



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una
municipalidad distrital, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Farro Salazar, Gerardo Alonso (orcid.org/0000-0003-4134-4742)

ASESORES:

Mgtr. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (orcid.org/0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios quien me guía espiritualmente y con su gran sabiduría conduce cada paso de mi vida.

A mis padres Gerardo y Aline con inmensa gratitud por brindarme su apoyo y motivación para seguir adelante.

Gerardo Alonso

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la orientación en cada decisión y proyecto con el objetivo de cumplir cada meta trazada.

Al asesor Mgtr. Pisfil Benites, Nilthon Ivan por sus acertadas orientaciones en el presente trabajo de investigación hasta llegar a su culminación con éxito.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 14 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimiento | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Niveles de las dimensiones en la variable Ley Servir..... | 18 |
| Tabla 2. Niveles de las dimensiones en la variable Gerencia de Recursos Humanos..... | 19 |
| Tabla 3. Correlación entre Ley Servir y Gerencia de Recursos Humanos..... | 20 |
| Tabla 4. Correlaciones de las dimensiones de la Ley Servir y Gerencia de Recursos Humanos | 21 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diseño de investigación..... | 14 |
|---|----|

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación, determinar la relación entre la Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque. La metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, comprendió a una muestra de 46 servidores públicos que forman parte del proceso de contratación de personal durante el año fiscal 2023 en una Municipalidad Distrital de La Victoria para aplicar el instrumento de la encuesta. Los hallazgos indicaron la existencia de relación entre la Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos con un Rho Spearman de nivel de intensidad moderado de 0.484. Concluyendo, Se determinó que existe relación entre las variables ley del servicio civil y gestión de recursos humanos con un Rho Spearman de 0,484 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,001 lo cual indica que al mejorar la Ley del servicio civil la gestión de recursos humanos incrementaría en la Municipalidad distrital de La Victoria.

Palabras clave: Ley del servicio civil, gestión de recursos humanos, municipalidad distrital.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between the Civil Service Law and human resources management in a district municipality in Lambayeque. The methodology employed was basic, with a quantitative approach, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The study involved a sample of 46 public servants who are part of the personnel hiring process during the fiscal year 2023 in a District Municipality of La Victoria, where a survey instrument was applied. The findings indicated the existence of a relationship between the Civil Service Law and human resources management, with a moderate intensity Spearman's Rho of 0.484. In conclusion, it was determined that there is a significant relationship between the variables of the Civil Service Law and human resources management, with a Spearman's Rho of 0.484. This suggests that by improving the Civil Service Law, human resources management would increase in the District Municipality of La Victoria.

Keywords: Civil Service Law, human resources management, district municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La administración del servicio civil (SERVIR) y la gestión de recursos humanos (GRRHH), en el sector público representan desafíos fundamentales tanto a nivel internacional como en el contexto específico de países como Perú. Estos desafíos han sido objeto de preocupación debido a diversas problemáticas recurrentes (Boyer, 2020).

En el ámbito global, una de las grandes deficiencias es la falta de profesionalización en el servicio civil. Muchos países se enfrentan a sistemas de reclutamiento deficientes y procesos de selección poco rigurosos, lo que conduce a una fuerza laboral poco especializada y capacitada (Boyer, 2020).

Además, la sombra del nepotismo y la corrupción oscurece la eficiencia de las instituciones públicas. La mala administración dentro de los procesos de contratación puede llevar a prácticas injustas donde se privilegia la conexión política o familiar por encima del mérito y la competencia (Chiavenato, 2021).

La baja motivación y productividad también plantean un desafío importante. Las estructuras jerárquicas inflexibles y la ausencia de incentivos adecuados pueden mermar la dedicación y el rendimiento de los empleados del servicio civil, lo que a su vez impacta negativamente las condiciones de los servicios brindados a la ciudadanía (Goleman, 2022).

Según datos del Banco Mundial, aproximadamente el 33% de los empleados públicos en Perú se muestran insatisfechos con su trabajo debido a la falta de oportunidades de formación y desarrollo. Además, solo el 40% de los empleados públicos en el país recibe formación regular, señalando una necesidad urgente de mejorar los programas de desarrollo profesional.

A nivel internacional, las conclusiones de la OCDE indican que los países que han implementado sistemas de selección basados en méritos y procesos de competencia han mejorado significativamente la eficiencia y eficacia de sus empleados públicos. La inversión en programas de formación continua y medidas preventivas contra el nepotismo y la corrupción ha llevado a un aumento en la satisfacción y productividad de los empleados públicos en estas naciones (Goleman, 2022).

