

# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



## TESIS

---

**“La ley del servicio civil-Servir N° 30057 y su relación en el  
desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad  
Provincial De Huánuco-2022”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN GESTIÓN  
PÚBLICA

AUTORA: Ortiz Avila, Maritza Keroli

ASESOR: Toledo Martínez, Juan Daniel

HUÁNUCO – PERÚ

2024

# U

## TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- ♦ Tesis ( X )
- ♦ Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- ♦ Trabajo de Investigación ( )
- ♦ Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

## CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Ciencias políticas

**Disciplina:** Administración pública

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra  
 en ciencias administrativas, con mención en  
 gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- ♦ Propio ( X )
- ♦ UDH ( )
- ♦ Fondos Concursables ( )

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70182985

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22510018

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con  
 mención en gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-2906-9469

## DATOS DE LOS JURADOS:

|   | APELLIDOS Y NOMBRES                 | GRADO                                                                                 | DNI      | Código ORCID            |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------|
| 1 | Linares Beraún,<br>William Giovanni | Maestro en<br>gestión pública<br>para el<br>desarrollo social                         | 07750878 | 0000-0002-<br>4305-7758 |
| 2 | Anibal Rivero,<br>Rafael Antonio    | Doctor en<br>gestión<br>empresarial                                                   | 41693326 | 0000-0003-<br>1423-2737 |
| 3 | Peña Celis,<br>Roberto              | Maestro en<br>ciencias<br>contables, con<br>mención en:<br>auditoria y<br>tributación | 22477364 | 0000-0002-<br>7972-4903 |

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

### ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 08 del mes de abril del año 2024, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente)
- Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO (Secretario)
- Mtro. Roberto PEÑA CELIS (Vocal)

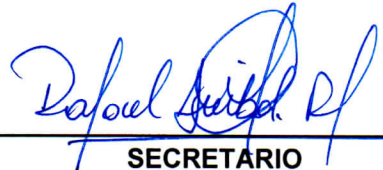
Nombrados mediante Resolución N°097-2024-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada **"LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2022"** presentado por la graduanda Ortiz Avila, Maritza Keroli; para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 12:00 horas del día 08 del mes de ABRIL Del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**  
Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN  
Código Orcid: 0000-0002-4305-7758  
DNI: 07750878

  
\_\_\_\_\_  
**SECRETARIO**  
Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO  
Código Orcid: 0000-0003-1423-2737  
DNI: 41693326

  
\_\_\_\_\_  
**VOCAL**  
Mtro. Roberto PEÑA CELIS  
Código Orcid: 0000-0002- 7972-4903  
DNI: 22477364



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Juan Daniel Toledo Martínez**, asesor(a) del **P.A. Contabilidad y Finanzas** y designado(a) mediante documento: **Resolución N° 513-2023-D-EPG-UDH** de la estudiante **ORTIZ AVILA, Maritza Keroli** de la investigación titulada **LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2022.**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **11%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de abril del 2024



---

Toledo Martínez Juan Daniel  
DNI N° 22510018  
Código Orcid N° 0000-0003-2906-9469

# ORTIZ AVILA MARITZA KEROLI - INFORME FINAL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 11%                 | 9%                  | 6%            | 5%                      |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

## FUENTES PRIMARIAS

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                                                                        | 1%  |
| 2 | ideas-gubernamentales.blogspot.com<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                                                                | 1%  |
| 3 | renati.sunedu.gob.pe<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                                                                              | 1%  |
| 4 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                                                                                     | <1% |
| 5 | pdfcoffee.com<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                                                                                     | <1% |
| 6 | Submitted to Universidad TecMilenio<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                                                                           | <1% |
| 7 | Gutiérrez, Jorge Luis Villacresis. "Factores que Influyeron en la Gestión del Proceso de Afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS) y Dificultaron la Cobertura de la Población no Asegurada, en el Marco de la Política de Aseguramiento Universal en Salud: El Caso | <1% |



Toledo Martínez Juan Daniel

DNI N° 22510018

Código Orcid N° 0000-0003-2906-9469

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiar mis pasos en el transcurso de mi vida.

A mi Madre y Hermanas por su apoyo incondicional en cada paso que he dado en vida personal y profesional.

A mi esposo por su apoyo incondicional.

A mí por ser quien soy, nunca darme por vencida y siempre salir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

- Agradezco a Dios por acompañarme en cada etapa de mi vida, por protegerme, cuidarme y ayudarme a tomar las mejores decisiones.
- A mi querida madre y a mis hermanas por estar ahí, apoyarme incondicionalmente a lo largo de mi viaje personal y profesional, darme los mejores consejos, enseñarme a no rendirme nunca y ayudarme siempre a tomar las mejores decisiones.

## ÍNDICE

|                                             |      |
|---------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                           | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                        | III  |
| ÍNDICE.....                                 | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                      | VII  |
| RESUMEN .....                               | XI   |
| ABSTRACT .....                              | XII  |
| INTRODUCCIÓN .....                          | XIII |
| CAPÍTULO I.....                             | 15   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....              | 15   |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....           | 15   |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 16   |
| 1.2.1 PROBLEMA GENERAL .....                | 17   |
| 1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....            | 17   |
| 1.3 OBJETIVO.....                           | 17   |
| 1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....                | 17   |
| 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....           | 18   |
| 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 18   |
| 1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....           | 18   |
| 1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....          | 18   |
| 1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....       | 19   |
| 1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 19   |
| CAPÍTULO II .....                           | 20   |
| MARCO TEÓRICO .....                         | 20   |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 20   |
| 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....    | 20   |
| 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES .....         | 24   |
| 2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES.....             | 27   |
| 2.2 BASES TEÓRICAS .....                    | 29   |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.1 LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 LEY SERVIR N° 30057..... | 29 |
| 2.2.2 FORMACIÓN DEL PERSONAL.....                                        | 40 |
| 2.2.3 EQUILIBRIO Y ORDEN EN LA ADMINISTRACIÓN.....                       | 43 |
| 2.2.4 POLÍTICA SALARIAL.....                                             | 44 |
| 2.2.5 DESEMPEÑO LABORAL.....                                             | 45 |
| 2.2.6 COMPROMISO.....                                                    | 46 |
| 2.2.7 EFICIENCIA.....                                                    | 48 |
| 2.2.8 EFICACIA.....                                                      | 48 |
| 2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....                                       | 49 |
| 2.4 HIPÓTESIS.....                                                       | 51 |
| 2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.....                                             | 51 |
| 2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....                                         | 51 |
| 2.5 VARIABLES.....                                                       | 52 |
| 2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE.....                                          | 52 |
| 2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE.....                                        | 52 |
| 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                                 | 53 |
| CAPITULO III.....                                                        | 55 |
| MARCO METODOLÓGICO.....                                                  | 55 |
| 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....                                           | 55 |
| 3.1.1 ENFOQUE.....                                                       | 55 |
| 3.1.2 ALCANCE O NIVEL.....                                               | 55 |
| 3.1.3 DISEÑO.....                                                        | 56 |
| 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....                                             | 56 |
| 3.2.1 POBLACIÓN.....                                                     | 56 |
| 3.2.2 MUESTRA.....                                                       | 57 |
| 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                 | 59 |
| 3.3.1 TÉCNICAS.....                                                      | 59 |
| 3.3.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN.....                                   | 59 |
| 3.4 TÉCNICAS PARA ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....            | 60 |
| CAPITULO IV.....                                                         | 61 |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| RESULTADOS.....                                      | 61  |
| 4.1    RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....                  | 61  |
| 4.2    RESULTADOS INFERENCIALES.....                 | 62  |
| CAPÍTULO V.....                                      | 91  |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                        | 91  |
| 5.1    EN QUE CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA..... | 91  |
| 5.1.1 DISCUSION DE RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES   | 91  |
| 5.1.2 DISCUSION DE RESULTADOS CON LAS BASES TEORICAS |     |
| .....                                                | 92  |
| 5.1.3 SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU     |     |
| PROPUESTA.....                                       | 95  |
| 5.1.4 PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS .....            | 96  |
| CONCLUSIONES .....                                   | 102 |
| RECOMENDACIONES.....                                 | 104 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                      | 106 |
| ANEXOS.....                                          | 111 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Población de estudio .....                                                                             | 57 |
| Tabla 2 Muestra de estudio .....                                                                               | 58 |
| Tabla 3 Técnicas e instrumentos .....                                                                          | 59 |
| Tabla 4 ¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña? .....                | 62 |
| Tabla 5 ¿ El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña? .....            | 63 |
| Tabla 6 ¿ El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña? .....                  | 64 |
| Tabla 7 ¿ Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral? .....                                 | 65 |
| Tabla 8 Actualmente, ¿la estructura organizativa tiene en cuenta el mérito y el desempeño del personal? .....  | 66 |
| Tabla 9 ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores? .....                                      | 67 |
| Tabla 10 ¿Cumplen con todos los tramites en el plazo determinado? .....                                        | 68 |
| Tabla 11 ¿La ley servir, le brinda mayor estabilidad económica? .....                                          | 69 |
| Tabla 12 ¿Considera ud. que la ley servir mejorará la competitividad interna de la institución? .....          | 70 |
| Tabla 13 ¿ se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución? .....  | 72 |
| Tabla 14 ¿Considera ud. que actualmente los cargos están bien valorados con referencia a la remuneración?..... | 73 |
| Tabla 15 ¿MUestra aptitud para incorporarse al equipo?.....                                                    | 74 |
| Tabla 16 ¿Considera ud. que la ley servir favorecerá al desarrollo profesional? .....                          | 75 |
| Tabla 17 ¿Muestra ud. Cortesía con sus colegas y usuarios del servicio? .....                                  | 76 |
| Tabla 18 ¿Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo? .....                                      | 78 |

|                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 19 ¿Piensa ud. que el personal es productivo en la labor que desempeña? .....                                | 79  |
| Tabla 20 ¿Ud. hace uso adecuado de los recursos que le brindan? .....                                              | 80  |
| Tabla 21 ¿ Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea? .....                   | 81  |
| Tabla 22 ¿ Cooperera en el cumplimiento de las metas establecidas en el plan operativo institucional? .....        | 82  |
| Tabla 23 ¿ Cree ud. que la ley servir mejorará el desempeño de los trabajadores? .....                             | 84  |
| Tabla 24 ¿Cree ud. que la implementación de la ley servir ayudará a alcanzar las metas en el tiempo promedio?..... | 86  |
| Tabla 25 Guía de entrevista .....                                                                                  | 87  |
| Tabla 26 Guía de observación .....                                                                                 | 89  |
| Tabla 27 Prueba de hipótesis general .....                                                                         | 97  |
| Tabla 28 Prueba de hipótesis específica 1 .....                                                                    | 98  |
| Tabla 29 Prueba de hipótesis específica 2 .....                                                                    | 99  |
| Tabla 30 Prueba de hipótesis específica 3.....                                                                     | 100 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 ¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña? .....                | 62 |
| Figura 2 ¿ El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña? .....            | 63 |
| Figura 3 ¿ El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña? .....                  | 64 |
| Figura 4 ¿Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral? ....                                   | 65 |
| Figura 5 ctualmente,¿La estructura organizativa tiene en cuenta el mérito y el desempeño del personal? .....    | 66 |
| Figura 6 ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores? .....                                      | 67 |
| Figura 7 ¿Cumplen con todos los tramites en el plazo determinado? .....                                         | 68 |
| Figura 8 ¿ Ley servir. le brinda mayor estabilidad económica? .....                                             | 69 |
| Figura 9 ¿Considera ud. que la ley servir mejorará la competitividad interna de la institución? .....           | 71 |
| Figura 10 ¿ se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución? .....  | 72 |
| Figura 11 ¿Considera ud. que actualmente los cargos están bien valorados con referencia a la remuneración?..... | 73 |
| Figura 12 ¿Muestra aptitud para incorporarse al equipo? .....                                                   | 74 |
| Figura 13 ¿Considera ud. que la ley servir favorecerá al desarrollo profesional? .....                          | 76 |
| Figura 14 ¿Muestra ud. cortesía con sus colegas y usuarios del servicio? ..                                     | 77 |
| Figura 15 ¿ Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo? .....                                     | 78 |
| Figura 16 ¿ Piensa ud. que el personal es productivo en la labor que desempeña? .....                           | 79 |

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 17 ¿Ud. hace uso adecuado de los recursos que le brindan? .....                                          | 80 |
| Figura 18 ¿ Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los<br>órganos de línea? .....            | 82 |
| Figura 19 ¿ Cooperera en el cumplimiento de las metas establecidas en el plan<br>operativo institucional? ..... | 83 |
| Figura 20 ¿ Cree ud. que la ley servir mejorará el desempeño de los<br>trabajadores? .....                      | 84 |
| Figura 21 ¿ Cree ud. que la ley servir ayudará a alcanzar las metas en el<br>tiempo promedio? .....             | 86 |

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal investigar la relación existente entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el periodo 2022 y la ley de servicio civil N° 30057. Específicamente, el estudio utilizó un enfoque deductivo y cuantitativo, teniendo como nivel de investigación un diseño correlacional. La muestra se obtuvo mediante la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple; sin embargo, debido al tamaño de la población, se requirió de un método estadístico mediante una ecuación. Este método determinó un total de 220 empleados que participaron en la investigación mediante cuestionarios y entrevistas.

De los resultados obtenidos mediante la correlación de 0.11, se confirma la hipótesis general ya que si existe una relación positiva con la Ley del Servicio Civil N°30057 y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco; además se verifica que existe una incidencia en la formación del personal, sistema salarial, criterios equitativos para ascender al personal de la institución, lo cual se ve reflejado como resultados positivos en la institución.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, Eficacia, Formación del personal, meritocracia política salarial, productividad.

## ABSTRACT

This study's primary goal was to determine how the civil service statute No. 30057 and the labor performance of Huanuco Provincial Municipality employees in 2022 related to each other. In particular, a correlational design was employed as the research level in this deductive and quantitative investigation. The population was so large that an equation-based statistical procedure was needed in addition to the simple random chance sampling methodology that was used to collect the sample. Using surveys and interviews, this methodology identified 220 workers who took part in the study.

The general hypothesis is supported by the results of the correlation analysis, which came out at 0.11. This is because there is a positive relationship between labor performance of employees in the provincial municipality of Huánuco and the Civil Service Law No. 30057. It is also verified that there is an impact on personnel training, the salary system, and equitable criteria for personnel promotion, all of which are reflected in the institution's positive outcomes.

**Key words:** productivity, meritocracy, personnel training, work performance, and wage policy.

## INTRODUCCIÓN

Dado que existen diferentes regímenes laborales dentro de un mismo sector y, con frecuencia, dentro de una misma institución, la gestión de los recursos humanos del sector público es actualmente muy diversa. Esto indica que algunos empleados no se sienten valorados porque reciben mayores beneficios que otros, aunque realicen las mismas tareas. Como consecuencia, el rendimiento se resiente, lo que a su vez afecta a los ciudadanos, y no se siguen procedimientos normativos justos, lo que impide el progreso pleno y asentado de la nación.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la ley del servicio civil Servir N° 30057 y el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad provincial de Huánuco. Esta relación se definió según la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que señala que los directivos públicos se caracterizan generalmente por su mérito, vocación de servicio, capacidad, eficiencia, honestidad, responsabilidad y adhesión a los valores democráticos.

Dado que la mayoría de los organismos públicos han implementado la Ley Servir para apoyar la democracia, la meritocracia, el orden y la institucionalidad en el país, la justificación del estudio es que tiene consecuencias prácticas. Al defender a los empleados públicos, elevar su estatus, garantizar la estabilidad laboral y defender sus derechos, esta ley atrae a individuos excepcionales y eleva el empleo gubernamental. El resultado es una mano de obra constantemente formada, motivada para servir al público y que presta servicios superiores.

El objetivo General de la presente investigación fue determinar el nivel de relación de la ley del servicio civil-servir N° 30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

OE1. Analizar el nivel de relación de la formación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

OE2. Describir si el equilibrio y orden en la administración repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

OE3. Determinar si la política salarial contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

El presente trabajo de investigación se enmarca bajo el enfoque cuantitativo de nivel y diseño de tipo correlacional; se utilizó las técnicas de encuestas, entrevistas y guías de observación.

Para determinar la población y muestra se tuvo en cuenta el análisis documental de los instrumentos de gestión, como el Reglamento de organización de funciones, el Manual de organización de funciones y el Cuadro de asignación de personal, esta investigación utilizó una técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple determinando como muestra un total de 220 trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

Como conclusión general después de haber realizado el presente estudio y haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que la ley del servicio civil-servir N° 30057 tiene una relación positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, obteniendo un resultado de 0.11, lo que significa que hay una relación alta entre la ley SERVIR y el desempeño laboral.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad, la gestión de los recursos humanos del sector público es muy diversa ya que existen diversos regímenes laborales dentro de un mismo sector y en muchos casos dentro de una misma institución, la cual es un indicio para que los colaboradores no se sientan valorados ya que algunos tienen mayores beneficios que otros aun ejerciendo las mismas funciones lo que provoca que el rendimiento se vea afectado y con ello afectando a los ciudadanos, no se sigue un método normativo justo lo que afecta el progreso pleno y asentado del país.

Los empleados que carecen de las capacidades y la integridad necesarias para desempeñar sus funciones, junto con un gobierno inadecuado que no satisface las demandas y preferencias del público, no favorecen el éxito de una organización.

La administración peruana de las organizaciones públicas ha puesto en vigor la Ley de Servicio Pública, que ha sido las reformas más esperadas de las dos últimas décadas, ya que los salarios se han congelado y las oportunidades de ascenso laboral se han estancado.

Esta gran reforma se considera esencial para mejorar la función pública, introduciendo el mérito para aumentar la calidad de las funciones que el Estado ofrece a los urbanos. También supondrá un aumento de los salarios de la mayoría de los funcionarios y promoverá su desarrollo personal y profesional dentro del sector público (Bessombes, 2013).

En Perú predomina una gestión pública "politizada", en la que el acceso a todos los cargos está limitado a los de fe política. Mas del 70% posiciones directivas se cubren en base a la confianza, sin que exista una elección y promoción basadas en el mérito, y las evaluaciones de desempeño están esencialmente ligadas a la lealtad a los superiores. No hay estabilidad laboral, se apoyan las asociaciones clientelistas y la corrupción suele ser un subproducto. (SERVIR, 2015).

La Ley del Servicio Público pretende mejorar el servicio, que se basa en la meritocracia, lo que significa que la permanencia en el servicio y el ascenso se basan en el rendimiento. Por tanto, todos los funcionarios deben ser evaluados en igualdad de condiciones, de modo que los mejores empleados puedan ser promovidos, mientras que los peores tengan la oportunidad de ser promovidos, y su evaluación sea imparcial (Díaz, 2014).

El personal de la MPH no está cumpliendo con las metas esperadas, causando insatisfacción entre los colaboradores, los administradores y ciudadanos.

El propósito de esta investigación es evaluar los efectos de la Ley de Servicio en el desempeño de los empleados del Gobierno Municipal de Huánuco en el año 2022.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Con la presente investigación se busca medir la relación de la ley del servicio civil Servir N°30057 y el desempeño laboral del profesional en el grupo directivo (gestores públicos), entendido este, tal como lo señala la Carta Iberoamericana de la Función Pública, como aquel en el que las generalidades de los directivos públicos cuentan con los atributos de mérito, vocación de servicio, capacidad, eficacia, honestidad, responsabilidad y adhesión a los valores democráticos.

Por lo expuesto, se espera que los gestores públicos tengan ciertas capacidades que les permitan ser competentes, interpretando por estas una combinación de comportamientos que son reflejados en un excelente desempeño laboral que involucra una adecuada formación profesional, habilidades y actitudes que pueden darles una ventaja significativa en la organización. Estas capacidades son la orientación al servicio, la orientación a los resultados y la orientación al trabajo en equipo (que se aplican a todos los funcionarios), así como el liderazgo, la comunicación con el entorno político, la visión fundamental y la capacidad de gestionar (que son especialmente útiles para los gestores públicos).

La ley de la función pública y su vínculo ventajoso con el resultado del trabajo de los funcionarios, ya que le va ofrecer estabilidad laboral, mejores

remuneraciones y la oportunidad de ascender de acuerdo al desempeño que demuestre mediante evaluaciones constantes.

El Estado peruano actualmente se esfuerza para que la gestión de los recursos humanos se ajuste a los más altos estándares mundiales, con el fin de aumentar la legitimidad de las organizaciones públicas y dar a los ciudadanos acceso público a productos y servicios de alta calidad.

Este modelo se basa en principios en el que los accesos son determinados por el mérito, que permiten tomar decisiones autónomas y ser juzgados exclusivamente por los resultados.

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

PG. ¿Cuál es el nivel de relación de la Ley del Servicio Civil - servir N°30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

PE1. ¿Cuál es el nivel de relación de la formación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

PE2. ¿El equilibrio y orden en la administración repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

PE3. ¿La política salarial contribuye al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

## **1.3 OBJETIVO**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

OG: Determinar el nivel de relación de la ley del servicio civil-servir N° 30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

OE1. Analizar el nivel de relación de la formación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

OE2. Describir si el equilibrio y orden en la administración repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

OE3. Determinar si la política salarial contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El desempeño en los puestos de trabajo se ajusta a la Ley del Servicio Pública y las disposiciones sobre el régimen administrativo de gestión de los empleados de los organismos públicos (SERVIR, 2014).

