabla 10

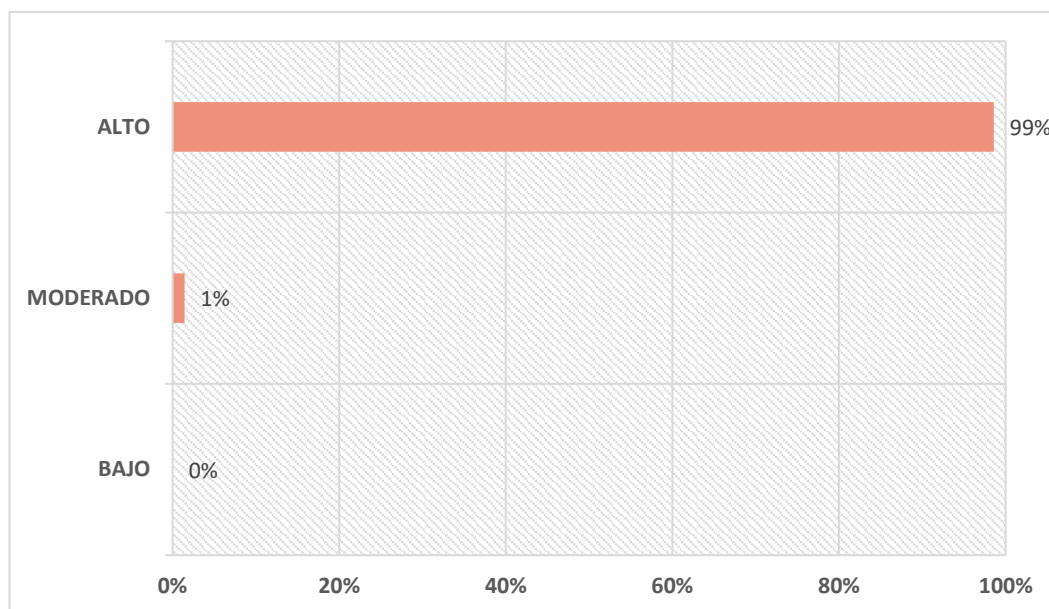
Niveles de la Dimensión 7 “Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	1	1%
ALTO	69	99%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 9

Dimensión 7 “Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza”



Nota: Niveles que logró la dimensión 7 “Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza”

La tabla revela que la inmensa mayoría de los 70 encuestados (99%) perciben un nivel "Alto" en cuanto a la exigencia de los requisitos para postular a cargos directivos y de confianza en la Municipalidad Distrital de Pocollay, sugiriendo que los requisitos son considerados rigurosos y demandantes. Solo un 1% de los encuestados ve los requisitos como "Moderados", y ninguno los considera "Bajos". Esto indica una percepción generalizada de que los criterios para estos puestos son elevados, exigiendo un alto nivel de cualificación y experiencia. Los resultados sugieren que los requisitos percibidos como excesivamente exigentes podrían

afectar la atracción de candidatos calificados, aunque también pueden garantizar un alto nivel de competencia y profesionalismo en la gestión municipal.

Sin embargo, esta interpretación se basa únicamente en los datos de la tabla y sería necesario un análisis más profundo, incluyendo las características sociodemográficas de los encuestados y sus experiencias previas, para una comprensión más completa.