En el contexto específico de Perú, se observan problemáticas adicionales. La desigualdad regional es evidente, donde las zonas urbanas disfrutan de un mayor número de empleados públicos cualificados, mientras que las áreas rurales sufren una crónica escasez de personal capacitado.

La rotación excesiva de personal debido a cambios políticos impide la continuidad en los programas y proyectos gubernamentales. Cada nueva administración suele traer consigo una ola de cambios en el personal de confianza, lo que dificulta la consolidación de políticas a largo plazo y la implementación efectiva de programas sociales (Goleman, 2022).

La falta de programas que brinden aprendizaje continuo y crecimiento profesional genera diferencias en las habilidades de los trabajadores, lo cual impacta la calidad y consistencia de los servicios que se ofrecen a las personas.

La ley SERVIR para Jes & Alayo (2022), se viene a implantarse después de varios intentos en años anteriores; así, en los años 1990 y 1992 bajo la autoridad del Consenso de Washington, en la cual tenía la finalidad de aminorar la dimensión del Estado y priorizar su rol. En los años 1995 y 1997, se tenía como objetivo renovar el Estado, logrando mayor eficiencia, por medio de la desregularización y reducción en el sector administrativo, entre el año 2001 y 2006, se promulgaron las bases sustentadoras para una reforma del SERVIR. En el año 2001, se estableció mediante DS 004-2001-TR, la Comisión Multisectorial designada para examinar la disposición del sector Administrativo público central y a inicios del año 2008, se constituye de manera formal, el comienzo de la presente reforma del servicio civil. A consecuencia de la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, se expuso gran pertinencia con las facultades legislativas que aceptó el Poder Ejecutivo, para modernizar el Estado.

La escasez de claridad lamentablemente dentro de una gestión, la agobiante carrera de lucha contra la corrupción de funcionarios, el nombramiento a dedo de autoridades y colaboradores públicos, la incomodidad del ciudadano al ver que las oportunidades no se dan por igualdad para todos; son factores que entre otros más, han hecho una fuerza presión para que el día 03 de julio de 2013, se promulgue la Ley Servir; cuya finalidad es, implementar un régimen único para los servidores de la gestión pública del Estado, de igual manera para el personal

encargado de su gestión, del funcionamiento de sus facultades y ejecución de servicios destinados.

Después de lo analizado se gestionó la siguiente pregunta general: ¿Cómo se relaciona la Ley del servicio civil y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque, 2023?

La presente investigación se justificó en busca optimizar el desempeño de las autoridades a través de la profesionalización; esto traerá como consecuencia, un mejor servicio al ciudadano por parte del ente municipal. También se argumenta socialmente que esto permitirá detectar áreas de mejora, lo que a su vez conducirá a ofrecer un servicio público de mayor calidad a la sociedad. Al identificar debilidades, se podrán presentar soluciones alternativas para mejorar. La justificación legal está enmarcada dentro de un estado moderno, transparente y eficiente, lo que permitirá mejores gestiones, garantizando los derechos de los servidores municipales.

Así mismo, se ha determinado el objetivo general: Determinar la relación de la Ley del servicio civil y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque, 2023; en tal sentido se ha considerado los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre las normativas y regulaciones y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque, (2) Determinar la relación entre la meritocracia y transparencia y la GRRHH en una Municipalidad distrital de Lambayeque?, (3) Determinar la relación entre las capacitación y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque, (4) Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque, (5) Determinar la relación entre los derechos y beneficios y la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque

Con respecto a la hipótesis: La Ley del servicio civil se relaciona de forma directa y significativa en la Gestión de recursos humanos en una Municipalidad distrital de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

La sección actual contiene los antecedentes o trabajos previos publicados relacionados con las variables de estudio. Este conocimiento mostrará la frontera del conocimiento relacionado al problema de investigación. Estos trabajos previos son presentados en orden cronológico.

En un contexto internacional, la investigación publicada por Rastrollo (2021) analizó el proceso de profesionalización del servicio civil durante la última década. Para cumplir con la finalidad se estableció una metodología cuantitativa, con el manejo de cuestionarios, además, es de alcance descriptivo, y de un diseño no experimental. EL cuestionario fue validado por expertos y fiable por estadístico de alfa de crombach. Los resultados mostrados indican que la profesionalización es importante para asegurar la batalla contra la corrupción, la confianza de los pobladores, la eficacia de los poderes públicos. La conclusión del estudio fue que la evaluación del desempeño y evaluación son derechos de los servidores públicos, así como trae responsabilidades para los servidores, que tienen una función importante para alcanzar la operatividad y cumplimiento del propósito de la organización.