El presente estudio es ventajoso ya que la ley prevé numerosas expectativas en toda la nación con el objetivo principal de introducir el mérito para mejorar en cuanto a la nivel de servicios proporcionados por el gobierno a los ciudadanos, lo que también traerá consigo crecimiento económico, estabilidad laboral y profesionalismo. Pretende acabar con el desorden y la confusión en La nueva ley establece una carrera pública nueva y distinta al definir los términos del contrato, la remuneración, los deberes y los derechos del funcionario.

### **1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este estudio tiene implicaciones prácticas, ya que la mayoría de las entidades públicas han puesto en marcha la Ley Servir para promover la democracia, la meritocracia, el orden y la institucionalidad en la nación. Esta ley defiende a los servidores públicos, dignifica su trabajo, proporciona seguridad laboral y protege sus derechos, atrayendo así a personas con talento y haciendo que sea honorable trabajar para el gobierno. Esto se traduce en un personal siempre capacitado, con vocación de servicio y mejores servicios al público.

Así mismo será de vital importancia como antecedentes para investigaciones futuras.

#### **1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Para este estudio, se creó un instrumento para medir ambas variables investigadas, el cual fue aplicado a los colaboradores de la Municipal de Huánuco, 2022. Mediante el uso de pruebas estadísticas, los resultados obtenidos permitieron evaluar la correlación entre las variables.

#### **1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para esta investigación encontramos las siguientes limitaciones: primero el acceso a la información es limitada, debido a la resistencia a colaborar con la investigación por parte de algunos implicados inmersos en la problemática, se continuará con la investigación solicitando de manera reincidente a los jefes de cada área la información necesaria para la investigación, como segunda limitación fue el factor tiempo de parte del investigador debido a las múltiples tareas diarias a realizar, sin embargo se ha procedido a priorizar el tema de la investigación culminando favorablemente.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**1. Clark (2018).** estudió los factores ocurridos en el desempeño laboral del personal de servicio empleado en hoteles ubicados en el sur de Sonora y Monterrey, México en 2018. (tesis doctoral, Universidad Autónoma de nuevo León).

Este estudio utiliza métodos transversales cuantitativos, correlacionales y explicativos, donde las unidades de análisis son los trabajadores de servicios que trabajan en hoteles de lujo y de cadena y fuera de cadena Sonora, definiendo esto como los pueblos de Guaymas, Cd. Obregón, Navojoa y Álamos, estos son los destinos turísticos altamente populares y concentran una proporción importante de la oferta hotelera con hoteles de 3, 4 y 5 estrellas. Según datos del INEGI 2014, existen 59 establecimientos de este tipo en la zona, de los cuales hay 6 hoteles de cinco estrellas, veintiuno hoteles de cuatro estrellas y treinta y dos hoteles de 3 estrellas. INEGI, 2014.

Para evaluar los datos estadísticos, el método elegido es el modelo de elección ordenada utilizando el software evIEWS versión 7. Este método permite probar y estimar los efectos de las variables y calcular los coeficientes de efectos estandarizados por la influencia a partir de los supuestos cualitativos relativos a la causalidad.

#### - Conclusión

El análisis y la propuesta de una base teórica para el estudio revela muchos elementos que influyen en el rendimiento de una cadena u organización hotelera, tanto tangibles como intangibles. Este estudio evita los problemas de embriaguez, depresión y mala salud que podrían causar retrasos en el rendimiento laboral, centrándose en cambio en los componentes concretos e intangibles que los directivos podrían controlar

para mejorar el rendimiento laboral y absentismo (Namasivayama y Zhaob, 2007).

Los datos que hemos analizado revelan que cuando un empleado siente que se le ha aumentado el sueldo o que se le han concedido ventajas y ascensos ventajosos, su rendimiento laboral se eleva. Para dilucidar este hallazgo, Se utiliza la hipótesis del intercambio social (Blau, 1964), según la cual los directivos concederán a los trabajadores cuyas acciones sean beneficiosas para la organización proporcionándoles una mayor valoración de su trabajo, más incentivos o un ascenso más rápido (Griffin et al., 2000).

El estudio del contador de gestión relativo a la garantía Lau y Tan (2006); Lau y Buckland, 2001 revelan la conexión con los jefes repercute en el rendimiento laboral. La mejora de la comunicación conduce a un ambiente tranquilo, que reduce la tensión, la aprensión, la irritación y los desacuerdos entre los subordinados y, en consecuencia, mejora el rendimiento laboral de éstos.

**2. Molina (2020).** Caracterización de factores y riesgo psicológico en 2020-2021 para mejorar el rendimiento de los trabajadores. (tesis de maestría, Universidad Internacional Seque, Ecuador).

Esta investigación descriptiva-transversal se llevó a cabo para evaluar aquellos elementos que se verifican de inseguridad psicosocial a la vez mostrando que los variables estarían afectando a los colaboradores de la organización. Esto permite crear desarrollo de objetivos adecuadas para cualquier inseguridad.

El presente estudio pertenecería al enfoque derivado-opuesta, demuestra que estos métodos pueden conducir un resultado general o particular. Además, se realizará un estudio de campo para analizar los rasgos distintivos con el fin de reconocer los riesgos psicosociales que facilitarán el progreso del proyecto.

## **- Conclusión**

El alcance de los riesgos psicosociales puede variar en función del tipo de organización; por ello, es esencial evaluar estos riesgos para

prevenir los problemas de salud de los empleados y menores tasas de abandono.

La entrevista sobre riesgos psicosociales revela que la organización está en riesgo medio. Esto significa que deben aplicarse a corto plazo planes y medidas de control inmediatos para reducir el riesgo en cuanto al acoso sexual y mobbing, que se identificaron como riesgos más prevalentes según el resultado de la encuesta.

Toda oficina tiene un riesgo psicológico debido a la carga de trabajo y al ritmo de trabajo. Debe quedar claro que se trata de algo más que una cuestión de cuántas horas se trabaja, dado que la organización se ha reestructurado debido a diversas situaciones, tanto locales como globales. Como consecuencia, los que se han quedado han tenido que asumir las responsabilidades de los que se han ido, lo que ha creado un ambiente desfavorable para los empleados. La idea de que surjan conflictos por no poder cumplir las nuevas tareas puede repercutir en su productividad y provocar desacuerdos entre compañeros si el trabajo no se reparte adecuadamente.

Por otro lado, la variable estabilidad laboral se encuentra en la parte desfavorable porque la organización no puede garantizar este factor. Los empleados perciben esta cuestión debido a las múltiples reestructuraciones que ha tenido la organización, además de la pandemia a nivel mundial por el virus de Covid-19, que ha provocado incertidumbre en la estabilidad laboral. Teniendo en cuenta que el trabajo de un empleado afecta directamente a la expansión y la felicidad de la organización, es crucial desarrollar técnicas que le ayuden a sentirse un miembro valioso del equipo y no sólo un recurso para la empresa.

Es evidente que el nivel de ayuda que los dirigentes prestan a los trabajadores es inadecuado. Esto significa que no cuentan con la ayuda o el respaldo de sus compañeros o supervisores cuando se enfrentan a un problema, por lo que es esencial mejorar el tipo y su nivel de liderazgo junto con la relación laboral.

Dos cabezas de familia pueden crear ciertos niveles de estrés. En los tiempos actuales, ambos sexos están sometidos a las mismas exigencias, teniendo los dos las mismas responsabilidades, por lo que la organización del trabajo, incluida la cantidad de tiempo y libertad, puede facilitar o impedir la armonía.

Es esencial incorporar estrategias de que te motiven y te satisfagan laboralmente en los planes de acción, ya que la presencia de riesgos psicosociales en las tareas de los trabajadores puede causar fatiga tanto emocional como física, lo que podría perjudicar su rendimiento laboral y provocar absentismo.

La investigación de clima laboral en el COVID-19 revela unas relaciones laborales tensas dentro de una empresa. ya que se ofrece poco apoyo para resolver problemas, lo que sugiere e estrategias para mejorar la colaboración.

Los personales creen que la empresa tiene deficiencias en los procedimientos de comunicación que administra, por lo que es esencial crear enfoques satisfactorios para difundir los hechos que todos los empleados necesitan conocer, ya que esto hará que el personal se sienta vinculado a las ambiciones de la organización.

**3. Lopez (2021).** Desempeño laboral y clima organizacional: una metodología sugerida para la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil 2021. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

En cuanto finalidad de la investigación correlacional en sus ciencias sociales es determinar la correlación entre dos variables e investigar la relación entre ellas en una circunstancia determinada.

Este trabajo proporciona datos cuantitativos derivados de los datos recogidos durante la encuesta en la que se empleó la escala de Likert, en la que 1 significa "jamás" y 5 significa "siempre". A continuación, las respuestas medias de cada dimensión se convirtieron en datos categóricos y ordinales.

Este estudio investigará la correlación entre el ambiente organizativo y el rendimiento de trabajo, tabulará los resultados y presentará las conclusiones con el fin de diseñar una estrategia para mejorar el entorno de trabajo en beneficio del personal administrativo.

Por tanto, la investigación tiene una finalidad descriptiva, ya que trata de determinar cuáles de las cuatro características de la variable independiente (motivación, cooperación, liderazgo y comunicación) afecta principalmente al rendimiento laboral de todo el personal administrativo. Además, Los resultados se utilizarán para hacer deducciones con el fin de elaborar una metodología para rectificar o mejorar el trabajo de los colaboradores.

Este estudio utiliza un diseño transversal, que consiste en recopilar y analizar datos en momentos específicos de una muestra preseleccionada de la población.

## **- Conclusión**

Los resultados demostraron que el personal administrativo de la sede central de UPS en Guayaquil tenía un mejor rendimiento como consecuencia del clima organizativo favorable.

La conclusión general es que la evolución del desempeño laboral está significativamente influenciada por el clima organizacional. Debido a la asociación favorable, el personal administrativo de la sede Guayaquil se desempeña mejor en el trabajo cuando hay una mejora en el clima organizacional.

### **2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

**1. Holgado (2020).** Examen de los Efectos de la Ley SERVIR en la Productividad de los Empleados de la DIRESA Apurímac de 2018-2019 (Tesis de Maestría) UCV.

Este estudio fue una investigación transversal, descriptiva, correlacional, no experimental y de conveniencia intencional. Entrevistamos a 218 funcionarios de la DIRESA Apurímac durante 2018-2019 y obtuvimos resultados que nos llevaron a rechazar la hipótesis

nula ( $H_0$ ).. La relación de asociación Pearson fue de 0,851; número positivo, demostrando que existe relación entre su desempeño en el ambiente de trabajo y aplicación de la ley SERVIR. Se cree que la aplicación de la norma, los personales tendrán un mejor rendimiento laboral debido a la mejora de las condiciones de trabajo.

### **- Conclusión**

Los resultados de la encuesta demostraron una correlación fuerte y favorable. entre el desempeño laboral y la Ley SERVIR, ya que el factor de Pearson fue de 0,851. Esto indica que la Ley del servicio civil (SERVIR), con su amplia gama de procesos relacionados con el trabajo, tiene un efecto definitivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Lo más probable es que este efecto se deba a las mejores circunstancias laborales que posibilita la ley.

**2. Grijalva (2019).** Factores limitantes para la introducción de un servicio civil de élite en MSP, ( 2017-2018 ). (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú.

Este estudio utiliza el método del estudio de casos, muy recomendado por la gestión social para la evaluación de programas, iniciativas sociales o políticas públicas.

Con énfasis en la aplicación de la Ley No. 30057, conocida como la "Ley de Servicio Civil", este estudio se propuso examinar a fondo la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud.

Este estudio combinó métodos cualitativos y cuantitativos para examinar la Ley de la Función Pública. El análisis cualitativo permitió conocer los factores que afectaron a la aplicación, mientras que el cuantitativo midió la opinión y el conocimiento de los funcionarios sobre las ventajas y restricciones de la ley.

Los datos primarios se recopilaron mediante entrevistas y encuestas, y los datos secundarios se obtuvieron mediante una revisión de los documentos de SERVIR y del Ministerio de Sanidad.

Estos datos se organizaron, procesaron, cruzaron, examinaron e interpretaron para responder a las preguntas formuladas y a los objetivos fijados.

### **- Conclusión**

Múltiples normas tanto de la legislación general (como el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Ley N° 1057) como de leyes especiales (como la Ley N° 23536, Ley N° 28561) regulan el régimen laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud, así como el de los órganos desconcentrados y descentralizados. En virtud de estas disposiciones se conceden diferentes privilegios para el mismo trabajo o trabajos similares. Aunque algunas se complementan en su aplicación, otras se solapan, lo que dificulta su aplicación y cumplimiento. Esta posición legislativa obstaculiza la aplicación de una función pública basada en el mérito.

La investigación ha revelado que el Ministerio de Sanidad no ha mostrado mucho compromiso con la promulgación de la Norma del Servicio Público, se confirma por falta de objetivos y actividades relacionados con esta política en los planes estratégicos y operativos institucionales para 2017 y 2018. Esto se debe a la opinión de los funcionarios, a la falta de cobertura mediática por parte de las autoridades para difundir esta política y la ignorancia general. Lo más probable es que la corta duración del periodo ministerial haya impedido reforzar y mantener las Campañas en curso y normativa gubernamental. La falta de liderazgo y autoridad del MINSA agrava esta situación. La aplicación de la Norma de Servicio Público también se ve obstaculizada por cada uno de estos elementos.

**3. Suarez (2019).** La ejecución de la Norma del Servicio Civil y sus efectos en el desempeño laboral de los empleados de la Marina de Guerra del Perú en Lima durante el año 2018 fue estudiada en una tesis de maestría realizada por Suárez (2019) en la Universidad César Vallejo.

Esta investigación cuantitativa utilizó una metodología deductivo-hipotética. No se produjo ninguna manipulación experimental de las variables, ya que el estudio era de naturaleza correlacional y transversal.

#### **- Conclusión**

Según la Ley Servir, los nuevos métodos aplicados en la institución Marina de Guerra del Perú en Lima en 2018, permitieron la creación de un registro de trabajadores con un impresionante avance del 57%. Esto demuestra la fortaleza del sistema institucional; sin embargo, el panorama general no era visible debido al trato justo que se daba a los postulantes como servidores públicos. A pesar de ello, la administración de los funcionarios se ajustó a la ley ya los métodos y principios necesarios para que la función pública se organice.

#### **2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES**

**1. Picoy (2019).** Consecuencias de la Norma del Servicio Público N° 30057 y su impacto en el desempeño del trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Este estudio cuantitativo utilizó Microsoft Excel para generar tablas y gráficos estadísticos con el fin de evaluar cómo afecta la norma de la función pública al rendimiento del personal administrativo del Municipio de Pillco Marca. Recogieron y analizaron los datos de las encuestas realizadas a los empleados del Municipio de Pillco Marca.

#### **- Conclusión**

Se acepta la hipótesis alternativa para la hipótesis general, y el valor P de la prueba de hipótesis fue de 0,000, que es menor que el valor de significación  $\alpha=0,05$ , con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esto significa que el Municipio del Distrito de Pillco Marca contará con personal administrativo competente que ha recibido capacitación permanente en su campo laboral, mejorando su desempeño y estabilidad laboral. Los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Pillco Marca obtendrán los beneficios de la equidad remunerativa como resultado de la aplicación de la Ley del Servicio Civil.

**2. Malpartida (2019).** Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio público de Ambo 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

En este estudio descriptivo-correlacional se investigan la correlación y la fuerza de la asociación entre CLIMA ORGANIZACIONAL y RENDIMIENTO LABORAL.

En este estudio se utiliza un diseño correlacional transversal no experimental para estudiar la relación entre dos variables.

### **- Conclusiones**

El ambiente de trabajo en la Fiscalía de Ambo es satisfactorio.

La investigación ha establecido que los empleados de la Fiscalía de Ambo mostraron un alto grado de rendimiento en el trabajo en 2019.

Actuación del personal del Ministerio Fiscal de Ambo de 2019 está estrechamente relacionado con el clima organizativo

**3. Gonzales (2019).** La Tesis de Maestría de la Universidad de Huánuco del año 2018 exploró el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco.

Dicha investigación es de tipo aplicado, ya que los resultados se utilizan para abordar problemas existentes en el mundo real sobre la base de fundamentos teóricos establecidos. La investigación aplicada reconoce el estado de la cuestión e intenta encontrar la respuesta más adecuada dentro de las alternativas disponibles apropiadas para la situación concreta.

Este estudio utiliza una estrategia cuantitativa, ya que requiere que el investigador recopile datos numéricos sobre los objetivos, fenómenos y sujetos objeto de estudio y examinados mediante técnicas estadísticas. Otros aspectos del enfoque cuantitativo, que se describen a continuación, se derivan de esta serie de acciones conocidas como

investigación cuantitativa: La recopilación de datos se basa en la medición, y la hipótesis se elabora antes de recopilar o analizar los datos. Dado que los datos son el resultado de las mediciones, se utilizan procedimientos estadísticos para analizarlos y representarlos mediante números.

Se trata de un estudio descriptivo-correlacional que examina detalladamente la relación entre la variable dependiente (rendimiento laboral) y la variable independiente (clima organizacional).

### **- Conclusiones**

Se ha establecido una correlación fuerte y positiva entre los coeficientes para "Desempeño Laboral" y "Clima Organizacional" son de 0,668. En consecuencia, se puede afirmar que el desempeño laboral de los empleados de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco está muy influenciado por el clima organizacional. Esto sugiere que las experiencias positivas dentro de la organización deberían mejorar el rendimiento de los empleados.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 LEY SERVIR N° 30057**

Según la Autoridad Nacional de la Función Pública (SERVIR, 2012), se encarga de formular, desarrollar y aplicar la política de la función pública estatal, además de supervisar el sistema de gestión de recursos humanos del Estado. Todos los ámbitos profesionales están incluidos en este amplio proceso de transformación, que debe aplicarse de manera progresiva y eficiente, con especial atención a las cuestiones relativas a los directivos y funcionarios públicos, ya que son cruciales para la ejecución de la reforma. Son esenciales para hacer avanzar la reforma debido a sus funciones, responsabilidades e influencia en la toma de decisiones.

Todos los empleados del Estado forman parte de la función pública, antes conocida como empleo público, y están supervisados por un marco

administrativo. En este sistema deben poder coexistir las necesidades de la sociedad y los derechos de los empleados.

Las personas empleadas por el gobierno para ayudar a los ciudadanos constituyen la administración pública peruana. Debido al carácter público de sus funciones y responsabilidades, nos referimos a ellos como funcionarios públicos. Mejorar el calibre y la rapidez de los servicios ofrecidos a los ciudadanos es el objetivo de la reforma de la función pública. Con ello se pretende mejorar la competencia de los funcionarios mediante la profesionalización, los principios basados en el mérito y la adopción de las reglas reflexiones que definen obligaciones y derechos.

La Autoridad Nacional – SERVIR es una institución dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros, cuyo objetivo es la gestión de los funcionarios públicos. Puede describirse como el departamento de recursos humanos del sector público. SERVIR se creó en el mes de junio de 2008 para actualizar las funciones públicas. Su objetivo es obtener una administración pública basada en el mérito, ágil y altamente eficiente, que pueda servir mejor a la población de Perú. Para ello, necesita poner en práctica la Reforma de la Función Pública.

### **Características de la ley servir**

#### **1. Pilares del Servicio Civil**

- Méritos: ingreso a través de oposición; promoción por oposición y rendimiento.
- Existen igualdad de oportunidades para el acceso, la capacitación y el ascenso.
- Manejo mediante el establecimiento de objetivos: Contribuye a la mejoría de los atributos de la prestación.

#### **2. Reforma integral**

- Mejora de la gestión de la mano de obra.
- Mejorar el funcionamiento interno de la entidad.

### **3.Reforma gradual e irreversible**

Transcurrirán un máximo de seis años antes de que caduque cada entidad.

### **4.Reforma voluntaria**

Los servidores solo pueden pasar si quieren (solo con concurso).

- Los trabajadores N°276 y °728 tienen la opción de competir si así lo desean, de lo contrario permanecerán en su estado actual.
- El personal del CAS competirá por los puestos (ten en cuenta que la Ley 29849 estipula el carácter temporal y gradualmente decreciente del CAS).

### **5.Alteración en la disposición de la carrera**

Concentrado en los roles y no en los individuos.

El nivel de formación del Servidor (profesional titulado, técnico o auxiliar en el régimen 276) se utiliza para determinar las "familias de puestos" que tienen funciones y características similares que responden a las necesidades del Estado.

### **6. Capacitación**

Para mejorar la capacidad de los funcionarios y prestar así un mejor servicio a los ciudadanos, deben cumplirse determinadas normas

- Rendición de cuentas: las entidades deben poder demostrar qué, cómo y la cantidad que destinan a formación, así como cómo y la cantidad que gastan en formación.
- La formación se ofrece en función de las necesidades de la función y de la aptitud individual, y está alineada con la culminación del propósito de la empresa.

### **7. Evaluaciones de Desempeño**

Tiene como objetivo:

- Animar a los funcionarios a demostrar altos niveles de rendimiento y dedicación al público.
- Evaluar las necesidades de formación.