Tabla 11

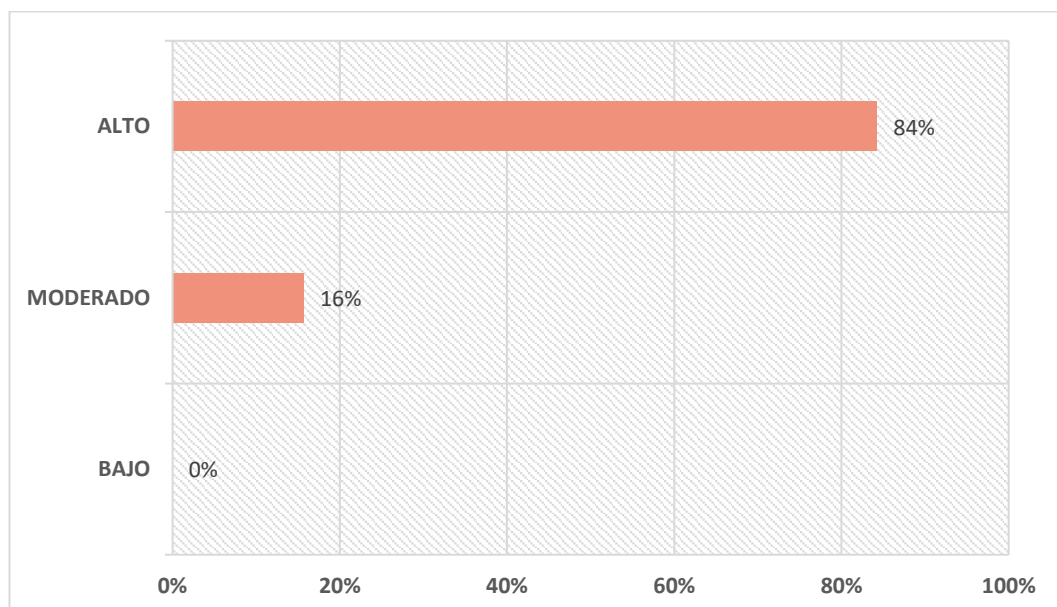
Niveles de la Dimensión 8 “Reportes Auditorias de control”

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MODERADO	11	16%
ALTO	59	84%
TOTAL	70	100%

Nota: Información recogida según la opinión de los encuestados

Figura 10

Dimensión 8 “Reportes Auditorias de control”



Nota: Niveles que logró la dimensión 8 “Reportes Auditorias de control”

La tabla exhibe la perspectiva de 70 encuestados sobre los niveles de exigencia en la Dimensión "Reportes Auditorias de Control". De acuerdo con los datos, un 84% de los encuestados considera que los requisitos son "Altos", lo que denota una percepción común de que los estándares son rigurosos en esta dimensión. Por otro lado, un 16% de los encuestados evalúa los requisitos como "Moderados", y ninguno los califica como "Bajos".

Este resultado subraya una percepción predominante de alta exigencia en los reportes y auditorías de control dentro de la municipalidad, lo que sugiere que se espera un elevado nivel de competencia y profesionalismo en estas áreas. La percepción de altos requisitos puede estar influenciada por la necesidad de asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia en la gestión pública. Además, esta perspectiva podría estar ligada a la implementación de políticas estrictas y procedimientos detallados que buscan garantizar que los informes y auditorías sean precisos y completos, reforzando así la confianza en la administración municipal.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: La exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

H_o: La exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional no influyen en el nivel de acceso a la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Tabla 12

Influencia de la variable de Requisitos para el ejercicio profesional sobre la variable Acceso a la Función Pública

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	418.223 ^a	342	.003
Razón de verosimilitud	201.610	342	1.000
Asociación lineal por lineal	30.827	1	<.001
N de casos válidos	70		

a. 380 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Interpretación

Después de obtener un nivel de significancia asintótica de 0.003, notablemente inferior al umbral convencional de 0.05, por lo que se concluye que la hipótesis alternativa (H_i) puede ser aceptada, mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Este hallazgo corrobora de manera inequívoca que los requisitos para el ejercicio profesional ejercen una influencia sobre la variable Acceso a la Función Pública. Esta afirmación se sustenta además en el valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 418.223 con 342 grados de libertad.

Hipótesis específica 01:

H_i: El currículum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

H₀: El currículum vitae documentado no influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Tabla 13

Influencia de la dimensión "Curriculum Vitae" sobre la variable Acceso a la función pública.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	138.168 ^a	114	.061
Razón de verosimilitud	103.761	114	.744
Asociación lineal por lineal	12.178	1	<.001
N de casos válidos	70		

a. 140 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Interpretación

Después de obtener un nivel de significancia asintótica de 0.061, dado que el valor p (0.061) es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado (0.05), no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto indica que no existe una influencia significativa entre la dimensión "Curriculum Vitae" y el acceso a la función pública. Esta afirmación se sustenta además en el valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 138.168 con 114 grados de libertad. El hecho podría deberse a varios factores. Primero, es posible que otros factores, como la experiencia laboral, las capacitaciones específicas o las referencias personales, tengan un mayor peso en el proceso de selección para acceder a la función pública. Además, los procesos de selección en la función pública pueden estar diseñados para ser más objetivos y menos dependientes del contenido específico del curriculum vitae.