En Argentina, la investigación publicada por Ginez (2021) analizó el efecto del servicio civil en la gestión institucional de diferentes países, para ello fue necesario la aplicación de instrumentos como los cuestionarios, a través del cual se han recogido información necesaria para responder al objetivo. La investigación es de enfoque cuantitativo y adopta un diseño descriptivo no experimental. Los resultados indican que es necesario una transformación de reglas en las que la capacitación es una regla para la permanencia en las instituciones públicas. Las conclusiones indican que el desarrollo del recursos humano es necesario para atender los problemas más profundos en las instituciones del Estado, por lo que una mejor gestión, asignación de recursos y ejecución de acciones es necesario para responder a las necesidades de la sociedad.

Así mismo, Sánchez (2019) en su proyecto tuvo como objetivo diagnosticar si el mecanismo de contratación basado en la meritocracia ha logrado el propósito para el cual fue creado, que es mejorar la gestión pública en Colombia. Para lograr

esta investigación, se aplicó un estudio cuantitativo, descriptiva, con diseño no experimental. Además, se aplicó un cuestionario validado por personal experto a una muestra de 35 trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario. Los resultados indicaron que la meritocracia busca cumplir uno de los objetivos de los concursos públicos, que es contratar a los profesionales más capacitados para mejorar la eficiencia en la gestión. Las conclusiones indicaron que el proceso meritocrático será evaluado por una entidad independiente para garantizar transparencia en la contratación con la intención de eliminar toda iniciativa de corrupción en los procesos contractuales.

La publicación de un artículo presentado por Cuadros (2018) la cual fue presentada para analizar los derechos a la profesionalización mostrando que los recursos del estado son necesarios para el logro de objetivos. La metodología aplicada fue un estilo cuantitativo, el diseño es no experimental, descriptivo. Los resultados mostrados indican que los recursos del estado deben ser redistribuidos en todos los departamentos con la intención fortalecer las acciones encaminadas. Las conclusiones indicaron que la experiencia lograda en la implementación del servicio civil resulta ser de mucha ventaja para la búsqueda de desarrollo en la comunidad.

En un contexto nacional, Verástegui (2022) investigó la relación entre las variables relacionadas con la implementación de la ley SERVIR y la GRRHH, para lo cual fue necesario la aplicación de un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental. Se construyó un cuestionario con escala de likert, las cuales fueron validados por expertos y confiables por el estadístico de alfa de crombach aplicado a 60 servidores de una universidad nacional. Los resultados indicaron que el procesos de implementación de la ley SERVIR ha contado con deficiencias, sin embargo, estas han sido superadas en su mayoría, en cuanto al personal se observa que hay correlación con la aplicación de la ley SERVIR. Las conclusiones indicaron que existe un coeficiente de correlación de 0.900 y un p valor de 0.01, lo cual indica que la implementación de la ley SERVIR incide positivamente en la GRRHH.

Del mismo modo, Castillo (2021) en su investigación midió la relación entre la ley SERVIR y la GRRHH, para lo cual fue necesario aplicar la metodología

cuantitativa, básica, no experimental y descriptiva-correlacional. Del mismo modo, se realizó un cuestionario a 90 servidores de un hospital. Los resultados evidenciaron que existe falencias en las dimensiones que la institución no ha podido superar, esto se pudo encontrar a partir del análisis estadístico. Las conclusiones indican que la correlación de Rho mostró un resultado de 0.28844 y cuyo grado de significancia de 0.007, confirmando la presencia de relación entre las variables vistas.

Así mismo, Riveros (2020) determinó la relación entre la GRRHH y la aplicación del proceso administrativo disciplinario de la ley SERVIR en una UGEL. En tanto, se aplicó una método cuantitativo, con diseño no experimental, alcance correlacional, además, se construyó un formulario aplicado a 54 trabajadores de una UGEL. Los resultados indicaron que el 92.5% consideraron que a mejor gestión de RR.HH., se aplican mejor los procedimientos administrativos de la ley SERVIR. Las conclusiones indicaron que existe correlación entre ambas variables alcanzando un p valor menor a 0.05, la correlación aplicada fue la de Rho Spearman.

Del mismo modo, Carrascal (2019) en su estudio analizó la incidencia de la ley SERVIR en la GRRHH, para lo cual aplicó una investigación cuantitativa, con diseño no experimental - correlacional. Adicionalmente, se llevó a cabo un cuestionario a una población de 497 servidores, obteniendo como muestra a 115 servidores de una municipalidad. Los resultados obtenidos señalan el hallazgo de una relación entre cada una de las variables que fueron objeto de estudio, el mismo escenario se presenta en el análisis correlacional de sus diferentes dimensiones. Las conclusiones indican que la correlación de rho spearman es positiva y significativa entre ambas variables con un valor $p < 0.00$ y $r = 0.89$.