### **8. Requisitos mínimos que deben cumplirse**

- Perteneciente a las funciones del cargo de trabajo.
- Criterios cuantificables: metas de la organización y objetivos del servidor.

- El servidor sabe de antemano el protocolo de evaluación, los criterios y el calendario.

### **9. SERVIR controla el proceso y supervisa la aplicación**

**10.** Aumentar el salario de la mayoría de los empleados públicos y apoyar su carrera y desarrollo personal en la administración pública.

### **Objetivos de la reforma del Servicio Civil**

- Brindar mejores servicios al público y elevar el nivel del servicio público.
- Establecer una nueva administración pública bien organizada, con la meritocracia como principio principal.
- La contratación, el ascenso y el empleo continuo en el sector público se basarán en el mérito.
- Elevar la Administración Pública a un nivel profesional mediante la evaluación continua, la capacitación y el logro de metas. El objetivo es elevar el servicio público, atraer talento e inculcar el orgullo de trabajar para el gobierno.
- Establecer una carrera pública nueva y distinta con el fin de poner fin a la anarquía y el desorden que rodean la contratación, la remuneración, las responsabilidades y los derechos de los servidores públicos.

### **Beneficios de la Ley Del Servicio Civil**

Las nuevas directrices para una administración pública meritocrática se encuentran en la Ley de la función pública. Establece, entre otras cosas, los derechos y obligaciones de los empleados públicos, así como las directrices para la formación, las evaluaciones, la remuneración y las medidas disciplinarias.

- Se apunta a tener una sola carrera pública en el Estado. Hoy en día, seis de cada diez servidores (sin contar las carreras especiales) no tienen carrera en el Estado.
- Proporciona al servidor público una carrera legítima. Hará posible la estabilidad laboral y un horizonte profesional más largo para los

servidores de CAS, así como para todos aquellos que se unan al nuevo régimen.

- Se realizarán concursos públicos para cubrir todos los cargos del Estado.
- Las evaluaciones de desempeño pueden permitirle compensar y promover mejor a los empleados que se desempeñan bien, al mismo tiempo que brinda capacitación a los empleados que cometen errores.
- Mejorar la estructura de compensación. Las desigualdades dentro del sector público se reducirán pagando a los trabajadores en puestos y condiciones comparables.
- A través de dos aguinaldos anuales, Navidad y 28 de julio, y un CTS de pago anual, se incrementan los ingresos de los trabajadores. Este beneficio está disponible para los empleados de CAS, así como para los servidores públicos bajo D.Leg. 276.

### **Categorización de los empleados públicos de acuerdo con la Ley Servir**

a) Un funcionario público: es alguien que ocupa un cargo político y es responsable de ejecutar las tareas gubernamentales. Supervisan y regulan el funcionamiento de la organización, además de crear y aprobar políticas y reglamentos.

b) Directivo público (Gestor): es un funcionario responsable de organizar, dirigir y tomar decisiones relativas a una entidad, programa o iniciativa especial.

c) Funcionario de carrera: Persona que desempeña funciones directamente relacionadas con la persecución de los objetivos prácticos y organizativos de una entidad.

d) Funcionario de confianza: es alguien que, sin haber pasado por un proceso de concurso público de méritos, es nombrado por un funcionario o directivo público para formar parte de su entorno directo e inmediato. Es un funcionario cuya permanencia en la Función Pública viene

determinada por la confianza de quien le nombró y no forma parte de ningún grupo. Están sujetos a la normativa de la función que ocupan.

### **La Dirección General del Servicio Civil (DGSC,2013) destaca la importancia de la Ley Servir**

El Régimen de la Función Pública es de gran importancia, debido principalmente a los siguientes factores

- Reconocimiento de logros y capacidad para ejercer cargos públicos.
- Preservar del equilibrio y el orden y organización en la administración pública.
- Utilizar normas científicas, justas y equitativos en la gestión de personal.
- Aplicar normas y reglamentos coherentes en la relación laboral entre el Estado y su personal.
- Garantizar una mayor estabilidad a los funcionarios públicos.
- Mayor estabilidad de los servidores públicos.
- Establecer políticas salariales uniformes.
- Eliminación de caprichos e inclinaciones políticas, familiares, ideológicas y fraternales en el nombramiento de servidores del sector público.
- Fortalecimiento de nuestro sistema institucional, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos.
- Organización de la administración del personal del Estado de conformidad con la ley, la práctica y los ideales de la función pública.
- Organización de la estructura operativa de la administración pública.

### **Razones para revisar la Función Pública**

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2012) sostiene que La República del Perú necesita actualizar sus organismos públicos nacionales, regionales y municipales, capacitar profesionalmente a sus servidores públicos y mejorar sus oficinas de personal para pasar de la mera gestión salarial a la gestión de personas. Por ello, la reforma liderada por SERVIR pretende garantizar que el Estado cuente con ciudadanos contratados bajo principios de equidad, mediante

procedimientos de selección transparentes, que sean evaluados en base a objetivos específicos y que reciban recompensas en función de su desempeño. El papel de SERVIR es crear políticas nacionales, establecer normas jurídicas, supervisar la aplicación y resolver cualquier conflicto relacionado con los recursos humanos en el Estado. Esta reforma, de la que se esperan resultados a medio y largo plazo, Su fundamento son las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, en particular las relativas al establecimiento de un Estado eficiente, abierto y descentralizado.

### **Reforma de los empleados públicos**

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2012) sostiene que la gestión de los funcionarios públicos en Perú ha sido compleja, debido a la falta de un enfoque y orientación unificados, la existencia de múltiples modelos laborales con diferentes regulaciones, un esquema retributivo distorsionado, el uso frecuente de contratos de corta duración, la amplia distribución legislativa, la falta de un órgano supervisor y la ausencia de una política gubernamental en este campo. Así pues, aunque se han hecho varios intentos de reforma en el pasado reciente, no se han logrado los resultados esperados. El establecimiento de una función pública institucional en Perú se remonta a 1937, cuando se crearon las entidades responsables de la gestión del personal público. Inicialmente, se trataba de la A la Intendencia General de Finanzas sucedió la Dirección General de Rangos y Listas Pasivas, la Dirección General de la Función Pública, la Oficina Nacional de Personal (ONAP), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y, por último, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), actual fiscalizadora del Sistema Administrativo de Recursos Humanos (Matos Ibérico, 2011:5), citado en (Lacoviello, 2015, p. 90).

En los años transcurridos desde 1990, debido a las alteraciones circunstancias, tanto políticas como económicas de la nación, ha habido cuatro intentos de reformar la Administración Pública y unificar el Sistema de Gestión de Recursos Humanos para el Estado. Redefinir el propósito del Estado y reducir su tamaño fueron los objetivos de los

primeros intentos de reforma (1990 y 1992). Se implementaron seis pasos principales. El primero fueron los despidos colectivos y la reducción de personal. mediante evaluaciones de los funcionarios y utilizaron la opción de compra de renuncias. Las evaluaciones semestrales, sin normas definidas, dieron lugar a despidos colectivos sin la motivación de la baja voluntaria. Otra medida adoptada fue el cese de la entrada en la profesión administrativa desde la Ley de Finanzas de 1992 con el fin de controlar los gastos laborales. La aprobación de la Ley de Promoción del Empleo (Decreto Legislativo 728) supuso un importante cambio en la legislación laboral, destinado a hacer más permisivo el rígido marco legal de nuestro país y a facilitar un mayor acceso al empleo mediante la introducción de una legislación más flexible. La cuarta medida aplicada fue el uso de contratos de Servicios no personales para atender las necesidades de personal de los organismos gubernamentales, donde no se permitía contratar personal fijo. Este enfoque para la contratación de empleados en el sector público experimentó un aumento de popularidad en la década de 1990, y en 2004 representaba el 10% de todos los empleados públicos en activo. El PNUD y el Fondo de Apoyo a la Gestión se utilizaron para la quinta medida, que consistía en pagar a los Altos funcionarios y a los profesionales que prestaban Soporte técnico mediante este tipo de contratación. Esto ha provocado que la administración pública esté desordenada y pague de forma desigual. La sexta medida adoptada fue permitir las compensaciones no monetarias como forma de aumentar el salario de los empleados del sector público. Las más destacadas, como el CAFAE, no organizaban adecuadamente los ingresos de los empleados, ya que se repartían de forma aleatoria e incoherente entre las entidades públicas.

En 1995-1997, la reforma se centró en modernizar el Estado y hacer que sus sistemas administrativos fueran más flexibles y eficientes mediante la desregulación de los procedimientos. Desgraciadamente, la reforma no tuvo éxito debido al aumento del gasto en nóminas que habría supuesto la conversión de los contratos del SNP en contratos

laborales. Así pues, los únicos cambios que se promulgaron fueron la Ley de Contratación y Adquisiciones del Estado, as leyes relativas al servicio diplomático y la prohibición de hacer uso de las facultades de nombramiento y contratación en casos de familia.

En años 2000 y 2006, comenzó una tercera reforma en un clima que exigía la construcción de ambientes de gestión de las normas públicas para aumentar la confianza de los ciudadanos en los gobernantes y convertir en más exitosa la organización del Estado. En consecuencia, en 2002 se puso en marcha la modernización y descentralización del gobierno. En 2004, se aprobó la Ley Marco del Empleo Público (LMEP) como norma transversal para el empleo público, que supuso un sistema unificado para los trabajadores públicos y una nueva categorización de grupos de trabajo en la función pública. Una característica destacable de la LMEP fue la transformación de la especialización del trabajo público en función de tareas que ejecutaban y no de su nivel educativo logrado. Las políticas destinadas a complementar el LMEP no se aplicaron. debido a las dudas sobre los efectos adversos de una alteración de la política de retribuciones o de la expansión de los gastos de la nómina pública.

Para atraer y mantener a los mejores empleados en la administración pública, es esencial aplicar completamente una nueva Ley de la Función Pública que supervise el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Sistema Administrativo. Actualmente existen 15 regímenes laborales en las entidades federativas, tanto habituales como peculiares, lo que provoca desorden en el sector público debido a los diferentes Obligaciones y derechos de los empleados públicos en cada sistema. Los tres Los decretos legislativos 276 y 728 sobre la carrera administrativa, 728 sobre el régimen de la actividad privada, y 1057 sobre la contratación administrativa de servicios, o CAS, son los regímenes laborales generales.

El sistema es una carrera en la administración que está establecido en una estructura jerárquica y el acceso al nivel más alto se basa en el mérito público. Consta de tres categorías: profesional,

técnica y auxiliar, que se determinan por la titulación académica, la formación y la experiencia reconocida. Los que desempeñan funciones directivas y funcionariales no son incluidos en el trayecto administrativo, por lo que las normas de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa sólo se les aplican en determinados casos. En realidad, las funciones directivas suelen ser otorgadas a los funcionarios de carrera por la autoridad responsable mediante nombramientos discrecionales. La promoción de los funcionarios se basa en estándares de antigüedad, instrucción y medición. Sin embargo, en los últimos años, la probabilidad de que las instituciones lleven a cabo procesos de promoción interna ha disminuido considerablemente debido a la escasez de puestos accesibles o que estaban destinados principalmente a cubrir las plazas de aquellos funcionarios que fueron despedidos de forma improcedente en un despido masivo, y no a ser cubiertas mediante contratación pública. En cuanto a los salarios, los ingresos medios de los funcionarios tienen un amplio abanico, debido principalmente a las restricciones legales existentes, siendo el CAFAE el factor no monetario más importante para aumentar su salario. Por último, no existe un periodo de prueba para despedir a los funcionarios y el despido sólo se puede producir por causas legalmente justificadas.

El régimen privado crea una oportunidad para que las personas con la cualificación adecuada ocupen puestos de responsabilidad, sin tener que progresar por el escalafón jerárquico. Funciona por puestos designados, sin procesos formales de promoción o progresión de las personas.

Dentro del sistema laboral de la administración pública, todas remuneraciones son muy dispares, existiendo una brecha de hasta quince mil nuevos soles entre los distintos tipos de entidades y grupos ocupacionales. En el caso de las entidades constitucionalmente autónomas, la brecha salarial es aún mayor, de treinta mil soles. Respecto al despido de trabajadores, este régimen estipula un tiempo lapso de prueba y una reparación remunerativa por despido improcedente como singular retribución por los perjuicios sufridos.

El CAS es un procedimiento abierto específico para contrataciones temporales, con vigencia máxima de un año fiscal y renovable. En 2010 se le dio carácter laboral, y en el año 2012, la Ley 29849 estableció que cualquier trabajador bajo este régimen debe observar las mismas normas y derechos laborales que los de la Ley del Código Ético de la Función Pública y la Ley Marco del Empleo Público. Al tratarse de un régimen de cargos, no hay oportunidad de ascenso ni promoción. No existe un salario fijo, por lo que los salarios se negocian caso por caso, y el salario medio mensual fluctúa en función del número de años trabajados y de la clase de organización, aunque la horquilla de ingresos suele ser inferior a la de los regímenes de actividad privada y de carrera. Al final, los trabajadores pueden tener derecho a una indemnización económica por cese abrupto y un período de prueba.

La falta de una dirección de recursos humanos provocó la desestructuración y el caos de la Función Pública en 2008, lo que impulsó el menester de la Reforma de la Función Pública. Actualmente, existen más de 500 reglamentos relativos a la Función Pública, 102 escalas retributivas en 82 ramas del Poder Ejecutivo, más de 400 reglamentos relativos a la retribución de los funcionarios públicos y 198 conceptos retributivos, tanto retributivos como no retributivos. Se estima que el Estado peruano cuenta con 1.300.000 empleados, con una incorporación anual de 42.000 personas además de las normas de austeridad y sin contemplar ninguna perspectiva de requerimiento de personas que se ajuste a la estrategia de Estado acorde con los planes nacionales o sectoriales. Una fuente de preocupación es el incremento de la cantidad de trabajadores contratados temporalmente. La gran parte de los fondos destinados a pagar al personal del Estado se asigna a la AGE (56%), seguida de la AGE Regional (34%) y, por último, la AGE Local, que recibe el 10%. La concentración de personal en la Administración Regional se debe a que los salarios de las carreras peculiares (incluidos los empleados de la educación y la sanidad) los determinan las administraciones regionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR 2012).

### **2.2.2 FORMACIÓN DEL PERSONAL**

Según Drucker (1995) afirma que “el enfoque de las relaciones humanas considera la experiencia y la satisfacción de los trabajadores de línea como el activo más valioso a la hora de gestionar y aumentar la calidad y la productividad” (p. 298).

La instrucción vocacional y profesional tiene su origen en los requisitos particulares de las organizaciones tanto oficiales como privadas.

Este sistema de formación obedece a principios similares a los que fundamentan y dan cuenta del sistema educativo. El proceso de formación comienza teniendo necesidades a corto y medio plazo, tanto actuales como futuras, teniendo en cuenta a las personas implicadas: productores de bienes y servicios, los especialistas en formación y los aprendices. Tras ser examinadas, clasificadas y organizadas de forma ordenada, estas necesidades serán la guía que señale el camino a seguir para el procedimiento de formación.

En los últimos años se ha insistido mucho, tanto por parte de los académicos como de los profesionales, en la necesidad de proporcionar formación especializada a quienes vayan a desempeñar esas funciones en la gestión o supervisión de instituciones intrincadas, como empresas privadas y organismos del sector público. En consecuencia, la construcción de un programa de formación para ese personal está a la orden del día

En el mundo desarrollado, la idea de proporcionar formación especializada a las personas para que ocupen puestos directivos en el sector privado existe desde hace mucho tiempo, y en nuestro país se ha consolidado. Estos cursos universitarios de postgrado, que suelen denominarse "MBA", se centran en la gestión empresarial.

Es exacto decir que poseer una formación de posgrado especializada y el correspondiente título de universidad no es incluso un requisito previo obligatorio o habitual para acceder a puestos directivos en el sector privado. Muchos líderes empresariales han adquirido

conocimientos empresariales a partir de estudios universitarios en campos técnicos, científicos o jurídicos, o no han ido a la universidad en absoluto. A pesar de ello, debido a la creciente disponibilidad de programas de estudios universitarios y de perfeccionamiento y a la complejidad cada vez mayor de las organizaciones y los mercados, las empresas exigen o consideran progresivamente necesaria la posesión de una formación de posgrado especializada a la hora de elegir a sus altos cargos.

Dado la diminuta longitud del mercado y la complejidad de las organizaciones estatales en nuestro entorno, es esencial dotar a los funcionarios del sector público del mismo nivel de formación y cualificación que el que requieren las empresas privadas. No se trata de imitar ni de estar a la moda, sino de capacitar al sector público para hacer frente a las complejidades de la gestión moderna y poder actuar con eficacia en un mundo globalizado y competitivo.

La formación eficaz de cuadros dirigentes con las capacidades necesarias es indispensable para mejorar la eficacia del Estado y promover un crecimiento nacional equitativo. Ninguna reorganización del Estado puede alcanzar sus objetivos sin que el personal tenga las capacidades necesarias para idear estrategias que se alineen con los objetivos del Estado, supervisar su ejecución e interactuar con el entorno polifacético compuesto por la sociedad, el mercado, la política y el ámbito internacional.

A pesar de ser altos cargos de la administración pública, las funciones y, por tanto, las competencias que necesitan no son como las del sector privado. Evidentemente, hay algunas similitudes entre dirigir una empresa privada y una organización pública. Sin embargo, tienen diferencias esenciales y, por tanto, requieren una instrucción distinta.

La especialidad de la administración estatal es ejecutar funciones públicas. Esto significa que su personal, incluidos los que ocupan puestos administrativos superiores, está sujeto al control de figuras políticas que poseen una autoridad particular en el gobierno representativo e influyen en la lógica de las actividades estatales.

El manejo de la administración pública está orientada al cumplimiento de objetivos que sirvan en última instancia a los ciudadanos, que comunican sus exigencias y evalúan los resultados del gobierno y de la administración pública mediante la secuencia demócrata representativo.

La amplia gama de tareas y bienes que ofrecen las agencias gubernamentales, que van desde la defensa nacional a la salud pública, desde Control económico de la política energética, requieren un conjunto específico de habilidades y conocimientos

Esencialmente, la conexión entre los organismos públicos y los asuntos relacionados con la política establece características jurídicas, culturales, funcionales y procedimentales distintivas, por citar algunas, que requieren una instrucción cualificada para su administración con eficacia social, transparencia e imparcialidad.

## **Indicadores**

### **1. Grado de estudios**

Real Academia Española (RAE,2022) De acuerdo con esta teoría, un título de posgrado sirve como una declaración pública oficial de su nivel de competencia científica en un determinado campo.

### **2. Experiencia Laboral**

Meyer y Schwager (2007) Tiene en cuenta la experiencia laboral como criterio del proceso de selección que se relaciona con el conocimiento contextual que un individuo adquiere a lo largo del tiempo en un entorno determinado.

### **3. Capacitaciones realizadas**

Idalberto Chiavenato (2007) confirma que la formación es un procedimiento educativo breve que se aplica de forma ordenada y metódica para ayudar a las personas a adquirir información, habilidades y competencias de acuerdo con objetivos predeterminados.

### **2.2.3 EQUILIBRIO Y ORDEN EN LA ADMINISTRACIÓN**

Christian Guzmán Napuri (2011) afirma que la regulación de la Procedimiento Administrativo y Administración Pública es fundamental para el derecho público y administrativo. Ello se debe a que la regulación debe proporcionar un equilibrio entre los intereses de los administrados y el interés general, que suele denominarse interés público o bien común. Así, la finalidad de la regulación es establecer un marco jurídico que permita a la Administración Pública proteger el interés general y, al mismo tiempo, garantizar los derechos e intereses de los afectados, siempre de acuerdo con la Constitución y las leyes.

Está claro que el fin primordial de la Administración Pública es satisfacer el interés general mediante el empleo de las regulaciones impuestas por el ordenamiento jurídico. La función administrativa es, como explicaremos más adelante, la ejecución de este esfuerzo por proteger al público, que es como se define el interés general, aunque no sea fácilmente alcanzable y deba ser determinado por la ley. Se trata de una de las funciones más amplias empleadas en el ámbito público, no sólo por el Estado, sino también por los particulares. Sin embargo, la función descrita debe regularse adecuadamente para que esté en consonancia con el Estado de Derecho y el ordenamiento jurídico. El derecho público interno que incluye el derecho administrativo, está integrado por las normas jurídicas que manejan el funcionamiento del Poder Ejecutivo, la actividad material del Poder Judicial, el Poder Legislativo, las organizaciones constitucionales autónomas, los gobiernos locales y regionales descentralizados territorialmente y las entidades públicas no gubernamentales. Trabaja para proporcionar las vías legales con el fin de salvaguardar los derechos colectivos, garantizando la realización de los objetivos comunales, todo ello respetando los intereses y derechos individuales. El derecho administrativo, al organizar las operaciones de la Administración Pública y el proceso administrativo, promueve el bien público, ya que da acceso a los administrados ingresar a la Administración Pública de forma más cómoda y asequible. Esto, a su vez, reduce la informalidad, lo que

estimula el progreso económico y social, sobre todo en una nación en la que la falta de formalidad es muy elevada, mantener a un número considerable de individuos alejados de y entidades se incorporen al ordenamiento jurídico (páginas 5-7).