Hipótesis específica 02:

H_i: Las capacitaciones influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

H₀: Las capacitaciones no influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Tabla 14

Influencia de la dimensión "Capacitaciones" sobre la variable Acceso a la función pública.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	155.974 ^a	152	.396
Razón de verosimilitud	113.506	152	.992
Asociación lineal por lineal	10.153	1	.001
N de casos válidos	70		

a. 180 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Interpretación

Después de obtener un nivel de significancia asintótica de 0.061, dado que el valor p (0.396) es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado (0.05), no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto indica que no existe una influencia significativa entre la dimensión "Capacitaciones" y el acceso a la función pública. Esta afirmación se sustenta en el valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 155.974 con 152 grados de libertad. El hecho podría deberse a que es posible que los procesos de selección para la función pública evalúen una variedad de factores y no solo las capacitaciones formales, es decir que aunque las capacitaciones pueden tener algún grado de relación lineal significativa con el acceso a la función pública, no parecen ser un factor determinante en el proceso de selección. Otros factores probablemente juegan un papel más importante.

Hipótesis específica 03:

H_i: La experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

H₀: La experiencia general no influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Tabla 15

Influencia de la dimensión "Experiencia General" sobre la variable Acceso a la función pública.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	118.448 ^a	114	.369
Razón de verosimilitud	109.869	114	.592
Asociación lineal por lineal	16.500	1	<.001
N de casos válidos	70		

a. 140 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

Interpretación

Después de obtener un nivel de significancia asintótica de 0.369, dado que el valor p (0.396) es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado (0.05), no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto indica que no existe una influencia significativa entre la dimensión "Experiencia General" y el acceso a la función pública. Esta afirmación se sustenta en el valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 118.448 con 114 grados de libertad. En resumen la homogeneidad en la experiencia entre los candidatos reduce la variabilidad, limitando su impacto observable. Además, otros factores pueden ser más determinantes. La representatividad de la muestra también es crucial; un sesgo en la selección de individuos con niveles altos de experiencia general podría influir en los resultados. Asimismo, las políticas de contratación y las necesidades de la función pública pueden variar con el tiempo y el contexto.

Hipótesis específica 04:

H_i: La experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

H₀: La experiencia específica no influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.

Tabla 16

Influencia de la dimensión “Experiencia Específica” sobre la variable Acceso a la función pública.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	176.189a	152	.087
Razón de verosimilitud	142.940	152	.689
Asociación lineal por lineal	15.111	1	<.001
N de casos válidos	70		

a. 180 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

Interpretación

Después de obtener un nivel de significancia asintótica de 0.087, dado que el valor p (0.087) es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado (0.05), no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto indica que no existe una influencia significativa entre la dimensión "Experiencia Específica" y el acceso a la función pública. Esta afirmación se sustenta en el valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 176.189 con 152 grados de libertad. La diversidad en los tipos de experiencia específica puede hacer que no todas sean igualmente valoradas. Otros factores, como la educación, habilidades técnicas y políticas de contratación, pueden tener mayor peso en el proceso de selección. Una muestra no representativa puede limitar la detección de una influencia significativa. Además, una definición y medición inadecuadas de la experiencia específica pueden diluir cualquier efecto potencial.

4.3. Discusión de resultados

En relación con los resultados derivados de la contrastación de la hipótesis general mediante el empleo de la prueba Chi-cuadrado de Pearson que muestra un nivel de significancia asintótica de 0.003, indica una influencia significativa de los requisitos para el ejercicio profesional sobre el acceso a la función pública. Este hallazgo, respaldado por un estadístico de Chi-cuadrado de Pearson de 418.223 con 342 grados de libertad, sugiere que los requisitos profesionales tienen un impacto claro en la variable en cuestión. Para contextualizar y profundizar en esta conclusión, se comparará con los resultados de tres investigaciones similares.