Finalmente, Cencia (2018) cuyo propósito fue identificar la relación entre la implementación de SERVIR y la GRRHH en el Gobierno Regional de Huancavelica. La investigación utilizó un criterio no experimental y correlacional, aplicando encuestas a 78 servidores públicos de la región. Los resultados indicaron que la aplicación de la Ley Servir y la GRRHH en el gobierno regional presentan una correlación positiva, respaldada por un índice Tau-b de Kendall de 0.550. Las conclusiones fueron: es necesario que la oficina de RRHH establezca

estrategias de sensibilización y concientización para los servidores y directivos, así como la conformación de comités de tránsito, conforme a la normativa de la Ley del Servir.

Dada la relevancia y la amplitud de la ley SERVIR, se abordará la "Teoría de la Burocracia de Max Weber". Esta teoría es fundamental para analizar la estructura y el desarrollo de los organismos públicos y ha sido ampliamente adoptada en el diseño de leyes y regulaciones del servicio civil en todo el mundo (Weber, 2016).

Esta teoría fue creada a principios del siglo XX, se erige como un pilar fundamental en el estudio de la administración pública y la gestión organizacional. Weber, un influyente sociólogo y economista alemán, introdujo un enfoque sistemático y estructurado para entender cómo las organizaciones, especialmente las instituciones gubernamentales, deben operar eficientemente (Brigido, 2016).

En el corazón de la teoría de Weber reside la noción de una estructura organizativa jerárquica. Para él, las organizaciones deben estar claramente organizadas en una estructura de mando, donde cada individuo tiene roles y responsabilidades definidos (Moheno & Ignacio, 2023). Esta jerarquía garantiza una distribución adecuada del trabajo y una toma de decisiones eficiente, asegurando que cada nivel jerárquico tenga tareas específicas y supervisión (Chiavenato, 2019).

Además, Weber enfatizó la importancia de las reglas y regulaciones formales en las organizaciones burocráticas. Estas normas son esenciales para establecer procedimientos estándar que guíen las operaciones diarias. Al depender de reglas claras y predefinidas, las organizaciones pueden minimizar la ambigüedad en la toma de decisiones y mantener la coherencia en su funcionamiento interno (Weber, 2016).

Un elemento clave de la burocracia según Weber es la impersonalidad. Esto implica que las decisiones deben basarse en reglas y méritos, y no en preferencias personales o relaciones. En otras palabras, la ascendencia en una organización burocrática debe depender del rendimiento y la competencia, promoviendo así una cultura de meritocracia y eliminando los favoritismos o las discriminaciones injustas (Fernandez, 2019).

Otro principio vital es la especialización. En una burocracia, los empleados son seleccionados y entrenados específicamente para roles especializados (Ondijo, 2023). Esta especialización garantiza que las personas asignadas a tareas particulares sean expertas en sus respectivos campos, lo que conlleva a una mayor eficiencia operativa y calidad en la ejecución del desarrollo laboral (Lawler, 2017).

Las reglas y regulaciones, se explican en que la burocracia se basa en reglas y regulaciones formales que proporcionan un marco claro para las operaciones organizativas. Esto implica manuales de procedimientos detallados, políticas documentadas y procesos operativos claramente definidos. La existencia y adherencia a estas normativas aseguran la uniformidad en las operaciones y minimizan la ambigüedad en la toma de decisiones (Beetham, 2018).

El apartamiento entre lo público y lo privado, se explica en que la burocracia exige una clara separación entre los intereses personales de los trabajadores y los objetivos institucionales. Esto significa que las decisiones y gestiones de los empleados deben estar alineadas con las metas y políticas de la organización, evitando cualquier influencia indebida de intereses personales. La integridad y la ética son pilares fundamentales para respaldar la ecuanimidad y transparencia en la toma de decisiones (Beetham, 2018; Wessh, 2019).

La variable Ley Servir se refiere al conjunto de normativas, regulaciones y políticas gubernamentales que establecen los principios, derechos, obligaciones y condiciones laborales de los empleados públicos en un país específico. En el contexto nacional, SERVIR, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, juega un papel fundamental en esta conceptualización (Ordóñez, 2016).

El marco normativo de la Ley SERVIR en Perú es esencial para graduar las dinámicas laborales en el ámbito público y garantizar la eficiencia, transparencia y meritocracia en la administración pública. En este contexto, SERVIR, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, juega un papel fundamental al establecer políticas y supervisar la implementación de estas normativas (Merino, et al. 2015).

La Constitución establece los principios fundamentales del servicio civil, incluyendo la igualdad de oportunidades, la imparcialidad, y la meritocracia.