## **Indicadores**

### **1. Cargo/ puesto**

Idalberto Chiavenato (2002) De acuerdo con esta definición, la posición de una persona en una organización es una descripción de todas las tareas que realiza como un todo cohesivo mientras ocupa esa posición.

### **2. Clima organizacional**

Idalberto Chiavenato (2007) Según él, la atmósfera interna que impregna a los miembros de una organización y que está fuertemente correlacionada con el nivel de motivación de cada miembro se conoce como clima organizacional.

### **3. Trámite**

Real Academia Española (RAE,2022) Sostiene que es toda actuación que debe realizarse en un asunto hasta su resolución constituye un procedimiento.

#### **2.2.4POLÍTICA SALARIAL**

Irwin Downey (1999) Este conjunto de principios guiará el pensamiento y las prácticas de la organización en lo que este relacionado a la gestión de la retribución. Todo criterio salarial está sujeta a fluctuaciones debidas a diversos factores, tanto internos como externos a la empresa. La política salarial debe tener en cuenta el sistema de recompensas para los empleados, incluidos los beneficios sociales, las recompensas por buen rendimiento, la estabilidad y las oportunidades de crecimiento.

## **Indicadores**

### **1. Equidad salarial**

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) Toma en consideración que la idea que se pretende para lograr la paridad salarial entre hombres y mujeres es la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La justicia salarial es un factor de equidad salarial.

### **2. Competitividad interna**

La capacidad de una empresa para maximizar la eficiencia de los recursos e impulsar la producción de factores, principalmente mano de obra, capital y tierra. La empresa se esfuerza por mejorarse a sí misma.

### **3. Valoración de cargos**

Sherman (2003) A su juicio, el establecimiento de la equidad interna entre las distintas funciones requiere una metodología metódica para determinar la importancia proporcional de cada una de ellas.

#### **2.2.5 DESEMPEÑO LABORAL**

Pérez Montejó (2009) afirma que el rendimiento laboral puede evaluarse de forma estructural y sistemática para valorar las características, las conductas y los frutos relacionados con el trabajo, además del absentismo, para medir la productividad del empleado y determinar las posibilidades de mejora en el futuro. Esta evaluación también puede utilizarse para introducir nuevos sistemas de retribución, mejorar el rendimiento, decidir sobre ascensos o colocaciones, decidir si es necesario un reciclaje, detectar errores en la estructura del puesto e identificar cualquier problema personal que pueda estar afectando al rendimiento del trabajador. (<http://goo.gl/dg3h3T>).

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR,2014) Sostiene que el proyecto de normas generales de la Ley de la Función Pública prohíbe el uso de pruebas de conocimientos en la evaluación de los empleados de la Función Pública. Las normas dejan claro que las evaluaciones se basarán en la conducta del empleado en su trabajo, y que se le informará previamente de los criterios y objetivos por los que será juzgado.

Además, los directores, jefes u otros responsables de cada área decidirán los objetivos individuales que se juzgarán en el primer trimestre del año. Dichos objetivos deben estar vinculados a los objetivos institucionales y deben reflejar las labores del trabajador. La reglamentación propone que el compromiso de la evaluación recaiga en los gerentes, responsables de las unidades, y generalmente en quien sea responsable de los servidores, todo ello bajo la supervisión del SERVIR. Se dice que esta forma de evaluación es la más correcta, debido a que son los gerentes o jefes quienes tienen una visión más clara del rendimiento de los empleados.

Los criterios de evaluación son relevantes tanto los administradores públicos (de confianza o no), los Directivos de carrera y los funcionarios públicos que se dediquen a actividades conexas. Esto es conforme a la Disposición Complementaria Final Novena de la Ley de la Función Pública. Las calificaciones pueden dar lugar a tres resultados: a) Desempeño sobresaliente; b) Desempeño satisfactorio; y c) Desempeño que requiere control. El reglamento establece que las evaluaciones tienen por objeto fomentar el buen rendimiento y la dedicación de los funcionarios públicos, y no con el fin de despedirlos. Continúa diciendo que una verificación de "desempeño sujeto a observación" obligaría a la entidad a ofrecer formación al empleado para mejorar su rendimiento antes de la siguiente evaluación. Si reciben esta calificación dos oportunidades consecutivas o en un lapso de cinco años sin variar de puesto, entonces sería motivo de despido. "Como la Administración Pública no puede tener personal de bajo rendimiento, ésta es la única opción". No obstante, la persona despedida puede seguir presentándose a diferentes concursos de selección del Estado siempre en cuando cuente con los requisitos.

#### **2.2.6 COMPROMISO**

Robbins (1998) afirma que se dice que los empleados tienen compromiso organizativo cuando se identifican con los valores, los objetivos y misión de una organización, y permanecen en ella. Un alto

compromiso con el propio puesto de trabajo está relacionado con un alto compromiso con la organización en su conjunto (p. 55).

Hellriegel y Woodman (1999) afirma que, el nivel de conexión y afiliación de un empleado con la empresa se mide por su nivel de compromiso. Se demuestra por el deseo de ser miembro de la organización, la aceptación de sus objetivos y principios rectores, y la disposición a contribuir significativamente a su éxito. (p. 85).

Chiavenato (1992) afirma que el compromiso organizativo requiere que todos sus miembros conozcan la historia y las perspectivas actuales de la organización, así como una visión compartida de sus objetivos. Esto no deja lugar a que los empleados se sientan alienados, sino que les anima a dedicarse a la organización (p. 25).

## **Indicadores**

### **1. Trabajo en equipo**

Katzenbach Smith (2004) considera que Un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que se dedican a un objetivo compartido, un plan de trabajo y un trabajo de responsabilidad mutua en equipo.

### **2. Desarrollo profesional**

El proceso a través del cual los individuos se mueven a través de muchas fases de su vida profesional, cada una marcada por un conjunto distinto de deberes y posiciones que tienen para ayudarlos a sentirse cumplidos, se conoce como desarrollo profesional.

### **3. Costesia**

Brown y Levinson (2000) Según él, ser educado se trata de tratar a las personas de manera diferente, es decir, de hablar y actuar de una manera que considere sus sentimientos.

### **2.2.7 EFICIENCIA**

Chiavenato (2004) afirma que "El uso efectivo de los materiales (factores de producción) puede describirse a través de la ecuación  $E=P/R$ , donde P es el producto y R el insumo" (p. 52)

Koontz & Weihrich (2004) afirma que "Cumplir objetivos utilizando el menor número posible de recursos". (p.14).

Robbins & Coulter (2005) afirma que eficiencia significa "obtener lo máximo de lo mínimo". (pág. 7)

O. Da Silva (2003) afirma que la eficacia se define como " Usar los recursos lo mejor que puedas ". (p. 20).

### **Indicadores**

#### **1. Orientación a resultados**

La disposición a enfocar todas las acciones hacia la meta anticipada y avanzar rápida y urgentemente frente a las decisiones cruciales se conoce como orientación a resultados.

#### **2. Productividad**

Manuel Pernaut (2008) Afirma que la productividad es el resultado de la relación entre la cantidad de recursos consumidos y el número de bienes y servicios producidos. La productividad se utiliza en la fabricación para evaluar qué tan bien operan los trabajadores, las máquinas, los talleres y otros equipos. empleados.

#### **3. Uso adecuado de recursos**

Hacer un uso óptimo, seguro, responsable y eficaz de los recursos disponibles.

### **2.2.8 EFICACIA**

Según Chiavenato (2004) afirma que la eficacia "puede evaluarse por lo bien que se logra el resultado deseado" (p. 132).

Koontz y Weihrich (2004) afirma que la eficacia como "alcanzar objetivos" (p. 14).

Robbins y Coulter (2005) afirman que la eficacia es "hacer lo correcto", es decir para alcanzar las metas de la organización (p. 8).

Según Da Silva (2003) afirma que la eficacia "está vinculada a la consecución de los resultados deseados, a las labores realizadas para llegar a los objetivos fijados. La eficacia se evalúa por el nivel de consecución de los objetivos". (p. 20).

Según Andrade (2005) afirma que la eficacia se define como "la capacidad de alcanzar los objetivos deseados, por lo que también se denomina eficiencia directiva" (p. 253).

## **Indicadores**

### **1. Cumplimiento de objetivos**

Tugores Carrasco (2007) Considera un procedimiento de análisis periódico que se cuantifica utilizando métricas objetivas para determinar qué tan bien los empleados llevan a cabo sus tareas organizacionales.

### **2. Mejoras logradas**

Desarrollo relativo a la mejora del rendimiento dentro de la organización. Esto tiene una relación directa con el aprendizaje y el despliegue organizacional. Es decir, si las técnicas de mejora se difunden y aplican ampliamente, deberían producir los resultados esperados.

### **3. Tiempo promedio para alcanzar las metas**

Los indicadores de talento humano se utilizan para medir qué tan productivas son las personas, y son cruciales ya que proporcionan información desde el momento en que una persona comienza a trabajar para una organización hasta que se cumplen sus objetivos.

## **2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- a. Compromiso laboral:** Comprensión y admiración por el pasado y el estado actual de una organización, así como el reconocimiento colectivo y persiguiendo las metas de la organización. (Idalberto Chiavenato, 1992).

- b. **Desempeño laboral:** Los actos o comportamientos de los empleados que se requieren para lograr con éxito los objetivos de una organización se conocen como desempeño laboral. Además, dice que el activo más valioso de una organización son sus empleados. (Chiavenato, 2000).
- c. **Eficiencia:** Puede expresarse como la idoneidad o aptitud de un proceso o entidad económica para obtener un objetivo específico y utilizar la menor cantidad de recursos posible (Fernández, Ríos y Sánchez, 1997).
- d. **Eficacia:** Capacidad para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta la eficiencia y los impactos medioambientales (Fernández, Ríos y Sánchez, 1997).
- e. **Formación de personal:** Tanto la formación como el entrenamiento del personal persiguen el fin común de ascender las habilidades, el entendimiento, las disposiciones y las capacidades de los individuos (Chiavenato, 1988).
- f. **Meritocracia:** El mérito del esfuerzo individual, Se considera un medio más equitativo de conceder privilegios y beneficios que cualquier otra base, ya que sólo tiene en cuenta los méritos del esfuerzo individual. (Dunlop Young, M. 1958).
- g. **Orden público:** La utilización de los propios derechos y libertades está restringido por el orden público. (Bartolomé Cenzano, J.C. 2002).
- h. **Política salarial:** Esboza una política salarial que sirve de directriz general para fijar todos los salarios dentro de la organización. Irwin Downey (1999)
- i. **Productividad:** Medir la productividad contribuye a evaluar la eficiencia y la eficacia y puede estimular a los empleados a un mayor esfuerzo. Ver trabajar a las personas puede motivarlas a dar lo mejor de sí mismas sin necesidad de una inversión adicional. (Cárdenas, Jorge Hernan, 1988).
- j. **Reforma del servicio civil:** Se creó el proceso Administrativo de Gestión de Capital Humano, se fundó el cerebro de los Gestores Públicos y se ratificaron la normativa de formación y valuación, en el

marco de la reforma de la función pública. (Bonifaz y Martínez, 2016).

## **2.4 HIPÓTESIS**

### **2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Ha: Existe una correlación significativa entre la Ley del Servicio Civil- servir N°30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: No existe una correlación significativa entre la Ley del Servicio Civil- servir N°30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

### **2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

#### **Hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación significativa entre La formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: No existe relación significativa entre La formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

#### **Hipótesis específica 2**

Ha: El equilibrio y orden en la administración repercute de considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: El equilibrio y orden en la administración no repercute de considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

### **Hipótesis específica 3**

Ha: La política salarial contribuye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: La política salarial no contribuye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

## **2.5 VARIABLES**

### **2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE**

Desempeño laboral

### **2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Ley del servicio civil- SERVIR N° 30057.

## 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables                                                                           | Dimensión                                 | Indicadores                                 | Items                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Variable independiente:</b><br><br><b>Ley del servicio civil-SERVIR N° 30057</b> | Formación del personal                    | Grado de estudios                           | ¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña?                                                                                                                 |
|                                                                                     |                                           | Experiencia laboral.                        | ¿El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña?                                                                                                              |
|                                                                                     |                                           | Capacitaciones realizadas.                  | ¿El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña?                                                                                                                    |
|                                                                                     | Equilibrio y orden en la administración . | Puesto/cargo a desempeñar                   | ¿Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral?,Actualmente ¿La estructura organizativa tiene en cuenta el mérito y desempeño del personal?                                       |
|                                                                                     |                                           | Clima organizacional.                       | ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?                                                                                                                                       |
|                                                                                     |                                           | trámites.                                   | ¿Cumplen con todos los trámites en el plazo determinado?                                                                                                                                          |
|                                                                                     | Política salarial                         | Equidad salarial.                           | ¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?                                                                                                                                            |
|                                                                                     |                                           | Competitividad Interna.                     | ¿Considera Ud. Que la ley SERVIR mejorará la competitividad interna de la Institución?                                                                                                            |
|                                                                                     |                                           | Valoración de cargos                        | ¿Se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución?<br>¿Considera Ud. Que actualmente los cargos están bien valorados con referencia a la remuneración? |
| <b>Variable dependiente:</b><br><br><b>Desempeño Laboral</b>                        | Compromiso                                | Iniciativa, trabajo en equipo, organización | ¿Muestra aptitud para incorporarse al equipo?                                                                                                                                                     |
|                                                                                     |                                           | Desarrollo profesional.                     | ¿considera Ud. Que poner en práctica la Ley SERVIR favorecerá al desarrollo profesional?                                                                                                          |
|                                                                                     |                                           | Cortesía.                                   | ¿Muestra Ud. Cortesía con sus colegas y usuarios del servicio?                                                                                                                                    |
|                                                                                     | Eficiencia                                | Orientación de resultados.                  | ¿Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo?                                                                                                                                        |

|          |                                    |                                                                                                                                                                     |
|----------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eficacia | Productividad.                     | ¿Piensa Ud. Que el personal es productivo en la labor que desempeña?                                                                                                |
|          | Uso adecuado de recursos.          | ¿Ud. Hace uso adecuado de los recursos que le brindan?                                                                                                              |
|          | Cumplimiento de objetivos.         | ¿Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea?                                                                                    |
|          | Mejoras Logradas.                  | ¿Coopera en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional?<br>¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores? |
|          | Tiempo promedio de alcanzar metas. | ¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR ayudará a alcanzar las metas en el tiempo promedio?                                                                                     |

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1 ENFOQUE**

Según manifiesta, Hernández Sampieri (2018): Esta investigación se basa en una metodología de enfoque cuantitativo, ya que implica la obtención, el tratamiento y la interpretación y comprensión de la información numérica con ayuda de programas informáticos. Al realizar la investigación se tiene en cuenta un tamaño de muestra determinado. Según manifiesta, Tamayo (2007) afirma que la metodología cuantitativa requiere contrastar las teorías preexistentes con las hipótesis que se derivan de ellas. Para ello, debe obtenerse una muestra figurativa de la población o fenómeno estudiado. El método científico deductivo es imprescindible para realizar estudios cuantitativos, por lo que es necesario establecer previamente una teoría.

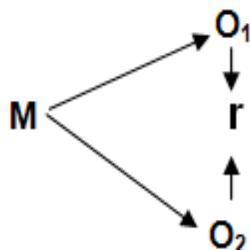
##### **3.1.2 ALCANCE O NIVEL**

Según manifiesta, Sampiere (2018): Por el nivel de investigación en el presente trabajo es de nivel correlacional debido a que se tiene como objetivo identificar o encontrar la relación de las variables Ley del servicio civil-SERVIR N° 30057 y desempeño laboral.

Según manifiesta Hernández Sampieri y Fernández Collado (2006), la investigación correlacional es una forma de investigación que evalúa la conexión entre dos o más ideas, grupos o factores. Los estudios correlacionales cuantitativos miden la solidez de la relación entre las múltiples variables. Es decir, miden cada factor que se cree que está asociado y luego calculan y estudian la correlación. Estas correlaciones se afirman en hipótesis que se ponen a prueba.

### 3.1.3 DISEÑO

El estudio actual tiene un diseño no experimental de tipo correlacional, conforme se muestra:



Donde:

M = Muestra

O1 = Ley del servicio civil-SERVIR N° 30057

O2 = Desempeño laboral

R = Correlación entre dichas variables.

Hernández Sampieri (1994) “el diseño de tipo correlacional es un diseño empírico, tiene como fin describir relaciones entre dos o más variables en un momento adecuado” (p.193).

## 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1 POBLACIÓN

Esta investigación estuvo conformada por los todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que tiene alguna vinculación según sus funciones con la Ley del servicio civil - Servir N° 30057.

Se tuvo en cuenta el análisis documental de los instrumentos de gestión, como el Reglamento de organización funcional, el Manual de organización funcional y el Cuadro de asignación de personal, así como cualquier otro que fue necesario; además, también se tuvo en cuenta las opiniones expresadas por los usuarios de los servicios administrativos es así que la población se determinó de la siguiente manera.

**Tabla 1***Población de estudio*

| <b>ÓRGANOS O UNIDADES<br/>ORGÁNICAS</b> | <b>Nº TRABAJADORES</b> | <b>PORCENTAJE %</b> |
|-----------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Órganos de la alta Dirección            | 8                      | 2                   |
| Órgano de control                       | 6                      | 1.2                 |
| Órgano de defensa                       | 4                      | 0.8                 |
| Órganos de asesoramiento                | 22                     | 4                   |
| Órganos de apoyo                        | 94                     | 18                  |
| Órganos de línea                        | 381                    | 74                  |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>515</b>             | <b>100</b>          |

### 3.2.2 MUESTRA

Esta investigación utilizó una técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que la población fue bastante grande. Esto hizo necesario utilizar un método estadístico para su precisión. La muestra se determinó mediante los siguientes pasos:

La ecuación utilizada para averiguar la respuesta fue esta:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Donde:**

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza elegido (igual a 1.96)

p = Tamaño de la proporción (50%)

q = Tamaño de la proporción (50%)

N = Tamaño de la población (N=515)

e = Error máximo permitido (5%)

Al cambiar los valores de la fórmula, se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 \times 50 \times 50 \times 515}{5^2 \times (515 - 1) + 1.96^2 \times 50 \times 50} = 220$$

Además del análisis documental, también se tuvo en cuenta otros instrumentos de gestión, como las Normas de organización de funciones, el Manual de organización de funciones, el Cuadro de asignación de personal y otros.

Se consideró la opinión de 08 personas de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Se tomó una muestra de 220 individuos de la población, según los datos de la tabla.

**Tabla 2**

*Muestra de Estudio*

| ÓRGANOS O UNIDADES<br>ORGÁNICAS | N°<br>TRABAJADORES | PORCENTAJE % |
|---------------------------------|--------------------|--------------|
| Órganos de la alta Dirección    | 3                  | 2            |
| Órgano de control               | 3                  | 1.2          |
| Órgano de defensa               | 2                  | 0.8          |
| Órganos de asesoramiento        | 9                  | 4            |
| Órganos de apoyo                | 40                 | 18           |
| Órganos de línea                | 163                | 74           |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>220</b>         | <b>100</b>   |

López (2010) Todos los elementos del universo tienen el potencial de ser incluidos en la muestra, ya que cada uno tiene una probabilidad conocida y no cero de estar presente. La base de los enfoques probabilísticos de muestreo es el principio de probabilidad igual, que establece que cada elemento en el universo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra.

Balestrini (1997) La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138).

### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.1 TÉCNICAS

La presente investigación, usó las siguientes técnicas encuesta, entrevista y guía de observación.

#### 3.3.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

La presente investigación usó los siguientes instrumentos, cuestionario, guía de entrevista, guía de observación para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos.

**Tabla 3**

*Técnicas e instrumentos*

| <b>Técnicas</b>    | <b>Instrumentos</b> | <b>Aplicación</b>                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Encuesta</b>    | Cuestionario        | Órganos de la alta Dirección, Órgano de control, Órgano de defensa, Órganos de asesoramiento, Órganos de apoyo, Órganos de línea de la Municipalidad Provincial de Huánuco según se indica en la muestra, (se aplicó a 220 trabajadores).                      |
| <b>Entrevista</b>  | Guía de entrevista  | Órganos de la alta Dirección, Órgano de control, Órgano de defensa, (se aplicó a 8 trabajadores).                                                                                                                                                              |
| <b>Observación</b> | Guía de observación | Órganos de la alta Dirección, Órgano de control, Órgano de defensa, Órganos de asesoramiento, Órganos de apoyo, Órganos de línea de la Municipalidad Provincial de Huánuco según se indica en la muestra y a algunos usuarios, (se aplicó a 220 trabajadores). |

### **3.4 TÉCNICAS PARA ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Con el fin de completar este proyecto de estudio, se utilizó la base del software estadístico SPSS y EXCEL, para la recopilación, manipulación, análisis e interpretación de los datos, que se examinaron mediante el uso de gráficos y tablas de distribución de frecuencias para luego culminar con la descripción de cada una de ellas.