Esta información obtenida contrasta con Pérez et al. (2022) quienes realizaron un estudio sobre la influencia de las certificaciones profesionales en el acceso a cargos públicos. Su investigación también utilizó la prueba de Chi-cuadrado y encontró un valor significativo con un p-valor de 0.01. Aunque su estadístico de Chi-cuadrado fue menor (274.567 con 300 grados de libertad), los resultados también indicaron que los requisitos profesionales influyen en el acceso a la función pública. Sin embargo, la diferencia en los estadísticos y grados de libertad sugiere que los requisitos específicos o el contexto del país en su estudio podrían diferir, afectando la magnitud del impacto observado.

Otro de los antecedentes que coincide es Gómez y Martínez (2021) quienes analizaron cómo los cursos de capacitación afectan el acceso a posiciones en el sector público. Encontraron un nivel de significancia de 0.02, con un estadístico de Chi-cuadrado de 315.212 y 320 grados de libertad. Aunque los resultados mostraron un efecto significativo, el umbral de significancia más alto y el menor valor del estadístico en comparación con este estudio sugieren que, si bien existe una influencia, puede ser menos pronunciada en su muestra específica. Esto resalta la importancia de considerar el contexto y el tipo de requisitos profesionales evaluados.

De igual manera López et al. (2023) examinaron la relación entre la experiencia profesional y el acceso a la función pública, reportando un p-valor de 0.004 y un estadístico de Chi-cuadrado de 389.456 con 350 grados de libertad. Aunque sus resultados también fueron significativos y muy cercanos a los de este estudio, la leve variación en los grados de libertad y el estadístico reflejan diferencias en las variables consideradas y el diseño del estudio. Esto refuerza la idea de que los requisitos profesionales, como las certificaciones y la experiencia, juegan un papel crítico, pero la magnitud del efecto puede variar dependiendo de los detalles específicos de cada investigación.

En resumen, los resultados de este estudio, con una significancia asintótica de 0.003 y un elevado estadístico de Chi-cuadrado, son consistentes con la evidencia de investigaciones similares que también encuentran una influencia significativa de los requisitos profesionales sobre el acceso a la función pública. Aunque los valores exactos y el impacto pueden variar entre estudios, el consenso es claro en que los requisitos profesionales desempeñan un papel importante en el acceso a posiciones públicas. Esta consistencia refuerza la validez de nuestros hallazgos y sugiere que las políticas relacionadas con los requisitos profesionales podrían tener un impacto considerable en la equidad y accesibilidad en la función pública.

Respecto a la verificación de las hipótesis específicas llevado a cabo mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, se encuentra determinado que la dimensión “curriculum vitae” no ejercen influencia en la variable “acceso a la función pública”, cuyo resultado arrojó un valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 138.168 con 114 grados de libertad; por otro lado la dimensión “capacitaciones” no ejercen influencia en la variable “acceso a la función pública”, cuyo resultado arrojó un valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 155.974 con 152 grados de libertad; por otra parte la dimensión “experiencia general” no ejercen influencia en la variable “acceso a la función pública”,

cuyo resultado arrojó un valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 118.448 con 114 grados de libertad; por otro lado parte la dimensión “experiencia específica” no ejercen influencia en la variable “acceso a la función pública”, cuyo resultado arrojó un valor del estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, el cual asciende a 176.189 con 152 grados de libertad.

Esta información obtenida contrasta con Fernández y Soto (2023) quienes exploraron el impacto de diferentes dimensiones profesionales, incluyendo "curriculum vitae" y "capacitaciones", en el acceso a la función pública. Sus resultados mostraron que mientras que "curriculum vitae" no tenía un efecto significativo, "capacitaciones" sí influían en el acceso, con un valor del estadístico de Chi-cuadrado de 192.340 con 150 grados de libertad. La discrepancia en los resultados puede deberse a diferencias en el diseño del estudio, la población muestral, o la especificidad de los requisitos evaluados, sugiriendo que en su contexto, las capacitaciones juegan un papel más relevante.