Garantiza los derechos laborales de los empleados públicos y decreta las bases para la creación de leyes y regulaciones específicas relacionadas con el servicio civil (Ipenza, 2015).

La Ley Servir, bajo supervisión de SERVIR, establece las normas específicas para el empleo público en Perú. Define la justicia y responsabilidades de los empleados, así como los procedimientos de contrataciones, promoción, análisis del desempeño y desarrollo profesional. Esta ley busca garantizar la equidad en la gestión del servicio civil y promover la eficiencia en el sector público (Ipenza, 2015; OECD, 2016).

SERVIR emite directivas, resoluciones y normativas específicas para implementar la Ley del Servicio Civil. Estas normativas proporcionan pautas claras a las entidades públicas sobre cómo aplicar los principios de meritocracia, transparencia y eficiencia en la GRRHH. SERVIR también supervisa la aplicación de estas normativas para garantizar su cumplimiento en todo el sector público peruano (OECD, 2023).

Las dimensiones de la Ley Servir son: Normativas y regulaciones, meritocracia y transparencia, formación y desarrollo, análisis del desempeño y derechos y beneficios.

Normativas y regulaciones: La Ley SERVIR en Perú está compuesta por una serie de leyes, decretos legislativos y reglamentos que establecen las condiciones de empleo, las garantías laborales y las obligaciones de los funcionarios del sector público. Estas normativas definen el marco legal que guía la GRRHH en el sector público (OECD, 2023; Ordóñez, 2016).

Meritocracia y transparencia: Una característica crucial de la Ley Servir en Perú, bajo la influencia de SERVIR, es la promoción de la meritocracia. Esto implica que las contrataciones, promociones y ascensos se basan en el mérito y las competencias, garantizando un proceso de selección transparente y justo. SERVIR establece estándares para la selección basada en el mérito y supervisa su aplicación en las entidades públicas (Ordóñez, 2016).

Capacitación y desarrollo: La Ley del Servicio Civil también aborda la capacitación constante y el crecimiento de los empleados públicos. Establece

programas de formación que buscan mejorar las habilidades y competencias de los servidores públicos, asegurando que estén adecuadamente calificados para cumplir con sus responsabilidades (Ordóñez, 2016).

Evaluación del desempeño: La ley incluye métodos de análisis del desempeño que permiten evaluar la capacidad de los empleados públicos de forma objetiva. SERVIR supervisa y estandariza estos procesos de evaluación para asegurar la equidad y precisión en la medición del rendimiento laboral (Ordóñez, 2016).

Derechos y beneficios: Define los derechos y beneficios de los empleados públicos, incluyendo aspectos como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad, beneficios de jubilación y seguro médico. SERVIR establece políticas para garantizar la equidad y la adecuación de estos derechos y beneficios (Ordóñez, 2016).

Respecto a la variable GRRHH, la Teoría del Comportamiento Organizacional (TCO) está enfocada en analizar las posturas o comportamientos y las acciones de personas y grupos en un entorno específico de las organizaciones (Borkowski, 2015). Esta teoría proporciona una comprensión exhaustiva de cómo los aspectos psicológicos y sociales tienen un impacto significativo en las acciones y comportamientos de los trabajadores en el entorno laboral (Pattanayak and Biswajeet, 2020). Al ser aplicada en la GRRHH, la TCO se transforma en un marco esencial para analizar y mejorar las dinámicas organizacionales (Alves, 2023).

La TCO es un enfoque fundamental en el ámbito de la gestión y la psicología organizacional (Pattanayak and Biswajeet, 2020; Wilkinson, 2022). A diferencia de las teorías anteriores que se centraban principalmente en la estructura y los procesos organizativos, la TCO se enfoca en el comportamiento humano dentro de las instituciones (Schmid, 2013; Denhardt et al., 2018).

Uno de los autores más relevantes en el progreso de la TCO fue Kurt Lewin, un psicólogo alemán-estadounidense considerado uno de los pioneros en la psicología social y organizacional (Burato et al., 2023). Lewin introdujo el concepto de dinámica de grupo y propuso modelos para entender el comportamiento humano en contextos organizativos. Sus investigaciones sentaron las bases para

muchas ideas que posteriormente se integraron en la TCO (Kirst-Ashman & Hull, 2018).

La importancia de la TCO radica en su capacidad para proporcionar un marco comprensivo para entender cómo los individuos y grupos se comportan en las organizaciones (Bauer et al., 2018). Permite a los líderes y gestores comprender mejor las motivaciones, actitudes y comportamientos de los empleados, por ende, ayuda a tomar decisiones fundamentadas o basadas en información precisa. en la GRRHH (Elmore, 2018). Al identificar y analizar patrones de comportamiento, las organizaciones pueden diseñar estrategias que fomenten un ambiente laboral saludable, la satisfacción del personal y la productividad (Brewer et al., 2023).