Asimismo, se utilizó técnicas de estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis, es decir para ver el nivel de significancia entre La ley del servicio civil-SERVIR N° 30057 y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS**

En Perú, La administración pública se basa en un enfoque "politizado" donde el acceso a la mayoría de los cargos se limita a la confianza política. Más de siete veces más puestos de la alta dirección se nombran en función de la confianza y no del mérito, y la evaluación del rendimiento se centra en la fidelidad a los superiores. Falta de seguridad en el trabajo, se fomenta el clientelismo, que a menudo puede convertirse en fuente de corrupción.

La Ley de la Función Pública pretende mejorar el servicio, que se gestiona sobre la base del mérito, lo que significa que la permanencia y la progresión dependen del rendimiento de un individuo. En consecuencia, todos los empleados públicos son evaluados en los mismos términos, de modo que los que obtengan mejores resultados ascenderán, mientras que los que no cumplan las normas suelen tener la posibilidad de ser promovidos y la seguridad de que la evaluación es imparcial.

El personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra un deficiente esfuerzo en el trabajo, ya que no se están cumpliendo a cabalidad las metas asignadas, causando insatisfacción entre los trabajadores, administradores y la ciudadanía. Hasta el momento, la Municipalidad Provincial de Huánuco no ha puesto en vigencia la ley del servicio civil y sigue realizando sus convocatorias bajo el sistema CAS.

El objetivo del presente estudio es evaluar en qué grado la Ley Servir afecta la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2022.

## 4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

### Encuesta

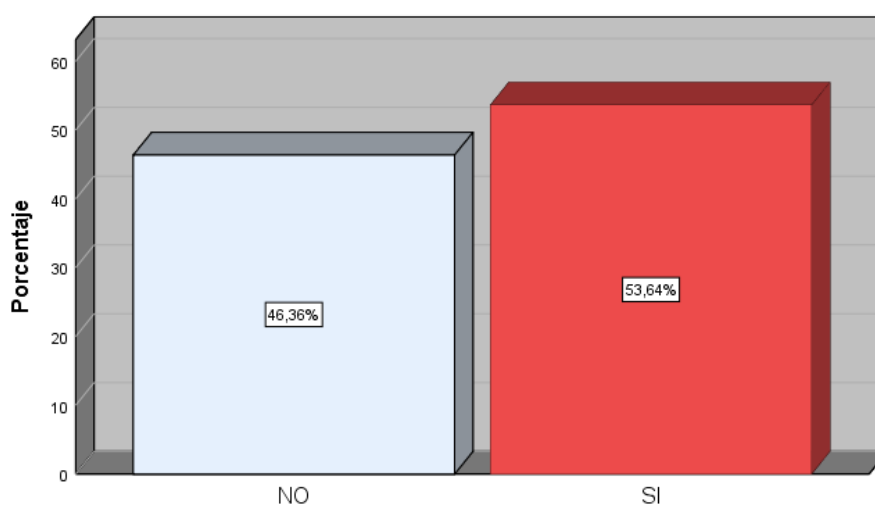
Tabla 4

*¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|----------|-------------|
| Válido | NO    | 102        | 46,4  | 46,4     | 46,4        |
|        | SI    | 118        | 53,6  | 53,6     | 100,0       |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |             |

Figura 1

*¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña?*



### Análisis e interpretación

La muestra global de 220 personas empleadas por la Municipalidad Provincial de Huánuco reveló que 118 (53,64%) creían que el personal estaba cualificado para sus funciones, mientras que 102 (46,36%) afirmaron que no lo estaban.

Los datos demuestran la importancia de poseer el nivel de estudios adecuado para las distintas funciones. En 2022, la mayoría del personal

contratante obtuvo empleados con el nivel de estudios adecuado para los puestos a desempeñar.

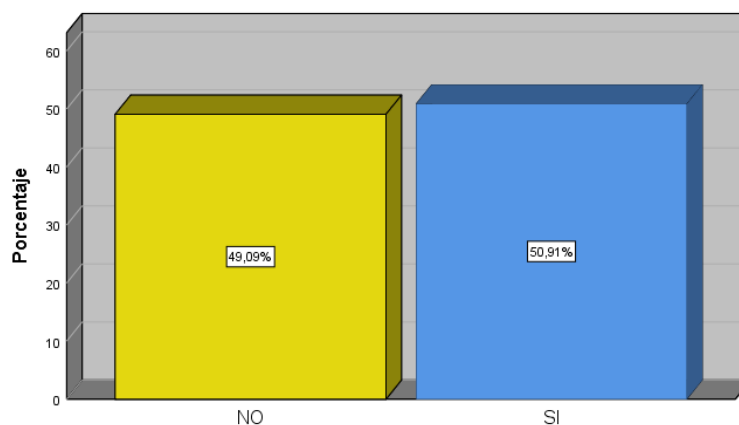
**Tabla 5**

*¿El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumulad<br>o |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 108        | 49,1  | 49,1     | 49,1               |
|        | SI    | 112        | 50,9  | 50,9     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 2**

*¿El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña?*



### **Análisis e interpretación**

Del total de 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 112 (50,91%) declararon tener la experiencia necesaria para su trabajo, mientras que los 108 restantes (49,09%) dijeron carecer de la cualificación adecuada para su función.

Estos resultados muestran la importancia que tiene contar con el grado de estudios adecuados para ocupar distintos cargos. Durante el año 2022 recursos humanos a contratado en su gran mayoría personal con el grado de estudios suficientes y adecuados según los cargos a desempeñar.

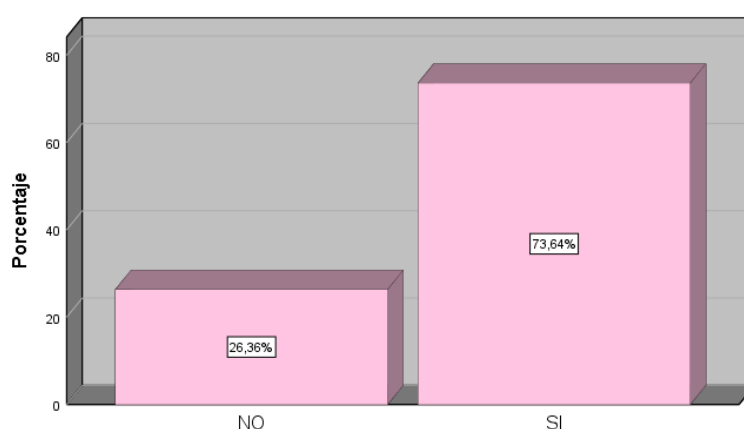
**Tabla 6**

*¿El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 58         | 21,4  | 26,4     | 26,4               |
|        | SI    | 162        | 59,8  | 73,6     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 3**

*¿El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 162 (73,64%) afirmaron que el personal tenía la formación necesaria para su función, mientras que 58 (26,36%) dijeron que el personal no poseía la cualificación adecuada para el puesto.

Estos resultados muestran la importancia que tiene contar con la capacitación adecuada para el cargo que desempeñan para ocupar distintos cargos. Durante el año 2022 recursos humanos a contratado en su gran mayoría personal con capacitación adecuada para los cargos a desempeñar con el fin de poder facilitar el logro de las metas establecidas.

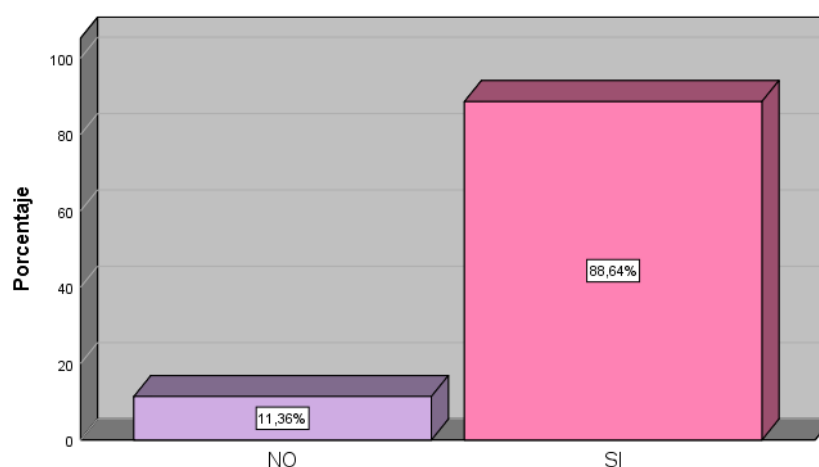
**Tabla 7**

*¿Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumul<br>ado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 25         | 11,4  | 11,4     | 11,4               |
|        | SI    | 195        | 88,6  | 88,6     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 4**

*¿Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral?*



### **Análisis e interpretación**

De 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 195 (88,64%) dijeron que los perfiles de puesto estaban definidos, mientras que los 25 restantes (11,36%) dijeron que no lo estaban.

Estos resultados demuestran el valor de determinar el perfil de cada puesto. En 2022, la tabla de asignación de personal identificó con precisión los perfiles de acuerdo con cada función, lo que facilitó la contratación de personal que cumpliera los criterios identificados.

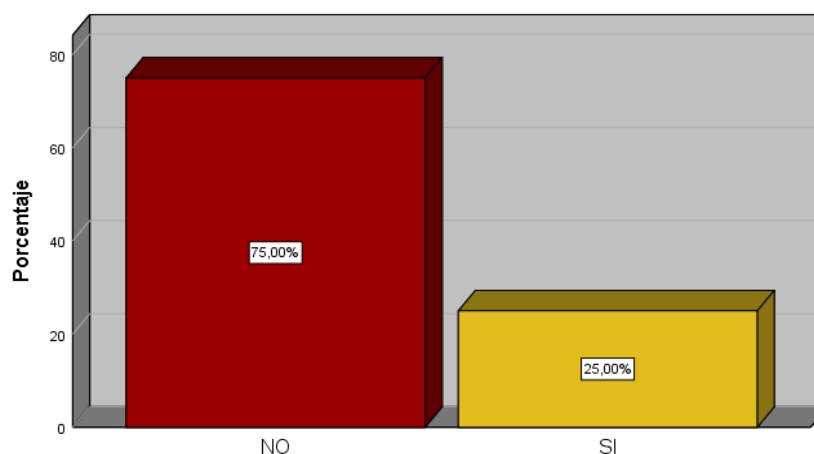
**Tabla 8**

*Actualmente, ¿La estructura organizativa tiene en cuenta el mérito y el desempeño del personal?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumulado |
|--------|-------|------------|-------|----------|----------------|
| Válido | NO    | 165        | 75,0  | 75,0     | 75,0           |
|        | SI    | 55         | 25,0  | 25,0     | 100,0          |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                |

**Figura 5**

*Actualmente, ¿La estructura organizativa tiene en cuenta el mérito y el desempeño del personal?*



### Análisis e interpretación

Del total de la muestra de 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 25.00% (55 trabajadores) indica que en la actualidad la estructura organizacional está en base al mérito y desempeño del personal;

el 75.00% (165 trabajadores) indica que la estructura organizacional no está en vinculado al mérito y desempeño del personal.

Este resultado muestra la disconformidad de los trabajadores ya que indican que en su mayoría dichos puestos son cubiertos por allegados o favores políticos de la autoridad superior mas no por el mérito y desempeño laboral. Durante el año 2022 el cargo según la estructura organizacional fue cubierto por personal elegido según favores políticos debiendo haberse contratado según el mérito y desempeño del personal.

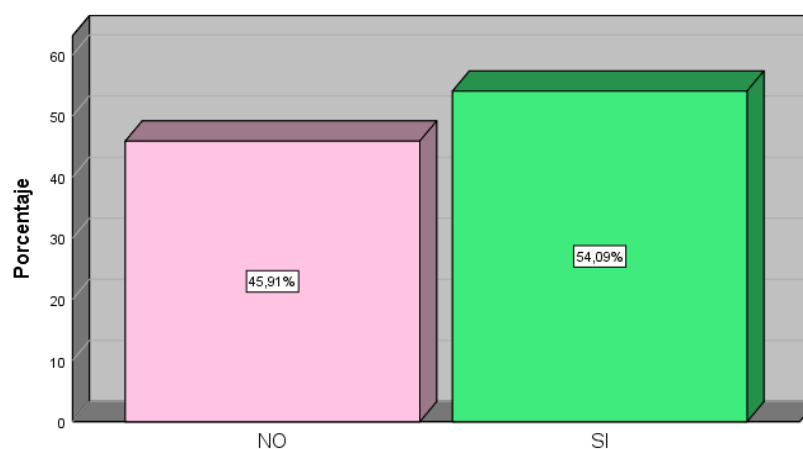
**Tabla 9**

*¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumul<br>ado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 101        | 45,9  | 45,9     | 45,9               |
|        | SI    | 119        | 54,1  | 54,1     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 6**

*¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?*



## Análisis e interpretación

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 119 (54,09%) afirmaron que las interrelaciones entre sus compañeros son positivas, mientras que 101 (49,91%) dijeron que no lo son.

Los datos indican que la gran parte de los empleados tienen una relación positiva entre sí; sin embargo, hay una minoría de empleados que no se encuentra en una situación similar. Por lo tanto, es necesario crear directrices para mejorar la relación entre todo el personal, de modo que puedan colaborar para alcanzar los objetivos comunes.

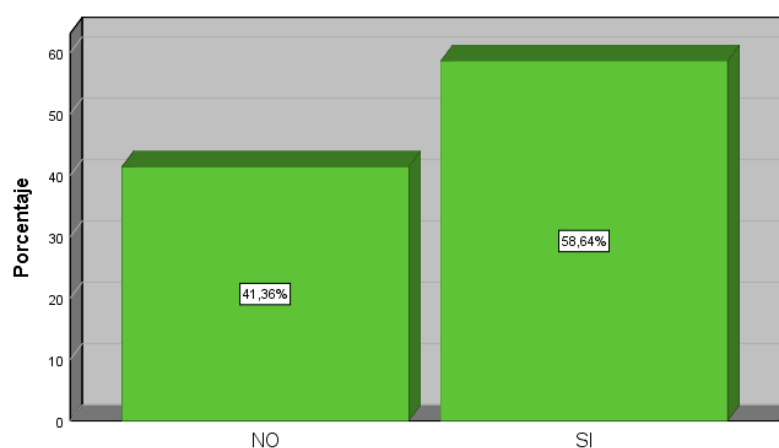
**Tabla 10**

*¿Cumplen con todos los tramites en el plazo determinado?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 91         | 33,6  | 41,4     | 41,4               |
|        | SI    | 129        | 47,6  | 58,6     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 7**

*¿Cumplen con todos los tramites en el plazo determinado?*



## Análisis e interpretación

En la muestra de 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 129 (58,64%) manifestaron haber cumplido con todos los plazos de los trámites, mientras que 91 (41,36%) manifestaron no haberlos cumplido.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores consideran que si cumplen con todos los trámites en el plazo determinado, pero también existe un grupo de trabajadores que no cumplen con todos los trámites en el plazo determinado, esto debido a la sobrecarga laboral y a que no se sienten valorados en su centro de labores.

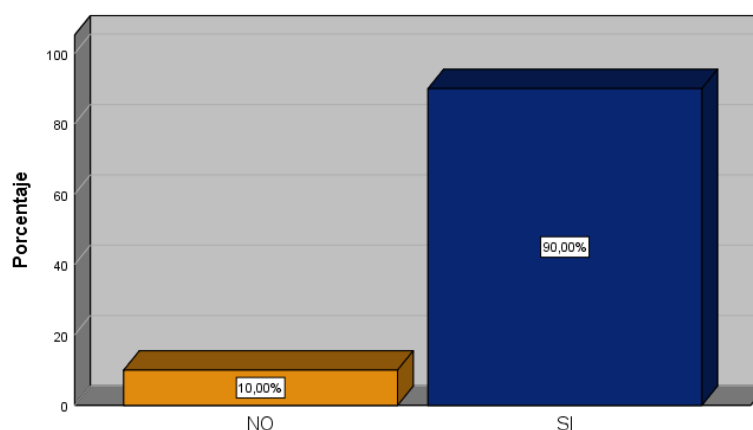
**Tabla 11**

*¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acum<br>ulado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 22         | 10,0  | 10,0     | 10,0               |
|        | SI    | 198        | 90,0  | 90,0     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 8**

*¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?*



## Análisis e interpretación

Gran parte de los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco (198 personas o 90,00%) manifestó que la Ley SERVIR ofrece mayor estabilidad económica, mientras que 22 personas (10,00%) se mostraron no conformes.

Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores creen que la Ley SERVIR mejora su estabilidad económica, incrementando notablemente su remuneración mensual, pero también hay un segmento de trabajadores que opinan que la Ley SERVIR no les ofrece una mayor seguridad económica, ya que temen que su puesto pueda estar en peligro en función de sus evaluaciones.

**Tabla 12**

*¿Considera UD. Que la ley SERVIR mejorará la competitividad interna de la Institución?*

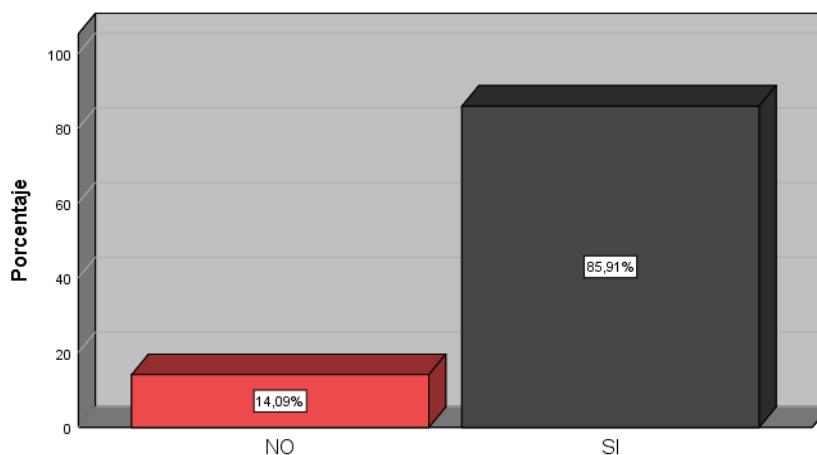
---

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 31         | 14,1  | 14,1     | 14,1               |
|        | SI    | 189        | 85,9  | 85,9     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

---

**Figura 9**

*¿Considera UD. Que la ley SERVIR mejorará la competitividad interna de la Institución?*



### **Análisis e interpretación**

Del total de la muestra de 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 85.91% (189 trabajadores) considera Que la ley SERVIR mejorara la competitividad interna de la Institución; el 14.09% (31 trabajadores) considera Que la ley SERVIR no mejorara la competitividad interna de la Institución.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores consideran que La Ley SERVIR mejorara considerablemente la competitividad interna de la Institución ya que estarán sujetos a evaluaciones constantes viéndose de esta manera obligados a ser efectivos, pero también existe un grupo de trabajadores que cree que La Ley SERVIR no mejorara la competitividad interna de la Institución considerando que la competitividad interna de los trabajadores se mantendrá igual así se implemente o no la Ley SERVIR.

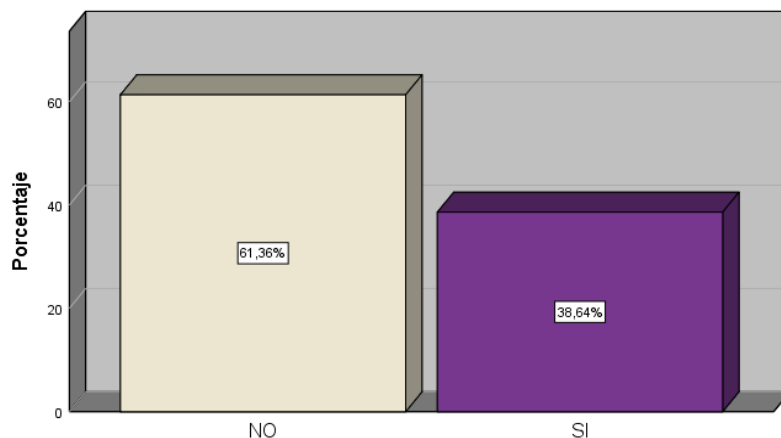
**Tabla 13**

*¿Se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución?*

|        |    | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acu<br>mula<br>do |
|--------|----|------------|-------|----------|------------------------|
| Válido | NO | 135        | 61,4  | 61,4     | 61,4                   |
|        | SI | 85         | 38,6  | 38,6     | 100,0                  |
| Total  |    | 220        | 100,0 | 100,0    |                        |

**Figura 10**

*¿Se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 85 (38,64%) opinan que se utilizan criterios y evaluaciones justas para el ascenso del personal de la organización, mientras que 135 (61,36%) no lo creen así.

Este resultado señala que la mayoría de los empleados están descontentos con el sistema de ascensos de la organización, ya que no se sienten valorados y piensan que no se practican criterios y evaluaciones equitativos. Sin embargo, también hay una minoría de personal que piensa que se utilizan criterios y evaluaciones justos para ascender al personal dentro de la organización.