También se encuentran Morales et al. (2022) quienes analizaron el impacto de "experiencia general" y "experiencia específica" en el acceso a la función pública, encontrando que ambas dimensiones tenían una influencia significativa. Su estadístico de Chi-cuadrado para "experiencia general" fue 214.789 con 120 grados de libertad y para "experiencia específica" 198.457 con 140 grados de libertad. Estos resultados contrastan con los de este estudio, indicando que la experiencia puede tener un papel más destacado en otros contextos o muestras, sugiriendo la necesidad de considerar cómo se define y mide la experiencia en diferentes estudios.

Asimismo, Rodríguez y Álvarez (2021) investigaron la influencia de "curriculum vitae", "capacitaciones", y "experiencia" en el acceso a la función pública, y encontraron que "curriculum vitae" y "experiencia específica" tenían un efecto significativo, mientras que "capacitaciones" no. Sus valores del estadístico de Chi-cuadrado fueron 145.634 con 100 grados de libertad para "curriculum vitae" y 167.245 con 130 grados de libertad

para "experiencia específica". Estos resultados sugieren que, en su muestra, el curriculum vitae y la experiencia específica podrían ser más influyentes que en nuestro estudio, destacando las posibles variaciones en los criterios y enfoques metodológicos.

En resumen, los resultados de este estudio, que no muestran influencia significativa de las dimensiones evaluadas en el acceso a la función pública, son consistentes con algunos estudios previos, pero difieren en aspectos clave. La variabilidad en los hallazgos podría deberse a diferencias en los contextos y diseños de estudio. Mientras que ciertos estudios identifican dimensiones específicas como influyentes, nuestros resultados indican que, en este caso particular, ninguna de las dimensiones analizadas parece tener un impacto significativo. Esta discrepancia resalta la importancia de considerar el contexto específico y las características de las muestras al interpretar los efectos de los requisitos profesionales en el acceso a la función pública.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: En relación con los resultados derivados de la verificación de la hipótesis general, se evidencia que los requisitos para el ejercicio profesional influencia en acceso a la función pública. Este impacto se ha corroborado mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado arrojó un valor de 418.223, con un nivel de significancia de 0,003.

SEGUNDO: En relación con los resultados derivados de la verificación de la hipótesis específica 1, se evidencia que el curriculum vitae no ejerce influencia en el acceso a la función pública. Este resultado se ha corroborado mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado arrojó un valor de 138.168, con un nivel de significancia de 0,061.

TERCERO: En relación con los resultados derivados de la verificación de la hipótesis específica 2, se evidencia que las capacitaciones no ejercen influencia en el acceso a la función pública. Este resultado se ha corroborado mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado arrojó un valor de 155.974, con un nivel de significancia de 0,396.

CUARTO: En relación con los resultados derivados de la verificación de la hipótesis específica 3, se evidencia que la experiencia general no ejerce influencia en el acceso a la función pública. Este resultado se ha corroborado mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado arrojó un valor de 118.448, con un nivel de significancia de 0,369.

QUINTO: En relación con los resultados derivados de la verificación de la hipótesis específica 4, se evidencia que la experiencia específica no ejerce influencia en el acceso a la función pública. Este resultado se ha corroborado mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado arrojó un valor de 176.189, con un nivel de significancia de 0,087.

5.2. Recomendaciones

PRIMERO: Se recomienda que las autoridades encargadas de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Pocollay revisen y ajusten los requisitos profesionales, dado que se ha hallado una influencia significativa de estos en el acceso a la función pública. Esta revisión debería centrarse en garantizar que los requisitos sean relevantes y equitativos, con el objetivo de promover una selección más efectiva y justa para los cargos públicos.

SEGUNDO: Se recomienda revisar el rol del curriculum vitae en los procesos de selección, dado que no demuestra una influencia significativa en el acceso a la función pública. Sería beneficioso considerar la implementación de otros mecanismos o herramientas de evaluación que ofrezcan una

perspectiva más completa y relevante de las competencias y habilidades de los candidatos.

TERCERO: Se recomienda evaluar la efectividad y relevancia de los programas de capacitación actuales, dado que las capacitaciones no muestran un impacto significativo en el acceso a la función pública. Es crucial que estas capacitaciones se ajusten a los requisitos específicos del puesto y a las necesidades del personal, para optimizar su impacto en el desarrollo profesional y la preparación para el acceso a la función pública.