La relevancia de la TCO se encuentra en su aplicación práctica en el mundo laboral moderno. La TCO se utiliza para abordar temas como el liderazgo efectivo, la formación de equipos, la gestión del cambio, la diversidad y la resolución de conflictos (Jeon et al., 2023).

Las características distintivas de la TCO incluyen su enfoque en el individuo y el grupo como unidades de análisis, su énfasis en la comprensión de las actitudes y las percepciones, y su capacidad para integrar conocimientos de diversas disciplinas para proporcionar una visión completa del comportamiento organizacional (Hayes & Ninemeier, 2015). Además, la TCO es una teoría dinámica, que evoluciona a medida que cambian las dinámicas laborales y sociales, lo que la convierte en un marco flexible y adaptable para las organizaciones en un mundo empresarial en constante cambio (Shapovalova et al., 2023).

La GRRHH se describe como el método estratégico y sistémico mediante el cual las organizaciones atraen, desarrollan, retienen y administran a su personal (Hernández 2022). Es una disciplina compleja que se enfoca en optimizar el potencial humano para lograr eficazmente y con integridad los objetivos establecidos (Shapovalova et al., 2023).

En su esencia, la GRRHH implica una planificación cuidadosa de las exigencias laborales futuras de la organización . Esto abarca desde la identificación de talentos hasta el diseño de programas o planes para la formación

y el crecimiento profesional. que mejoren las habilidades y conocimientos del personal existente (Ferrer et al., 2014). La GRRHH también engloba procesos cruciales como la selección de candidatos adecuados, la creación de políticas laborales justas y equitativas, la realización de sistemas de evaluación del desempeño y la gestión de las relaciones laborales (van Morlegan & Ayala, 2021).

Uno de los aspectos más significativos de la GRRHH es la promoción de una cultura organizacional que valore a los empleados como activos fundamentales. Esto implica establecer un ambiente laboral que sea inclusivo y diverso donde se fomente el respeto mutuo y se apoye el crecimiento profesional y personal de los trabajadores (Alvarez-Risco et al., 2020).

La gestión de RRHH también se encarga de lidiar con desafíos y conflictos dentro de la organización, siendo responsable de la mediación y la resolución de disputas laborales. Además, tiene un rol fundamental en asegurar el cumplimiento de la empresa con todas las leyes y regulaciones laborales, promoviendo prácticas laborales éticas y responsables (Denhardt et al., 2018).

Una de las dimensiones clave de la TCO es la motivación y la satisfacción laboral. Esta dimensión se centra en los factores que impulsan la conducta de los empleados, incluyendo la motivación intrínseca y extrínseca. La TCO examina cómo los incentivos, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el entorno laboral influyen en el cumplimiento y el compromiso de los empleados. Entender estas motivaciones puede ayudar a las organizaciones a diseñar políticas que fomenten la productividad y el bienestar laboral (Cabral et al., 2018).

Otra dimensión es la cultura organizacional y el clima laboral. La cultura organizacional describe los valores, las creencias y las normas promulgadas por los miembros de una institución u organización, mientras que el clima laboral se vincula con el entorno psicológico donde transcurre la labor diaria. La TCO analiza cómo una cultura organizacional positiva, que promueva la confianza, el respeto y la colaboración, puede mejorar la cohesión del equipo y la satisfacción de los empleados (Cabral et al., 2018).

La dimensión liderazgo y los estilos de gestión son otra área de enfoque importante. La TCO examina cómo diferentes estilos de liderazgo, como el

liderazgo transformacional, transaccional o situacional, afectan el comportamiento y la motivación de los empleados. Un liderazgo efectivo puede inspirar, guiar y motivar a los empleados, fomentando así un ambiente de trabajo positivo y una alta productividad (Cabrales et al., 2018).

Además, la dimensión de equipo y colaboración. Esto incluye el estudio de la comunicación efectiva, la adopción de decisiones en equipo y la gestión de conflictos. Comprender cómo los equipos interactúan y cómo se gestionan las diferencias puede mejorar la eficacia de los proyectos y promover un clima laboral armonioso.

En Perú, la gestión del talento humano está regulada por diversas leyes y normativas que establecen los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los empleados. Estas leyes proporcionan un marco legal que protege los derechos laborales y establece pautas claras para la GRRHH en el país.