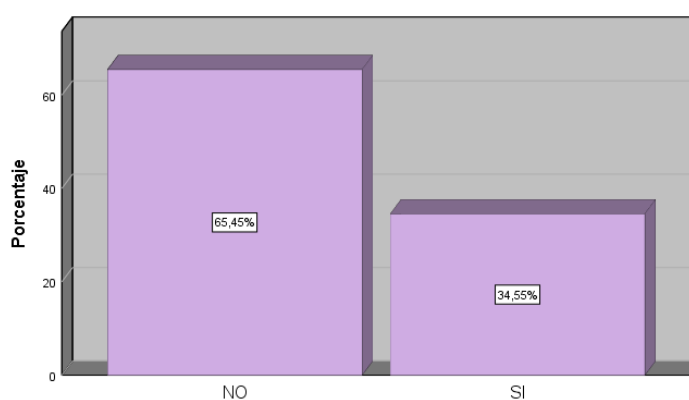
**Tabla 14**

*¿Considera Ud. Que actualmente los cargos están bien valorados con referencia a la remuneración?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 144        | 53,1  | 65,5     | 65,5               |
|        | SI    | 76         | 28,0  | 34,5     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 11**

*¿Considera Ud. Que actualmente los cargos están bien valorados con referencia a la remuneración?*



## Análisis e interpretación

Del total de los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 76 de ellos, es decir el 34,55%, opinan que su remuneración es satisfactoria, mientras que los 144 restantes, es decir el 65,45%, consideran que su remuneración no refleja adecuadamente su valía..

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores se encuentra disconforme con la remuneración que perciben en la actualidad en función al cargo que desempeñan y consideran que con la ley SERVIR esto mejorará debido a que esta ley ofrece mayores beneficios y remuneraciones, pero también existe un grupo de trabajadores que considera que si se encuentran bien valorados en función a sus cargos y remuneraciones.

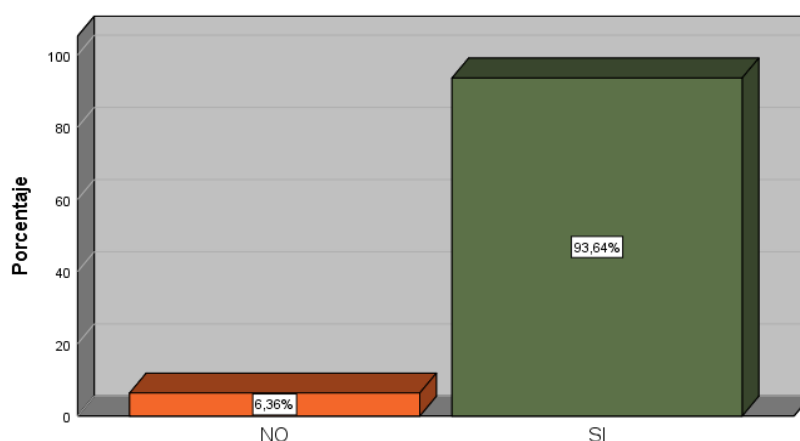
**Tabla 15**

*¿Muestra aptitud para incorporarse al equipo?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 14         | 6,4   | 6,4      | 6,4                |
|        | SI    | 206        | 93,6  | 93,6     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 12**

*¿Muestra aptitud para incorporarse al equipo?*



## Análisis e interpretación

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 93,64% (206 trabajadores) considera que posee la capacidad para formar parte del equipo, mientras que el 6,36% restante (14 trabajadores) considera que carece de la aptitud necesaria.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores se incorporan y les gusta trabajar en equipo lo cual favorece grandemente a la institución ya que de esta manera se gana conseguir los objetivos y metas establecidas con mayor facilidad, pero también existe un grupo de trabajadores que considera que no muestra aptitud para incorporarse al equipo debiendo mejorar ello. Durante el año 2022 la gran mayoría de trabajadores realizaron sus labores en equipo facilitando de esta manera la consecución de metas establecidas.

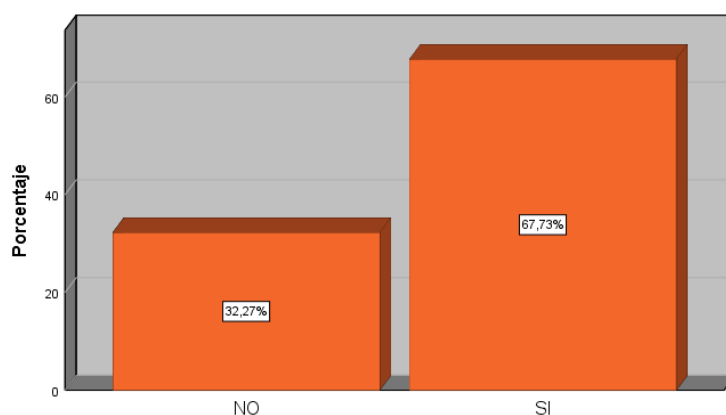
**Tabla 16**

*¿Considera Ud. Que la Ley SERVIR favorecerá al desarrollo profesional?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumulad<br>o |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 71         | 26,2  | 32,3     | 32,3               |
|        | SI    | 149        | 55,0  | 67,7     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 13**

*¿Considera Ud. Que la Ley SERVIR favorecerá al desarrollo profesional?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 149 (67,73%) creen que la ley Servir será beneficiosa para su desarrollo profesional, mientras que 71 (32,27%) piensan que no.

La encuesta indica que la mayoría de los empleados creen que la ley Servir será beneficiosa para su desarrollo profesional, los trabajadores consideran que la ley SERVIR le ayudara a su crecimiento profesional ya que ofrece beneficios como capacitaciones constantes, acceder a un financiamiento de actividades de formación profesional como maestrías, incremento de los ingresos, pero también existe un grupo de trabajadores que cree que la ley SERVIR no le crea ningún beneficio laboral.

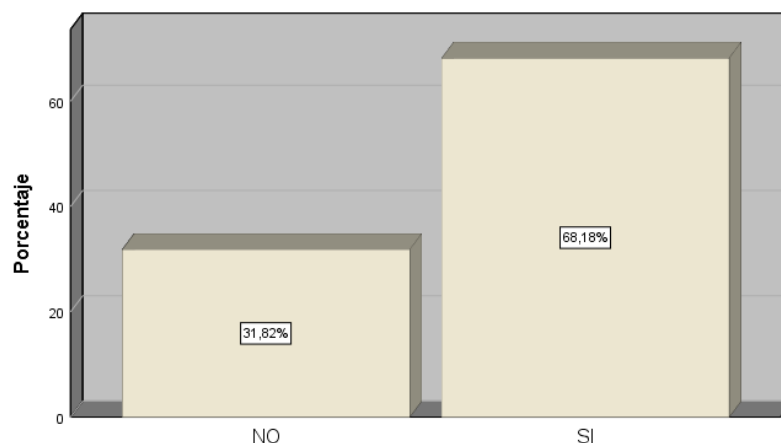
**Tabla 17**

*¿Muestra Ud. Cortesía con sus colegas y usuarios del servicio?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumul<br>ado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 70         | 25,8  | 31,8     | 31,8               |
|        | SI    | 150        | 55,4  | 68,2     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 14**

*¿Muestra Ud. Cortesía con sus colegas y usuarios del servicio?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 150 (68,18%) afirman ser corteses con sus compañeros de trabajo y clientes, mientras que 70 (31,82%) admiten no serlo.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores es cortés con sus colegas y usuarios del servicio debido a que realizan sus labores de manera productiva lo cual favorece grandemente a la institución ya que de esta manera se logra conseguir los objetivos y metas establecidas con mayor facilidad, pero también existe un grupo de trabajadores que considera no muestra cortesía con sus colegas y usuarios del servicio por lo que se cree que se debe cambiar de personal. Durante el año 2022 la gran mayoría de trabajadores fueron cortés con sus colegas y usuarios del servicio facilitando de esta manera la consecución de metas establecidas.

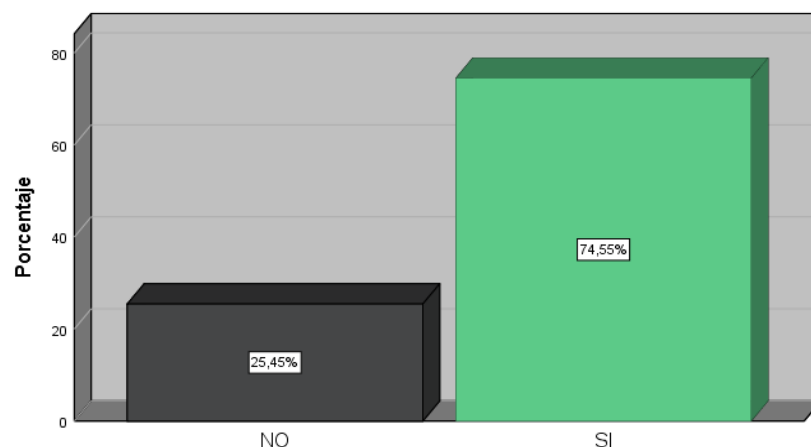
**Tabla 18**

*¿Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumulado |
|--------|-------|------------|-------|----------|----------------|
| Válido | NO    | 56         | 25,5  | 25,5     | 25,5           |
|        | SI    | 164        | 74,5  | 74,5     | 100,0          |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                |

**Figura 15**

*¿Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo?*



### **Análisis e interpretación**

Del total de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 164 personas (74,55%) expresaron que están de acuerdo con los objetivos del equipo, mientras que 56 (25,45%) no están de acuerdo con ellos.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores se identifican y contribuyen para alcanzar los objetivos del equipo y de la organización institución, lo cual favorece grandemente a la institución ya que de esta manera se logra conseguir los objetivos y metas establecidas con mayor facilidad, pero también existe un grupo pequeño de trabajadores que

no se identifica con facilidad con los objetivos del equipo sin embargo indican que cumplen con sus labores. Durante el año 2022 la gran mayoría de trabajadores se identificaron con los objetivos del equipo siendo más productivos en la labor que desempeñan facilitando de esta manera la consecución de metas establecidas.

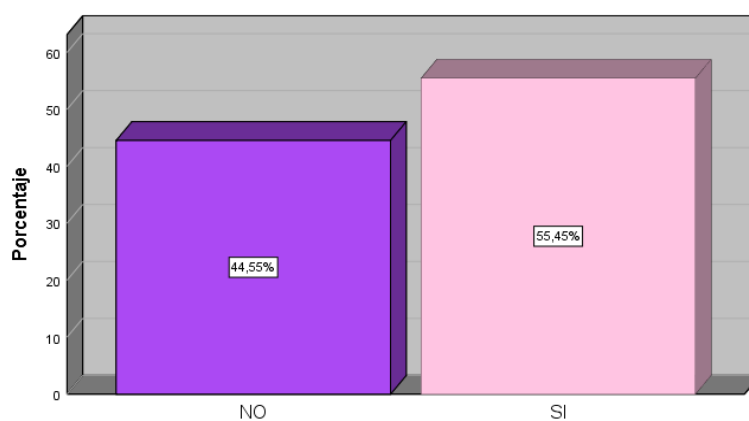
**Tabla 19**

*¿Piensa Ud. que el personal es productivo en la labor que desempeña?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 98         | 44,5  | 44,5     | 44,5               |
|        | SI    | 122        | 55,5  | 55,5     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 16**

*¿Piensa Ud. que el personal es productivo en la labor que desempeña?*



### **Análisis e interpretación**

Del total de 220 personas empleadas por la Municipalidad Provincial de Huánuco, 122 (55,45%) consideran que sus compañeros de trabajo son eficaces en sus funciones, mientras que 98 (44,55%) no opinan lo mismo.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores realizan sus labores de manera productiva lo cual favorece grandemente a la institución ya que de esta manera se logra conseguir los objetivos y metas establecidas con mayor facilidad, pero también existe un grupo de trabajadores que considera que el personal no es productivo en la labor que desempeña y cree que se debe cambiar de personal. Durante el año 2022 la gran mayoría de trabajadores fueron productivos en la labor que desempeñan facilitando de esta manera la consecución de metas establecidas.

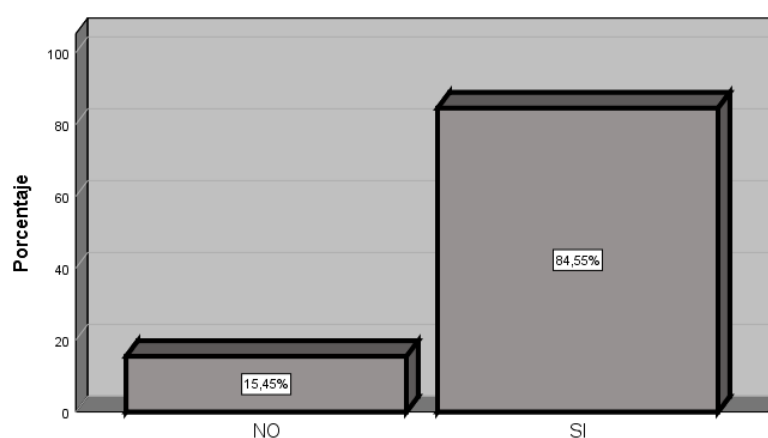
**Tabla 20**

*¿Ud. hace uso adecuado de los recursos que le brindan?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumulad<br>o |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 34         | 12,5  | 15,5     | 15,5               |
|        | SI    | 186        | 68,6  | 84,5     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 17**

*¿Ud. hace uso adecuado de los recursos que le brindan?*



## Análisis e interpretación

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 186 (84,55%) afirmaron que utilizan adecuadamente los recursos disponibles, mientras que 34 (15,45%) admitieron que no los utilizan adecuadamente.

Los resultados revelan que en su mayoría de los miembros del personal se identifican con los recursos disponibles, contribuyen a ellos y los aprovechan al máximo para los fines de su trabajo, ayudando así a la institución a cumplir sus metas y objetivos. Sin embargo, unos pocos trabajadores no aprovechan los recursos proporcionados, y manifiestan que cumplen con sus obligaciones. Durante 2022, la gran mayoría de los trabajadores utilizaron eficazmente los recursos disponibles, lo que les permitió ser más productivos y tener más éxito en sus tareas y alcanzar los objetivos fijados.

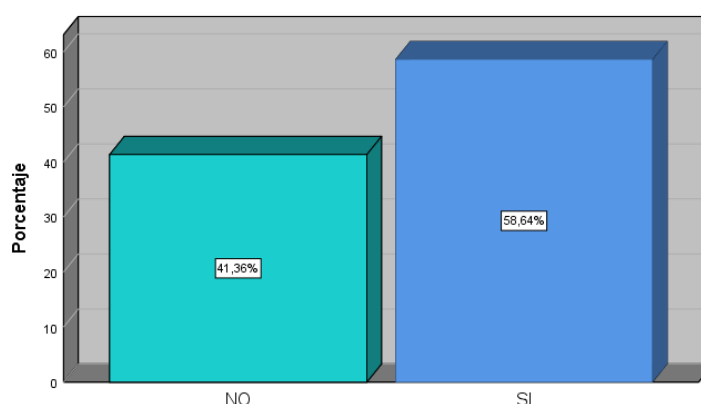
**Tabla 21**

*¿Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumula<br>do |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 91         | 41,4  | 41,4     | 41,4               |
|        | SI    | 129        | 58,6  | 58,6     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 18**

*¿Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 129 (58,64%) manifestaron haberse adherido al procedimiento para cumplir con las exigencias de los organismos correspondientes, mientras que el resto (91 o 41,36%) informó no haberlo hecho.

Este resultado muestra que la mayor parte de los trabajadores se adhiere al protocolo de respuesta a las demandas de las autoridades de línea. lo cual favorece grandemente a la institución ya que facilita el trabajo y contribuye a alcanzar los objetivos y metas establecidas y también agiliza el procedimiento de atención a los usuarios, pero también existe un grupo de trabajadores que no cumple el procedimiento de respuesta a las demandas de las entidades lo cual debería mejorar con reuniones y capacitaciones constantes.

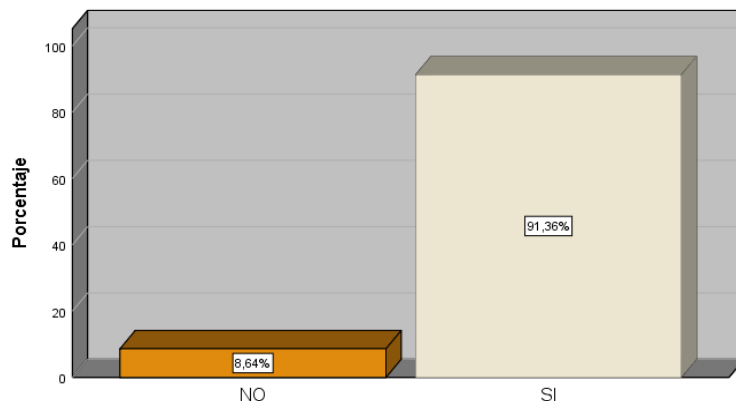
**Tabla 22**

*¿Coopera en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumul<br>ado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 19         | 8,6   | 8,6      | 8,6                |
|        | SI    | 201        | 91,4  | 91,4     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 19**

*¿Coopera en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional?*



### **Análisis e interpretación**

De 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 201 (91,36%) señalaron que están contribuyendo a alcanzar las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional, mientras que 19 (8,64%) admitieron que no lo están haciendo.

Los resultados revelan que la mayoría del personal colabora en la cumplimiento de los objetivos especificados en el Plan Operativo Institucional, adhiriéndose a la agenda de actividades a implementar cada año, así como contribuyendo al logro de los objetivos, directrices y emprendimientos estratégicos del Plan Estratégico Institucional, permitiendo así utilizar con criterios prácticos los recursos monetarios asignados en el Presupuesto Inicial de Apertura. Sin embargo, una fracción menor de empleados no colabora para la consecución de los objetivos definidos en el Plan Operativo Institucional. Podrían mejorar su rendimiento si se les proporcionaran los materiales y servicios necesarios para cumplir los objetivos institucionales en tiempo y forma, por lo que se debe mejorar este aspecto para que todos los trabajadores colaboren en la consecución del POI. El Plan Operativo Institucional del Municipio tuvo un avance del 77,78% en su ejecución financiera en 2022.

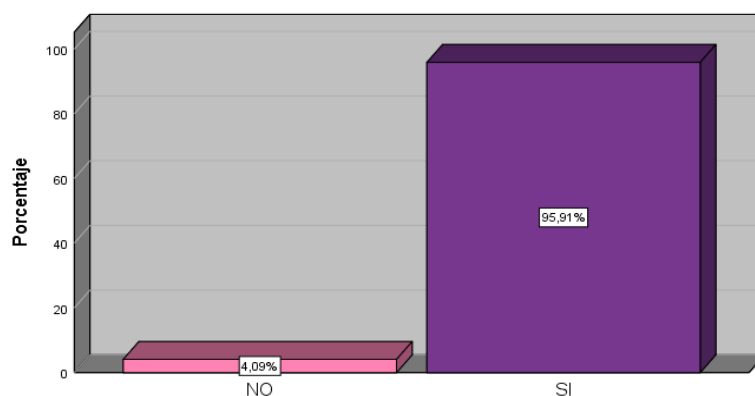
**Tabla 23**

*¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores?*

|        |       | Frecuencia | %     | % válido | %<br>acumul<br>ado |
|--------|-------|------------|-------|----------|--------------------|
| Válido | NO    | 9          | 4,1   | 4,1      | 4,1                |
|        | SI    | 211        | 95,9  | 95,9     | 100,0              |
|        | Total | 220        | 100,0 | 100,0    |                    |

**Figura 20**

*¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores?*



### **Análisis e interpretación**

De los 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 211 personas (95,91%) opinan que la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores, mientras que los 9 restantes (4,09%) piensan que no.

Los resultados orientan que la mayoría del personal cree que la ejecución de la Ley SERVIR mejorará su rendimiento. Con el fin de aumentar la productividad de los empleados y de las instituciones, lo que contribuirá aún más al logro de los objetivos de las organizaciones y a servir mejor al público, la Mejora de la Capacidad de la Función Pública y la Gestión del Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR estableció tres

instrumentos cruciales para el despliegue del Subsistema de Gestión del Rendimiento (GdR) en los tres niveles de gobierno. La Gestión de Recursos Humanos planificó 17 actividades principales para 2022, cuya evaluación demostró que se están cumpliendo los objetivos. Entre los logros más destacados se encuentran los siguientes:

- Crear nóminas de empleados.
- Gestionar los procedimientos de oficina relacionados con los recursos humanos
- Regular la presencia y duración del personal en el trabajo
- Revisión de los expedientes personales
- Procesos administrativos - Gestión del personal y jerarquía del personal.
- Conversión de expedientes personales a formato digital
- Agasajo por días festivos
- Atención vio-social al personal
- Mantenimiento de la salud y relaciones interpersonales
- Incorporación de la lactancia materna y una zona de comedor.
- Promover los acuerdos con organismos públicos y privados para la formación y especialización de nuestro personal.
- Programar capacitaciones sobre colaboración y conciencia emocional
- Programar la capacitación en la gestión y administración de sistemas informáticos.
- Programa de formación en habilidades interpersonales y atención al cliente, así como en reconocimiento y prestación de servicios
- Programa de capacitación en liderazgo
- Desarrollar y revisar cursos sobre leyes locales.

- Fomentar una ética de trabajo y unos principios morales que dirijan el comportamiento del personal del municipio. El 84% de los objetivos físicos se han cumplido, sin embargo, todavía hay que centrarse en priorizarlos a contribuir a la aplicación de la ley buen servicio al ciudadano.