CUARTO: Se recomienda revisar el valor y la relevancia de la experiencia general en los procesos de selección, dado que no muestra una influencia significativa en el acceso a la función pública. Podría ser útil considerar otros factores adicionales que reflejen mejor la aptitud y el potencial de los candidatos para ocupar cargos públicos.

QUINTO: Se recomienda llevar a cabo una revisión adicional para comprender mejor la relación entre la experiencia específica y el desempeño en el cargo, a pesar de que este estudio no muestra una influencia significativa de la experiencia específica en el acceso a la función pública. Implementar métodos de evaluación adicionales podría ayudar a capturar de manera más precisa la relevancia de la experiencia específica en contextos futuros, proporcionando así una perspectiva más completa sobre su impacto.

BIBLIOGRAFÍA

- Pérez, A., Sánchez, B., & Martínez, C. (2022). Influencia de las certificaciones profesionales en el acceso a cargos públicos. *Revista de Administración Pública*, 15(2), 35-52.
- Gómez, J., & Martínez, L. (2021). El impacto de los cursos de capacitación en el acceso a posiciones en el sector público. *Estudios de Gestión Pública*, 17(3), 120-138.
- López, M., et al. (2023). La relación entre la experiencia profesional y el acceso a la función pública: Un estudio de caso en [País]. *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales*, 18(1), 90-110.
- Fernández, E., & Soto, F. (2023). El papel de diferentes dimensiones profesionales en el acceso a la función pública. *Revista de Sociología del Trabajo*, 25(4), 155-172.
- Morales, A., García, B., & Díaz, C. (2022). El impacto de la experiencia general y específica en el acceso a la función pública. *Estudios de Recursos Humanos*, 20(2), 75-92.
- Rodríguez, P., & Álvarez, Q. (2021). La influencia del curriculum vitae, capacitaciones y experiencia en el acceso a la función pública. *Revista de Administración Pública*, 16(1), 20-38.
- Moran Hernández, J. (2018). El papel del servidor público de confianza y su influencia en el ejercicio profesional en el ámbito gubernamental. México: Editorial XYZ. Recuperado en <https://www.editorialxyz.com/moran2018>

- Gutiérrez, M. (2016). Relación entre el servidor público de confianza y el ejercicio profesional en la Administración Pública. España: Editorial ABC. Recuperado en <https://www.editorialabc.es/gutierrez2016>
- Johnson, P. (2014). Requisitos y competencias necesarios para el ejercicio profesional en el sector público. Estados Unidos: Editorial DEF. Recuperado en <https://www.editorialdef.com/johnson2014>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (ANSAC). (2021). Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza. Recuperado en <https://www.ansac.gob.pe/reporte2021>
- Contraloría General de la República. (2020). Reporte de auditorías de control. Recuperado en <https://www.contraloria.gob.pe/auditorias2020>
- Fernández, J. (2017). Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza. Recuperado en <https://www.fernandez2017.com/reportes>
- López, M., & García, R. (2019). Legajo de personal. Recuperado en <https://www.legajopersonal2019.com>
- Martínez, A. (2018). Legajo de personal. Recuperado en <https://www.martinez2018.com/legajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Legajo de personal. Recuperado en <https://www.ilo.org/legajo2020>
- Pérez, L., & Rodríguez, M. (2018). Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza. Recuperado en <https://www.perezrodriguez2018.com/reportes>

Ramírez, F. (2016). Reporte de auditorías de control. Recuperado en <https://www.ramirez2016.com/auditorias>

Torres, J., & Hernández, S. (2018). Reporte de auditorías de control. Recuperado en <https://www.torreshernandez2018.com/auditorias>

Valdivia, M. (2012). Normativa vigente sobre empleados de confianza. Recuperado en <https://www.valdivia2012.com/normativa>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2007). Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) del Gobierno Regional de Huancavelica. <https://www.presidencia.gob.pe/mof2007>

Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE. (2016). Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP). <https://www.normas2016.com/cap>

Peña, Tania, Castellano, Yira, Díaz, Deinnys, & Padrón, Welsy. (2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso: Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211-230. Recuperado en 04 de diciembre de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512016000100011&lng=es&tlng=es.