La Constitución establece los principios fundamentales relacionados con el trabajo y los derechos laborales. Garantiza derechos como la libertad sindical, las conversaciones colectivas y la salvaguarda contra despidos injustificados.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo define normas y regulaciones para garantizar un ambiente de un entorno laboral que garantice la seguridad y promueva la salud de los colaboradores. Obliga a los empleadores a implementar medidas de seguridad y proporcionar condiciones laborales que prevengan accidentes y enfermedades laborales (Chiavenato, 2021).

Entidad Reguladora de Trabajo del Sector Público (SERVIR), juega un papel crucial en la administración de recursos humanos en el ámbito público en Perú. Establece políticas y directrices para la gestión del personal público, promoviendo la meritocracia y la eficiencia en el servicio público.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

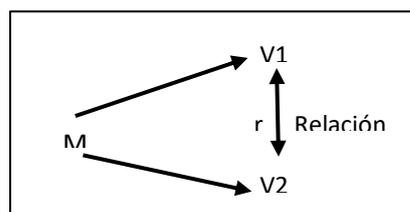
La investigación se categoriza como básica al buscar analizar la realidad y detectar deficiencias en la MDRL. Se fundamenta en una amplia base teórica relacionada con las variables estudiadas. Pérez et al. (2020) respaldan este enfoque al afirmar que este tipo de investigación se dedica a analizar y descubrir aspectos específicos de la realidad mediante bases teóricas relacionadas con las variables investigadas

3.1.2. Diseño de investigación

El conjunto de individuos estudiados consistió en 46 funcionarios públicos. y correlacional, para describir y analizar eventos reales sin manipular variables. Carrasco (2019) apoya esta metodología que se fundamenta en la información recopilada durante un periodo determinado para lograr metas específicas, como lo indica Vega et al. (2021). Valderrama (2019) señala que los estudios correlacionales buscan relaciones entre variables mediante herramientas validadas previamente.

Figura 1

Diseño de investigación



Nota: Dónde: m = Muestra; V1 = Ley de servicio civil; V2 = gerencia de RRHH; r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Ley del Servicio Civil

La "Ley del Servicio Civil" se refiere a un conjunto de normativas, regulaciones y políticas gubernamentales que establecen los principios, derechos, obligaciones y condiciones laborales de los empleados públicos en un país específico. En el ámbito nacional, SERVIR, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, juega un papel fundamental en esta conceptualización (Ordóñez, 2016).

Definición operacional:

El servicio civil se explica a través de normativas y regulaciones, meritocracia y transparencia, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y derechos y beneficios.

Indicadores:

Existencia de una legislación clara y actualizada que enmarca los vínculos laborales dentro del sector público, Publicación regular en reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales, Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes, Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido por la equidad en el acceso a empleos públicos, Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño, Participación activa de los empleados en programas de formación, indicando una alta tasa de asistencia a cursos y talleres, Evaluación del impacto de programas de capacitación en el desempeño laboral y la eficiencia organizativa, Existencia de un sistema de seguimiento que mida el desarrollo profesional de los empleados a lo largo del tiempo, Implementación de sistemas de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas, medido por la cobertura total de los empleados en el procedimiento de ejecución, Resultados de las evaluaciones del desempeño, indicando áreas de mejora y excelencia en el servicio, Retroalimentación de los resultados de la evaluación a los empleados para fomentar el desarrollo individual y la mejora continua, Tasa de empleados que utilizan licencias por enfermedad y vacaciones, indicando el acceso efectivo a estos derechos, Satisfacción de los empleados con los beneficios proporcionados, evaluado mediante encuestas periódicas, Tasa de retención de empleados, indicando la efectividad de los beneficios y condiciones laborales para fomentar la permanencia en el empleo público. Esta variable tiene una escala de medición de tipo Ordinal.

Gestión de Recursos Humanos

Se define como el proceso estratégico y sistémico mediante el cual las organizaciones atraen, desarrollan, retienen y administran a su personal (Hernández 2022). Es una disciplina compleja que se enfoca en optimizar el

potencial humano para realizar la meta organizacional con un método eficiente y ético (Shapovalova et al., 2023).

Definición operacional:

Se explica mediante la motivación y satisfacción laboral, Cultura Organizacional y Clima Laboral, Liderazgo y Estilos de Gestión, Dinámicas de Equipo y Colaboración y Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional.