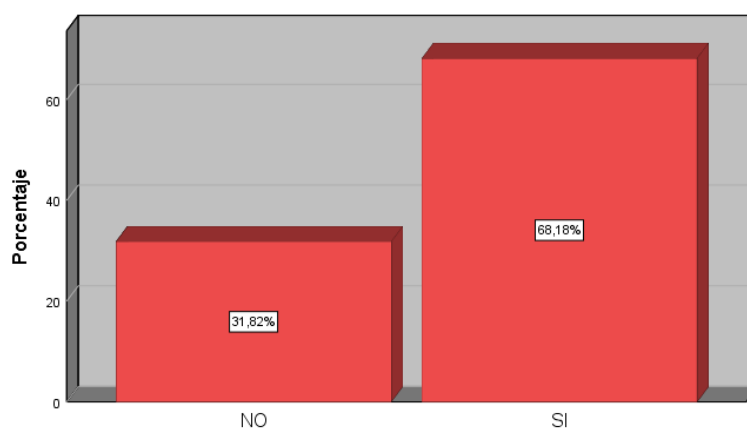
**Tabla 24**

*¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR ayudará a alcanzar las metas en el tiempo promedio?*

|        | Frecuencia  | %   | % válido | % acumulado |
|--------|-------------|-----|----------|-------------|
| Válido | NO          | 70  | 25,8     | 31,8        |
|        | SI          | 150 | 55,4     | 68,2        |
|        | 100,0 Total | 220 | 100,0    | 100,0       |

**Figura 21**

*¿Cree Ud. Que la Ley SERVIR ayudará a alcanzar las metas en el tiempo promedio?*



### **Análisis e interpretación**

De 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 68,18% (150) opina que la Ley SERVIR permitirá alcanzar los objetivos en el plazo ordinario; el 31,82% (70) opina que la Ley SERVIR no será de ayuda para alcanzar los objetivos en el plazo ordinario.

La encuesta ha determinado que la mayoría de los empleados piensa que la aplicación de la Ley SERVIR mejorará el rendimiento de sus compañeros, lo que les ayudará a cumplir sus objetivos en el plazo

predeterminado. Esto ha llevado a la introducción de tres instrumentos esenciales para la implantación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (SGR) en las organizaciones de los tres niveles de gobierno, con el fin de potenciar la eficacia de los funcionarios y órganos, y coadyuvar así a la obtención de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio a la ciudadanía.

### Guía de entrevista

El presente instrumento se aplicó a Órganos de la alta Dirección, Órgano de control y Órgano de defensa de la Municipalidad Provincial de Huánuco según se indica en la muestra.

**Tabla 25**

| Item | Preguntas                                                                                                              | Si | No | Bueno | Regular | Malo | Aveces | Siempre |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------|---------|------|--------|---------|
| 1    | ¿Cómo calificaría Ud. La formación profesional del personal que labora en la institución?                              |    |    | 2     | 4       | 2    |        |         |
| 2    | ¿Cree Ud. Que existe un equilibrio y orden en la administración según el puesto que corresponde?                       | 3  | 4  |       |         |      | 1      |         |
| 3    | ¿Cree Ud. Que la política salarial es de forma equitativa y adecuada?                                                  | 3  | 5  |       |         |      |        |         |
| 4    | ¿El personal se siente comprometido con las labores que desempeña?                                                     | 1  | 5  |       |         |      | 2      |         |
| 5    | ¿Cree Ud. Que el desempeño del capital humano es eficiente en la municipalidad provincial de Huánuco?                  | 4  | 4  |       |         |      |        |         |
| 6    | ¿El desempeño del capital humano contribuye al cumplimiento de los objetivos en la municipalidad Provincial de Huánuco | 6  | 2  |       |         |      |        |         |

## **Análisis e interpretación**

Los Órganos de la alta Dirección, Órgano de control y Órgano de defensa en total 8 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

- Item 1 de La formación profesional del personal que labora en la institución 2 trabajadores de la alta Dirección indican como bueno, 1 trabajador de la alta dirección y 3 trabajadores del órgano de control consideran que es regular y 2 trabajadores de defensa consideran que es Malo, lo cual resumen que la Municipalidad de Huánuco cuenta con personal que tiene una formación profesional de entre bueno y regular.
- Item 2 equilibrio y orden en la administración según el puesto que corresponde, 3 trabajadores del órgano de control consideran que Si existe, 3 trabajadores de la alta Dirección y 1 del órgano de defensa indican que No, y 1 trabajador de defensa indica que aveces, lo cual resumen que la Municipalidad de Huánuco no cuenta con un adecuado equilibrio y orden en la administración según el puesto que corresponde.
- Item 3 política salarial es de forma equitativa y adecuada, 2 trabajadores del órgano de defensa, 1 trabajador del órgano de alta dirección indica que Si, 2 de la alta dirección y 3 de trabajadores del órgano de defensa indican que No, lo cual resumen que la Municipalidad de Huánuco no cuenta con una adecuada política salarial de forma equitativa y adecuada.
- Item 4 respecto al personal comprometido con las labores que desempeña, 1 trabajador órgano de control indica que Si, 3 trabajadores del órgano de alta dirección y 2 de órgano de control indica que No, 2 de órgano de defensa indican que aveces, lo cual resumen de que el personal de la Municipalidad de Huánuco no está del todo comprometido con las labores que desempeña.
- Item 5 respecto al desempeño del capital humano si es eficiente, 1 trabajador de órgano de defensa y 3 trabajadores del órgano de control indica que Si, 3 trabajadores del órgano de alta dirección y 1 de órgano de defensa indica que No, lo cual resume de que el capital humano (empleados) de la Municipalidad de Huánuco es parcialmente eficiente.

- Item 6 respecto al desempeño del capital humano contribuye al cumplimiento de los objetivos, 3 trabajadores del órgano de control y 3 trabajadores del órgano de alta dirección indican que si y 2 de órgano de defensa indica que No, lo cual resume de que los funcionarios si apoyan al cumplimiento de objetivos de la Municipalidad de Huánuco.

### Guía de observación

El presente instrumento de investigación se aplicó a Órganos de la alta Dirección, Órgano de control, Órgano de defensa, Órganos de asesoramiento, Órganos de apoyo, Órganos de línea de la Municipalidad Provincial de Huánuco según se indica en la muestra y a algunos usuarios.

**Tabla 26**

| Nº | ASPECTOS A EVALUAR                                     | SI  | NO  | TOTAL |
|----|--------------------------------------------------------|-----|-----|-------|
| 1  | Llega a tiempo al trabajo                              | 95  | 125 | 220   |
| 2  | Verifica que su área de trabajo esté limpia y ordenada | 81  | 139 | 220   |
| 3  | Elabora sus actividades en tiempo y forma              | 150 | 70  | 220   |
| 4  | Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo   | 182 | 38  | 220   |
| 5  | El espacio donde trabaja es el adecuado                | 12  | 208 | 220   |

### Análisis e interpretación

Del instrumento de investigación aplicada al total 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

- Item 1, de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 95 de ellos si llega a tiempo a su centro de labores frente a 125 que tienen ciertas demoras al ingreso, se determina que la mayoría de los empleados no llega dentro del tiempo establecido por lo que debería adoptarse medidas necesarias que mejoren ello.

- Item 2, de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 85 de ellos si Verifica que su área de trabajo esté limpia y ordenada frente a 139

que no lo hace, un ambiente ordenado genera confort y comodidad para un desempeño adecuado.

- Item 3, de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 150 de ellos si elabora sus actividades en tiempo y forma frente a 70 que no lo hace debido a que no se mantienen en su lugar de trabajo y/o realizan otras actividades.

- Item 4, de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 182 de ellos si ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo frente a 38 que se mantiene hermético.

- Item 5, de 220 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 208 de ellos no cuentan con un espacio adecuado de trabajo debido a que existen demasiados colaboradores dentro de un mismo ambiente, además carecen de muebles adecuados y cómodos, frente a 12 que si cuentan con una oficina acondicionada de manera adecuada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 EN QUE CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

##### 5.1.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES

**Holgado Jordan, M. (2020).** Los resultados de la encuesta mostraron una correlación clara y positiva entre el desempeño laboral y la Ley SERVIR, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,851. Esto indica que la Ley SERVIR, con su amplia gama de procesos relacionados con el trabajo, tiene un efecto definitivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Es probable que la mejora de las condiciones laborales que otorga la ley sea la causa de este impacto.

En base a los resultados de nuestra investigación, se puede afirmar esta conclusión, como se evidencia en la tabla N°24 de los 220 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 211 personas (95,91%) indican que la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores, los resultados indican que ejecución la ley del servicio civil SERVIR mejorará visiblemente el desempeño laboral de todo el personal de la institución ya que los mismos estarán en constante evaluación.

**Picoy Zambrano, G.B. (2019).** Se concluye que para la hipótesis General se acepta la hipótesis alterna, que a un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, el P-valor de la prueba de hipótesis fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se tendrá un personal administrativo competente con capacitación permanente del área donde labora realzando su desempeño laboral y por ende su estabilidad laboral. La aplicación de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca conllevará a que los trabajadores se beneficien con la equidad remunerativa.

Contrastados los resultados de nuestra investigación se puede afirmar esa conclusión, como se puede apreciar en la tabla N° 12, La mayoría de los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco (198 personas o 90,00%) manifestó que la Ley SERVIR ofrece mayor estabilidad económica.

En la tabla N° 17 se muestra que, de los 220 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 149 (67,73%) considera que la ley Servir será beneficiosa para su desarrollo profesional, la encuesta indica que la mayoría de los trabajadores considera que la ley Servir será beneficiosa para su desarrollo profesional ya que ofrece beneficios como capacitaciones constantes, acceder a un financiamiento de actividades de formación profesional como maestrías e incremento de los ingresos que ayudaría a costear estudios y capacitaciones.

#### **5.1.2 DISCUSION DE RESULTADOS CON LAS BASES TEORICAS**

Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR,2014) Sostiene que las Normas para la Administración del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas tienen por objeto establecer las reglas a las que deben sujetarse las entidades públicas, en el marco de las Oficinas de Recursos Humanos, para la Administración del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, denominado Sistema. Además, el Sistema de Gestión de Recursos Humanos es el sistema que implanta, desarrolla y aplica la política del Estado en materia de Función Pública, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas empleados por las entidades del sector público en la Gestión de los Recursos Humanos, incluida la gestión de un subsistema, a saber, la Gestión del Desempeño: La Evaluación del Rendimiento. Nuestra investigación confirma esta teoría, ya que la prueba de hipótesis arrojó resultados considerables, lo que implica que la ley SERVIR mejorará el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, lo cual está en línea con lo esperado, significando que la teoría puede ser aplicada.

Según Drucker (1995) afirma que el enfoque de las relaciones humanas considera la experiencia y la satisfacción de los trabajadores

de línea como el activo más valioso a la hora de gestionar y aumentar la calidad y la productividad, La escala y complejidad de las unidades organizativas de la administración pública son similares a las de las empresas privadas. Además, las organizaciones estatales en nuestro entorno son particularmente complicadas debido al tamaño limitado de nuestro mercado, el tamaño, la variedad de objetivos y habilidades, y la movilización de recursos del sector público. Como resultado, tiene sentido suponer que para gestionarlo eficazmente, los funcionarios deben poseer una formación y credenciales al menos tan altas como las que exige el sector privado. Esto no se debe sólo a que esté de moda hacerlo; más bien, es una necesidad ayudar al sector público a adaptarse a la complejidad de la gestión contemporánea, las crecientes demandas de la globalización y la necesidad de desempeñarse en entornos altamente competitivos.

La capacitación con estos atributos y a este nivel es un componente inevitable y esencial para mejorar la eficiencia del Estado, que apoya un crecimiento nacional justo y sostenible.

Nuestra investigación confirma esta teoría, el grado de estudios, tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores, el resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que el nivel de grado de estudios adecuados y el desempeño de los trabajadores tienen una relación significativa del 0.22, lo que significa que mientras más adecuado sea el grado de estudios mejor será el desempeño laboral los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, significando que la teoría puede ser aplicada..

Autoridad Nacional del Servicio Civil 30057 (SERVIR, 2014) sostiene que el proyecto de normas generales de la Ley de la Función Pública prohíbe el uso de pruebas de conocimientos en la evaluación de los empleados de la Función Pública. Las normas dejan claro que las evaluaciones se basarán en la conducta del empleado en su trabajo, y que se le informará previamente de los criterios y objetivos por los que será juzgado. Además, los directores, jefes u otros responsables de cada área decidirán los objetivos individuales que se juzgarán en el primer

trimestre del año. Dichos objetivos deben estar vinculados a los objetivos de la institución y deben reflejar las actividades del trabajador. El proyecto de reglamento propone que la responsabilidad de la evaluación recaiga en los gerentes, jefes, responsables de cada área, y en general en quien sea responsable de los servidores, todo ello bajo la supervisión del SERVIR. Se dice que este tipo de evaluación es la más adecuada, ya que son los gerentes o encargados quienes tienen una visión más clara del rendimiento de los empleados.

Los criterios de evaluación son relevantes tanto para los directivos públicos (de confianza y no de confianza) como para los funcionarios de carrera y de actividades complementarias. Esto es conforme a la Disposición Complementaria Final Novena de la Ley de la Función Pública. Las calificaciones pueden dar lugar a tres resultados: a) Desempeño sobresaliente; b) Desempeño satisfactorio; y c) Desempeño que requiere control. El reglamento establece que las evaluaciones tienen por objeto fomentar el buen rendimiento y la dedicación de los funcionarios públicos, y no con el fin de despedirlos.

Nuestra investigación confirma esta teoría a través de nuestra Hipótesis 2 donde se aprecia que los criterios y evaluaciones equitativos utilizados para ascender al personal dentro de la organización tienen un impacto considerable en el nivel de productividad en el lugar de trabajo. La correlación de Pearson de la tabla 30 muestra una relación de 0,71, lo que demuestra que los criterios y evaluaciones equitativos para la promoción laboral están fuertemente vinculados a la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, significando que la teoría puede ser aplicada.

Irwin Downey (1999) define:

Este conjunto de principios guiará el pensamiento y las prácticas de la organización en lo que se refiere a la gestión de la retribución. Toda política salarial está sujeta a fluctuaciones debidas a diversos factores, tanto internos como externos a la empresa. La política salarial debe tener en cuenta el sistema de recompensas para los empleados, incluidos los

beneficios sociales, las recompensas por buen rendimiento, la estabilidad y las oportunidades de crecimiento.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR,2012) sostiene que la mejora del sistema de remuneraciones del trabajo en puestos y condiciones similares, le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público, además se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D.Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores, mejorando la productividad laboral del sector público.

Nuestra hipótesis 03 muestra que la estabilidad económica está íntimamente ligada a una mayor productividad laboral. Después de procesar los datos en el programa informático SPSS 24, en la tabla 31 se visualiza el resultado de aplicar el índice de correlación de Pearson donde muestra que la estabilidad económica y el crecimiento de la productividad laboral tienen una relación significativa de 0,62, lo que significa que a mayor estabilidad económica, mejora la productividad laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Huánuco, significando que la teoría puede ser aplicada.

### **5.1.3 SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA**

Nuestra Hipótesis específica N° 1, indica el grado de estudios, tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores como se puede apreciar en la tabla 29 el límite de correlación de Pearson, nos muestra un nivel de relación de 0.22, lo cual demuestra que el grado de estudios, tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores.

Nuestra Hipótesis específica N° 2, muestra que los criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución, tiene una relación significativa con el grado de producción en la labor que

desempeña como se puede apreciar en la tabla 30 el límite de correlación de Pearson, nos muestra un nivel de relación de 0.71, lo cual demuestra que los criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución tiene una relación significativa con el grado de producción en la labor que desempeña los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

Nuestra Hipótesis específica N° 3, mediante la tabla 31 demuestra que la estabilidad económica está íntimamente ligada a una mayor productividad laboral, el resultado de aplicar el índice de correlación de Pearson muestra que la estabilidad económica y el crecimiento de la productividad laboral tienen una relación significativa de 0,62, lo que significa que a mayor estabilidad económica, mejora la productividad de los Empleados de la municipalidad provincial de Huánuco.

#### **5.1.4 PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS**

##### **Prueba de hipótesis general**

Ha: Existe una correlación significativa entre la Ley del Servicio Civil- servir N°30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco,2022.

H0: No existe una correlación significativa entre la Ley del Servicio Civil- servir N°30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco,2022.

**Tabla 27**

**Correlaciones**

|                                       |                           | La Ley<br>SERVIR | mejorará el<br>desempeño<br>del personal |
|---------------------------------------|---------------------------|------------------|------------------------------------------|
| Ley SERVIR                            | Correlación de<br>Pearson | 1                | ,119                                     |
|                                       | Sig. (bilateral)          |                  | ,028                                     |
|                                       | N                         | 220              | 220                                      |
| mejorará el desempeño del<br>personal | Correlación de<br>Pearson | ,119             | 1                                        |
|                                       | Sig. (bilateral)          | ,028             |                                          |
|                                       | N                         | 220              | 220                                      |

Habiéndose procesado los datos en el programa informático SPSS 24, el resultado de haber utilizado el índice de correlación de Pearson, nos indica que la ley del servicio civil-servir N° 30057 tiene una relación positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco es de 0.11. Entonces, el valor de p obtenido ( $p = 0.028$ ) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, con un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confianza del 95%, se puede afirmar que existe una relación positiva lo que significa que con la ley SERVIR mejorará y se logrará un adecuado desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

**Prueba de hipótesis específica**

**HE1**

Ha: Se verifica la incidencia de la formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: No se verifica la incidencia de la formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

**Tabla 28**

**Correlaciones**

|                                           |                        | Grado de estudio adecuado | Mejorará el desempeño de los trabajadores |
|-------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|
| grado de estudio adecuado                 | Correlación de Pearson | 1                         | ,222                                      |
|                                           | Sig. (bilateral)       |                           | ,001                                      |
|                                           | N                      | 220                       | 220                                       |
| mejorará el desempeño de los trabajadores | Correlación de Pearson | ,222                      | 1                                         |
|                                           | Sig. (bilateral)       | ,001                      |                                           |
|                                           | N                      | 220                       | 220                                       |

El grado de estudios, tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores. Habiéndose procesado los datos en el programa informático SPSS 24, el resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que el nivel de grado de estudios adecuados y el desempeño de los trabajadores tienen una relación significativa del 0.22. Entonces, el valor de p obtenido ( $p = 0.001$ ) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, con un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confianza del 95%, se puede confirmar que existe una relación positiva fuerte lo que significa que mientras más adecuado sea el grado de estudios mejor será el desempeño laboral los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

## HE2

Ha: El equilibrio y orden en la administración incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

H0: El equilibrio y orden en la administración no incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

**Tabla 29**

### **correlaciones**

|                                                                                           |                                                       | criterios equitativos<br>y evaluaciones para<br>ascender al<br>personal de la<br>institución | el personal<br>es productivo<br>en la labor<br>que<br>desempeña |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| criterios equitativos y<br>evaluaciones para<br>ascender al personal de la<br>institución | Correlación de<br>Pearson<br>Sig.<br>(bilateral)<br>N | 1<br><br><br><br>220                                                                         | ,711<br><br><br><br>220                                         |
| el personal es productivo<br>en la labor que<br>desempeña                                 | Correlación de<br>Pearson<br>Sig.<br>(bilateral)<br>N | ,711<br><br><br><br>220                                                                      | 1<br><br><br><br>220                                            |

Los criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución, tiene una relación significativa con Y el grado de producción en la labor que desempeña. Habiéndose procesado los datos en el programa informático SPSS 24, el resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que criterios equitativos y

evaluaciones para ascender al personal de la institución y el nivel de producción en el trabajo que desempeña tiene una relación significativa del 0.71. Entonces, el valor de p obtenido ( $p = 0.000$ ) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se corrobora la hipótesis alternativa. Es decir, con un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confianza del 95%, se afirma se halló una relación positiva fuerte lo que significa que mientras se tenga mejores criterios equitativos y evaluaciones mejor será el grado de producción en la labor que desempeñan los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

### HE3

Ha: La política salarial tiene un impacto importante en el desempeño de los personales del municipio de Huánuco en el 2022.

H0: La política salarial no tiene un impacto importante en el desempeño de los personales del municipio de Huánuco en el 2022.

**Tabla 30**

#### **correlaciones**

|                                              |                  | estabilidad<br>económica | mejorará el<br>desempeño<br>de los<br>trabajadores |
|----------------------------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|
| estabilidad económica                        | Correlación de   | 1                        | ,620                                               |
|                                              | Pearson          |                          |                                                    |
|                                              | Sig. (bilateral) |                          | ,000                                               |
|                                              | N                | 220                      | 220                                                |
| mejorará el desempeño de<br>los trabajadores | Correlación de   | ,620                     | 1                                                  |
|                                              | Pearson          |                          |                                                    |
|                                              | Sig. (bilateral) | ,000                     |                                                    |
|                                              | N                | 220                      | 220                                                |

La estabilidad económica está íntimamente ligada a una mayor productividad laboral. Después de procesar los datos en el programa informático SPSS 24, el resultado de aplicar el índice de correlación de Pearson muestra que la estabilidad económica y el crecimiento de la productividad laboral tienen una relación significativa de 0,62. Entonces, el valor de p obtenido ( $p = 0.000$ ) es menos que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa. Es decir, con un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confianza del 95%, se puede afianzar que existe una relación positiva fuerte lo que significaría que, a mayor estabilidad económica, mejora la productividad empresarial. Empleados de la municipalidad provincial de Huánuco.