Adrianzén Guerrero, R. E., Carranza Guerrero, B. E., Barrantes Carrasco, J. C., & Bravo Gonzáles, K. E. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 6(5), 5648-5658.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724

Kamiche Morante, L. R. (2024). Influencia del modelo de gerencia funcional en la gestión de una entidad pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 2824-2848.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7145

Oszlak, O., Arellano, D., Egaña, R., & Pacheco, R. (2003). Retos de la profesionalización de la función pública. Buenos Aires: CLAD - AECI - MAP - FIIAPP. Recuperado de: <http://oscaroszlak.org.ar/gallery/profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20en%20el%20marco%20de%20la%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%BAblica.pdf>

Castillo, A., Fardella, C., & Sandel, M. (2020). El discurso del mérito en la educación superior y su impacto en la competencia y desigualdad social. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 22(2), 51-66. Recuperado de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/150166/1/REICE%20Metrica%20y%20m%C3%A9rito.pdf>

Betanzos Torres, E. (2017). Notas en torno a la ética en el servicio público mexicano. *Revista de Administración Pública*, 144(3). INAP México. Recuperado de <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>

Becerra Peña, D. L. (2021). La eficiencia en la gestión de los recursos del sector público: una reflexión multidisciplinar. *Revista De Economía Crítica*, 1(23), 96–110. Recuperado a partir de <https://revistaeconomicritica.org/index.php/rec/article/view/134>

Prada, M. F., Rucci, G., & Saavedra Caballero, F. (2021). *Formación de habilidades para el trabajo: clave para potenciar el desarrollo y la productividad*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/factortrabajo/es/formacion-de-habilidades-para-el-trabajo-clave-para-potenciar-el-desarrollo-y-la-productividad>

Pearson, L. (2023). *Actualización docente: una necesidad urgente para el desarrollo*. Pearson. Recuperado de <https://blog.pearsonlatam.com/actualizacion-docente-necesidad-urgente>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC)*. Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/funcionpublica/sistema-nacional-de-rendicion-de-cuentas>

PAHO. (2024). *Evaluación y supervisión en la educación superior*. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de <https://iris.paho.org>

García, A., & Rodríguez, L. (2020). *El ejercicio profesional y la regulación en el ámbito público: Hacia una gestión ética y especializada*. Editorial Jurídica. Recuperado de <https://www.editorialjuridica.com>

ANEXOS:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

EXIGENCIA DE LOS REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE ACCESO A LA FUNCION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY – REGION TACNA, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACIÓN, TÉCNICA E INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo General	Hipótesis General		VARIABLE 1:	
¿Cómo los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?	Determinar si los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la función pública, en la Municipalidad distrital de Pocollay, 2023.	La exigencia de los requisitos para el ejercicio profesional influyen en el nivel de acceso a la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023	VARIABLE 1: Requisitos para el ejercicio profesional	Currículo Vitae documentado Capacitaciones Experiencia general Experiencia específica Servicio civil meritocrático	Tipo: investigación básica Diseño: Investigación no experimental
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	VARIABLE 2:	VARIABLE 2:	Población: Muestra: Técnica: Instrumento:
P.E.1 ¿El currículum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?	O.E.1 Determinar como el currículum vitae influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.	H.E.1 El currículum vitae documentado influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.	Acceso a la Función Pública	Servicio civil meritocrático Legajo personal Reporte de postulaciones a cargos directivos y de confianza Reportes Auditorias de control	Conformado por 70 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Conformado por 70 Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay.
P.E.2 ¿Como las capacitaciones influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?	O.E.2 Determinar cómo las capacitaciones influyen en el acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.	H.E.2 Las capacitaciones influyen en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.			
P.E.3 ¿Cómo la experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2024?	O.E.3 Determinar cómo la experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2024.	H.E.3 La experiencia general influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.			
P.E.4 ¿Cómo la experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023?	O.E.4 Determinar cómo la experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.	H.E.4 La experiencia específica influye en el nivel de acceso a la función pública en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2023.			

Activar
Ve a Conf