## CONCLUSIONES

- El resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que la ley del servicio civil-servir N° 30057 tiene una relación positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco es de 0.11, lo que significa que con la ley SERVIR mejorará y se logrará un adecuado y mejor desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

- La formación del personal, tiene una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores, el resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, que la formación adecuada del personal y el desempeño de los trabajadores tienen una relación significativa del 0.22, lo que significa que mientras más adecuado sea formación del personal (grado de estudios, capacitaciones, etc.) tenga cada colaborador mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

- El equilibrio y orden en la administración que incluye los criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución, tiene una relación significativa con Y el grado de producción en la labor que desempeña cada empleado, ya que el personal siente que tienen y tendrán mayores oportunidades para poder crecer profesionalmente, el resultado de haber aplicado el índice de correlación de Pearson, nos indica que el equilibrio y orden que implica criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución y el nivel de producción en el trabajo que desempeña tiene una relación significativa del 0.71, lo que significa que mientras exista un mejor equilibrio y orden en la administración con mayor frecuencia mejor será el grado de producción en la labor que desempeñan los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco.

- La política salarial relacionada con mayor estabilidad económica está íntimamente ligada a un excelente desempeño laboral ya que los trabajadores indican que sentirían que el trabajo que realizan constantemente estaría bien

valorado y que valió la pena los esfuerzos que hicieron para poder llegar al puesto que ocupan actualmente, el resultado de aplicar el índice de correlación de Pearson muestra que la política salarial relacionada con la estabilidad económica influye en la productividad y desempeño laboral teniendo una relación significativa de 0,62, lo que significa que con una excelente política salarial con mayor estabilidad económica, mejor sería la productividad y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huánuco.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Provincial de la Ciudad de Huánuco y conjuntamente en perfecta y buena coordinación con el área de Recursos Humanos realizar acciones correspondientes en lograr tener un solo régimen laboral dentro de la institución con el fin de que dentro de la misma no exista discriminación respecto a sueldos y nuevas oportunidades de poder ascender con el único fin de lograr un mejor desempeño en todos los colaboradores y de esta manera poder mejorar la atención al ciudadano asimismo disminuir los tiempos de los trámites dentro de la misma.

- Se recomienda que al realizar nuevas convocatorias de diversos puestos y cargos ocupar se soliciten en el TDR personas más calificadas, asimismo para el personal que ya se encuentra laborando dentro de la institución brindarle la oportunidad de acceder a capacitaciones adecuadas dentro del año fiscal de acuerdo a los puestos o cargos en los cuales se desempeñan y que recuerden que un personal con un grado de estudios adecuado y bien capacitado con habilidades bien desarrolladas va a tener mejores resultados lo que se va ver reflejado en las acciones que realizan como institución.

- Se recomienda al encargado de la Municipalidad Provincial de Huánuco que conjuntamente con la unidad de Recursos Humanos fomenten un mejor equilibrio y orden en la administración lo cual permitirá aplicar criterios equitativos y adecuados que mediante Resoluciones o Directivas internas se establezca criterios justos y que permitan mediante evaluaciones ascender al personal que ya se encuentra laborando en la institución lo cual pudiera permitir que se priorice al personal que ya se encuentra laborando por lo que generará un efecto positivo permitiendo mayor producción en la labor que desempeña cada empleado, teniendo este punto de vista el personal tendrá mayores oportunidades para ascender y poder crecer profesionalmente.

- Se recomienda al encargado de la Municipalidad Provincial de Huánuco en coordinación con el área encargada de Recursos Humanos se priorice una

adecuada política salarial relacionada con mayor estabilidad económica del personal que a la actualidad se encuentra laborando en términos de mejorar y de evitar variaciones salariales que afectarían a los ingresos, asimismo poder mejorar la política salarial de sueldos para que de esta manera se pueda atraer los mejores talentos, con el fin de que los colaboradores puedan sentirse mejor valorados lo cual repercutirá ampliamente en la actuación y rendimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía*. Lima: Andrade.
- Balestrini, M. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados. .
- Bartolomé Cenzano, J. C. (2002). *El orden público como límite al ejercicio de los derechos y libertades*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Bessombes, C. (2013). Nuevo regimen del servicio civil. *La Republica*.
- Búcaro Chicas, Y. (2013). *Biblio3*.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/07/Bucaro-Yuri.pdf>
- Brown y Levinson (2000). *Hacia una nueva definición de cortesía*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/51397544.pdf>
- Cárdenas, J. H. (1988). *El sector público comparable con el sector privado. Contraloria general de la república*. <https://www.gob.pe/contraloria>
- Chiavenato, I. (1988). *Introducción a la teoria general de la adminitración*. Mexico: McGraw hill interamericana.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. Mexico D.F: Miembro de la camara nacional de la industria editorial mexicana.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos quinta edición*. santafé de Bogotá, Colombia: Lyiy Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestion del talento humano*. Mexico D.F: Miembro de la camara nacional de la industria editorial mexicana.
- Christian, G. N. (2011). *Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo*. Lima: Caballero Bustamante.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, Quinta edición*.  
<https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanos-5-ed/9789584100375/706808>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*, Editorial Mc Graw Hill.
- Clark Medívil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora, monterrey México 2018*. [ Tesis doctoral, Univesidad Autónoma de Nuevo León ]. Repositorio institucional <http://eprints.uanl.mx/1687/>
- Cuesta, M. (2009). Introducción al muestreo. *Universidad de Oviedo*.
- Diaz Muñoz, O. (2014). *Tribunal Constitucional Perú*.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00018-2013-AI.pdf>
- Drucker, P. (1995). *Cuadernos latinoamericanos de administracion*. Bogota: Norma.
- Dunlop Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy*. New york: thames and hudson.
- Downey, I (1999). *Desarrollo de una Política Salarial*.  
[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnacj626.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnacj626.pdf)
- Gonzales Acuña, M. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias Huánuco - 2018*. [ Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. repositorio institucional.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2377/GONZALES%20ACU%c3%91A%2c%20Martin%20Mois%c3%a9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grijalva Berrospi, T. F. (2019). *Factores que limitan la impementación del Servicio Civil meritocrático en el ministerio de salud del Perú, periodo 2017 - 2018*. [ Tesis de maestría, Pontificia universidad Catolica del Perú].  
 Repositorio institucional.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15866>
- Hellriegel, W, J., & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. Mexico D.F: S.A Ediciones Paraninfo.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio., P. (2006). *Metología de la investigación*. México.: McGraw-Hill.
- Holgado Jordan, M. W. (2020). *Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de servidores públicos, DIRESA Apurímac, 2018- 2019*. [ Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63078/Holgado\\_JMW-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63078/Holgado_JMW-SD.pdf?sequence=4)
- Irwin Downey, S. (1999). *Politica Salarial*. <https://hoanoola.net/4/6246380>
- José, B. J. (2016). *Reforma del servicio civil: Momento de implementación*. <https://faculty.up.edu.pe/es/publications/reforma-del-servicio-civil-momento-de-implementaci%C3%B3n>
- José, F. R. (1997). *Eficacia organizacional*. Madrid: Ediciones Diaz de santos S.A.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Katzenbach Smith. (2004). *Trabajo en equipo* <https://www.praxisframework.org/es/library/katzenbach-and-smith>
- Lacoviello, M. (2015). *Banco Interamericano de Desarrollo*. [https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7152/ICS\\_TN\\_Diagnostico\\_institucional\\_del\\_servicio\\_civil\\_Peru.pdf?sequence=1](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7152/ICS_TN_Diagnostico_institucional_del_servicio_civil_Peru.pdf?sequence=1)
- Lopez Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metología para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil, 2021*. [ Tesis de maestría, universidad Politécnica Salesiana Ecuador ] . Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, R. (2010). *Interpretación de Datos estadísticos*. Nicaragua: Universidad de Managua.
- Malpartida Quispe, J. B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio público de Ambo 2019*. [Tesis de

maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. repositorio institucional.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5931/PMGP00056M19.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Molina Tipan, D. J. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020 - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad internacional Seck del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3936/1/TESIS20DAYS1%20MOLINA.pdf>

Meyer y Schwager (2007) *Self-perceived employability: development and validation of a scale*. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0048-3486>.

Manuel Pernaut. (2008). *La teoría económica*. <https://ancevenezuela.org.ve/wp-content/uploads/2022/10/INTROD-A-LA-TEOR-ECON.-21-9-1.pdf>

O. Da Silva, R. (2003). *Teorias de la Administración*. Mexico D.F: International Thomson Editores.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Igualdad salarial [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf)

Pérez Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. [http://www.academia.edu/7265132/evaluaci%C3%B3n\\_del\\_desempe%C3%B1o\\_laboral](http://www.academia.edu/7265132/evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_laboral)

Picoy Zambrano, G. B. (2019). *Efectos de la ley del servicio civil N°30057 y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. repositorio institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5615/PGPDS00045P53.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Mexico DF: Miembro de la camara de industria.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico D.F: Camara nacional de la industria editorial mexicana.

Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/grado>

Servicio Civil-SERVIR. (2012). *Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reformaSERVIR>. (2015). *Autoridad Nacional Servicio Civil-SERVIR*. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe>

Suarez Cruz, J. (2019). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la marina de Guerra del Perú – Lima, 2018*. [ Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez\\_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. (4ª). México: Limusa.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Ortiz Avila, M. (2024). *La ley del servicio civil-Servir N° 30057 y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad Provincial De Huánuco-2022* [Tesis de postgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA                                                                                                                                                                       | OBJETIVOS                                                                                                                                                                       | HIPOTESIS                                                                                                                                                                               | VARIABLES                                                               | DIMENSIONES                                  | INDICADORES                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PG: ¿Cuál es el nivel de relación de la Ley del Servicio Civil-servir N° 30057 y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?</b> | <b>OG.</b> Determinar el nivel de relación de la ley del servicio civil-servir N° 30057 y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022. | <b>HE:</b> Existe una relación significativa entre la ley del servicio civil-servir N° 30057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022. | <b>Variable Independiente</b><br>LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 | a.- Formación del personal.                  | 1) Grado de estudios.<br>2) Experiencia laboral.<br>3) Capacitaciones realizadas. |
|                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                         |                                                                         | b.- Equilibrio y orden en la administración. | 1) Cargo/ puesto que corresponde.<br>2) Clima organizacional.<br>3) trámite       |
| <b>PROBLEMAS</b>                                                                                                                                                               | <b>OBJETIVOS</b>                                                                                                                                                                | <b>HIPOPTESIS</b>                                                                                                                                                                       |                                                                         |                                              |                                                                                   |
| <b>ESPECIFICOS</b>                                                                                                                                                             | <b>ESPECIFICOS</b>                                                                                                                                                              | <b>ESPECIFICAS</b>                                                                                                                                                                      |                                                                         | c.- Política salarial.                       | 1) Equidad salarial.<br>2) Competitividad Interna.<br>3) Valoración de cargos.    |

|                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                               |                                                     |                 |                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PE1. ¿Cuál es el nivel de relación de la formación profesional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-</b> | OE1. Analizar el nivel de relación de la formación profesional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022.             | HE1. Existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022.                  |                                                     |                 |                                                                                                    |
| <b>PE2. ¿El equilibrio y orden en la administración incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-</b>    | OE2. Describir si el equilibrio y orden en la administración repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022. | HE2: El equilibrio y orden en la administración repercute de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022. | <b>Variable Dependiente</b><br>DESEMPEÑO<br>LABORAL | a.- compromiso. | 1) Iniciativa, trabajo en equipo, organización.<br>2) Desarrollo profesional.<br>3) Cortesía.      |
|                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                               |                                                     | b.- Eficiencia. | 1) Orientación de resultados.<br>2) Productividad.<br>3) Uso adecuado de recursos.                 |
| <b>PE3. ¿La política salarial incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022?</b>                     | OE3. Determinar si la política salarial contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022.                     | HE3 : la política salarial contribuye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco-2022.                     |                                                     | c.- Eficacia.   | 1) Cumplimiento de objetivos.<br>2) Mejoras Logradas.<br>3) Tiempo promedio de alcanzar las metas. |

## ANEXO 2



### UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO ESCUELA DE POST GRADO

#### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Huánuco, 10 de enero de 2022

Señora

Mg. Soledad Zenaida, Villanueva Galvez

**ASUNTO:** Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial y poner de su conocimiento que se viene desarrollando la tesis titulada “LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2022”, proyecto de investigación para optar a la maestría en ciencias administrativas mención en gestión pública. Es decir, para asegurar el rigor que exige la ciencia, los instrumentos deben ser validados mediante evaluación por parte de expertos en la materia. Por esta razón, con el fin de posibilitar la recolección de datos durante el trabajo de campo, hago un llamado a usted como autoridad en el tema de investigación y a su trayectoria profesional para que dé su criterio como experto. Para el efecto se adjunta al presente lo siguiente:

- Ficha de validación del instrumento.
- Instrumento a validar.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Agradeciéndole su gentil colaboración, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Maritza Keroli Ortiz Avila

DNI 70182985



### ANEXO 3

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** ORTIZ AVILA MARITZA KEROLI

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“LA LEY DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR N° 30057 Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2022”

**ASPECTOS A VALIDAR:**

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

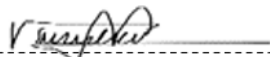
| ASPECTOS | CRITERIOS | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO |  | EXCELENTE | OBSERVACIONES |
|----------|-----------|------------|---------|-------|--|-----------|---------------|
|----------|-----------|------------|---------|-------|--|-----------|---------------|

|                        |                                                                                                 | (0 – 10)                       | (11 – 14)                    | (15 – 16)                  | MUY<br>BUENO<br>(17 – 18)          | (19 – 20)                      |                      |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| <b>1. CLARIDAD</b>     | El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:                                          |                                |                              |                            | X                                  |                                |                      |
| <b>2. CREATIVIDAD</b>  | Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es: |                                |                              | X                          |                                    |                                |                      |
| <b>3. ACTUALIDAD</b>   | Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:                   |                                |                              | X                          |                                    |                                |                      |
| <b>4. ORGANIZACIÓN</b> | La organización lógica de los ítems es:                                                         |                                |                              |                            |                                    | X                              |                      |
| <b>5. SUFICIENCIA</b>  | El número de ítems, en relación al número de indicadores es:                                    |                                |                              |                            |                                    | X                              |                      |
| <b>ASPECTOS</b>        | <b>CRITERIOS</b>                                                                                | <b>DEFICIENTE<br/>(0 – 10)</b> | <b>REGULAR<br/>(11 – 14)</b> | <b>BUENO<br/>(15 – 16)</b> | <b>MUY<br/>BUENO<br/>(17 – 18)</b> | <b>EXCELENTE<br/>(19 – 20)</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |

|                                     |                                                                                                                                                              |    |   |   |   |  |  |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|--|--|
| <b>6. INTENCIONALIDAD</b>           | La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es                                                                                               |    | X |   |   |  |  |
| <b>7. CONSISTENCIA</b>              | En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es: |    |   |   | X |  |  |
| <b>8. COHERENCIA</b>                | La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:                                                                                            |    |   | X |   |  |  |
| <b>9. METODOLOGÍA</b>               | Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:                                        |    |   |   | X |  |  |
| <b>10. PRESENTACIÓN</b>             | La presentación del instrumento es:                                                                                                                          |    |   |   | X |  |  |
| <b>PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL</b> |                                                                                                                                                              | 16 |   |   |   |  |  |

| OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO                                                |    |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")                                                               |    |    |
| ASPECTOS                                                                                                  | SI | NO |
| ¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada?<br>En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?<br>----- |    | X  |
| El instrumento debe ser aplicado                                                                          | X  |    |

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR  | TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO                 |
|------------------------------------|------------------------------------------------------|
| VILLANUEVA GALVEZ, SOLEDAD ZENAIDA | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |

| LUGAR Y FECHA             | N° DNI   | FIRMA DEL VALIDADOR                                                                                                                            | TELÉFONO  |
|---------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Huánuco, 10 de enero 2022 | 80327471 | <br>Mg. Soledad Zenaída Villanueva Galvez<br>DNI 80327471 | 989972604 |



**ANEXO 4**

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**MENTIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

**CUESTIONARIO APLICADO 01-15MCT-MUDH**

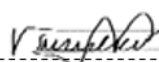
**INSTRUCCIONES:**

Señor/a:

Para saludarle cordialmente, luego solicitarle tenga la gentileza de marcar con un aspa, según usted crea conveniente, la información tiene como objetivo mejorar los servicios y saber cómo se siente el personal con la implementación de la ley SERVIR de la Municipalidad Provincial de Huánuco, así como de desarrollar investigación con el objeto de obtener mi grado académico de magister:

| Cuestionario                                                                                      | SI | NO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. ¿El personal cuenta con el grado de estudio adecuado para el cargo que desempeña?              |    |    |
| 2. ¿El personal cuenta con la experiencia laboral adecuada para el cargo que desempeña?           |    |    |
| 3. ¿El personal cuenta con capacitaciones realizadas para el cargo que desempeña?                 |    |    |
| 4. ¿Están establecidos el perfil para cada cargo o puesto laboral?                                |    |    |
| 5. Actualmente, ¿la estructura organizacional está en función al mérito y desempeño del personal? |    |    |
| 6. ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?                                    |    |    |
| 7. ¿Cumplen con todos los tramites en el plazo determinado?                                       |    |    |
| 8. ¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?                                         |    |    |

|                                                                                                          |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 9. ¿Considera Ud. Que la ley SERVIR mejorará la competitividad interna de la Institución?                |  |  |
| 10. ¿Se aplican criterios equitativos y evaluaciones para ascender al personal de la institución?        |  |  |
| 11. ¿Considera Ud. Que actualmente los cargos estan bien valorados con referencia a la remuneración?     |  |  |
| 12. ¿Muestra aptitud para incorporarse al equipo?                                                        |  |  |
| 13. ¿considera Ud.que la implementación de la Ley SERVIR favorecerá al desarrollo profesional?           |  |  |
| 14. ¿Muestra Ud.cortesía con sus colegas y usuarios del servicio?                                        |  |  |
| 15. ¿Piensa Ud. que el personal es productivo en la labor que desempeña?                                 |  |  |
| 16. ¿Se identifica sencillamente con los objetivos del equipo?                                           |  |  |
| 17. ¿Ud. hace uso adecuado de los recursos que le brindan ?                                              |  |  |
| 18. ¿Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea?                     |  |  |
| 19. ¿Coopera en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional?            |  |  |
| 20. ¿Cree Ud. Que la implementación de la Ley SERVIR mejorará el desempeño de los trabajadores?          |  |  |
| 21. ¿Cree Ud. Que la implementación de la Ley SERVIR ayudará a alcanzar las metas en el tiempo promedio? |  |  |

  
 Mg. Soledad Zenaida Villanueva Galvez  
 DNI 80327471



**ANEXO 5**  
**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**  
**GUIA DE ENTREVISTA N° 01**

Estimado gerente municipal sírvase a responder con sinceridad la presente entrevista que tiene fines netamente académicos. El objetivo es determinar la relación de la ley del servicio civil-servir N°30057 en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

**INSTRUCCIONES:**

Lea o escuche con atención cada pregunta y responda lo que crea conveniente.

1. ¿Cómo calificaría Ud. La formación profesional del personal que labora en la institución?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cree Ud. Que existe un equilibrio y orden en la administración según el puesto que corresponde?

.....

.....

.....

- .....
- .....
3. ¿Cree Ud. Que la política salarial es de forma equitativa y adecuada?

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿El personal se siente comprometido con las labores que desempeña?

|              |  |
|--------------|--|
| Escasamente  |  |
| a veces      |  |
| Generalmente |  |
| Siempre      |  |

5. ¿Cree Ud. Que el desempeño del capital humano es eficiente en la municipalidad provincial de Huánuco?

.....

.....

.....

.....

.....

6. ¿El desempeño del capital humano contribuye al cumplimiento de los objetivos en la municipalidad Provincial de Huánuco?

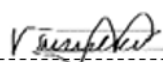
.....

.....

.....

.....

.....

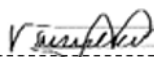
  
 Mg. Soledad Zenaída Villanueva Galvez  
 DNI 80327471



## ANEXO 6

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**  
**GUÍA DE OBSERVACIÓN N° 01**

| N° | ASPECTOS A EVALUAR                                     | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|--------------------------------------------------------|----|----|---------------|
| 1  | Llega a tiempo al trabajo                              |    |    |               |
| 2  | Verifica que su área de trabajo esté limpia y ordenada |    |    |               |
| 3  | Elabora sus actividades en tiempo y forma              |    |    |               |
| 4  | Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo   |    |    |               |
| 5  | El espacio donde trabaja es el adecuado                |    |    |               |

  
 Mg. Soledad Zenaída Villanueva Galvez  
 DNI 80327471

## ANEXO 7

### Consentimiento informado

**Título del Proyecto:** La ley del servicio civil-Servir N° 30057 y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad Provincial De Huánuco-2022

**Investigadora:** Maritza Keroli Ortiz Avila

Yo,

---

(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He tomado conocimiento acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
  - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
  - Los beneficios e inconvenientes del proceso.

Firma o VB.....