Indicadores:

Grado de solución de los empleados con su labor, medido mediante encuestas de satisfacción laboral, Identificación de factores motivacionales como reconocimiento, oportunidades de crecimiento y compensación salarial, Tasa de rotación de empleados, indicando niveles de satisfacción y compromiso laboral, Identificación y evaluación de los valores y creencias compartidos por los empleados, mediante encuestas de cultura organizacional, Percepción del clima laboral, medido a través de la relación objetiva, el trabajo en conjunto y el apoyo entre colegas, Evaluación de la coherencia entre los valores organizacionales declarados y las prácticas reales en el lugar de trabajo, Evaluación de la efectividad del liderazgo, medido por la confianza y el respeto que los empleados tienen hacia sus líderes, Estilos de gestión, como autoritario, participativo o delegativo, y su impacto en la estimulación y producción de los trabajadores, Capacidad de los líderes para gestionar conflictos, fomentar la innovación y promover un ambiente de trabajo positivo, Evaluación del trabajo en equipo, incluyendo la cohesión del equipo, la comunicación efectiva y la colaboración en proyectos, Identificación de roles y responsabilidades claras dentro del equipo, minimizando la ambigüedad y los conflictos, Fomento de la diversidad e inclusión en los equipos, promoviendo la creatividad y la perspectiva variada en la toma de decisiones, valuación de la competencia de la entidad para adecuarse a variaciones, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la renuencia a la variación por parte de los trabajadores, Identificación de programas de capacitación y desarrollo para el mejoramiento de la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a cambios organizacionales, Evaluación de la comunicación organizacional durante períodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El grupo de estudio estuvo conformado por 46 funcionarios del sector público, ligados al proceso de contratación en una MDL, conformaron la población. Se establecieron criterios de inclusión y exclusión basados en Pérez et al. (2020). Se consideró la totalidad de esta población, evitando el muestreo, y la unidad de análisis fueron los servidores públicos de la entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usaron encuestas respaldadas por Feria et al. (2020) para interactuar con empleados de la gerencia de RRHH. Se crearon cuestionarios con escalas Likert y se diseñaron dimensiones específicas para Ley del Servicio Civil y gestión de RRHH. Se realizará una evaluación de estos cuestionarios, los cuales han sido validados por expertos, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Para realizar este estudio, fue necesario solicitar autorización a la MDL a través de una carta dirigida al alcalde, buscando obtener aprobación para recopilar información. Se destacó la confidencialidad de los datos, asegurando su uso exclusivamente académico.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos del cuestionario fueron analizados mediante el enfoque descriptivo mediante SPSS y Excel, interpretando los resultados con frecuencias y gráficos. También se aplicó el método inferencial, verificando la normalidad de los datos y usando pruebas de correlación (Spearman o Pearson) para contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio adhiere a las pautas del Vicerrectorado de investigación de la UCV para tesis de posgrado y utiliza el manual APA séptima edición para la referenciación. Se asegura la confidencialidad y preservación de la identidad de los participantes, se respeta su autonomía al comunicarles de manera clara el objetivo de la investigación. Adicionalmente, se adhiere a principios éticos como la no maleficencia, evitando cualquier tipo de daño moral, social o económico tanto para la Municipalidad Distrital como para los encuestados.

IV. RESULTADOS

El análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones involucra

Tabla 1

Niveles de las dimensiones en la variable Ley Servir

| | D1 | | D2 | | D3 | | D4 | | D5 | | V1 | |
|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Alto | 39 | 84.8 | 38 | 82.6 | 41 | 89.1 | 37 | 80.4 | 40 | 87.0 | 38 | 82.6 |
| Medio | 7 | 15.2 | 8 | 17.4 | 5 | 10.9 | 9 | 19.6 | 6 | 13.0 | 8 | 17.4 |
| Total | 46 | 100.0 |

Nota. En la dimensión de "Normativas y Regulaciones" (D1), se visualiza que la gran parte de los indicadores muestran un nivel "Alto", con porcentajes que oscilan entre el 80.4% y el 89.1%. Esto sugiere que existe una legislación clara que enmarca los vínculos laborales dentro del sector público, así como una publicación de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales.

En cuanto a la dimensión de "Meritocracia y Transparencia" (D2), se visualiza una asignación más equitativa entre las categorías "Alto" y "Medio". Esto sugiere que la implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, puede ser un área de mejora en una MDL.

En la dimensión de "Capacitación y Desarrollo" (D3), los resultados muestran principalmente un nivel "Alto", lo que demuestra una intervención activa de los empleados en programas de formación y una evaluación del desempeño laboral. Además, la existencia de un sistema de seguimiento que mida el desarrollo profesional es un indicativo positivo en esta dimensión.

En la dimensión de "Evaluación de Desempeño" (D4), se destaca que la ejecución de sistemas de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas tiene un nivel "Alto", lo que propone una cobertura total de los empleados en los procedimientos de evaluación. Sin embargo, es importante notar que Los resultados de las evaluaciones de desempeño señalan áreas que pueden ser mejoradas. y excelencia en el servicio.

Por último, en la dimensión de "Derechos y Beneficios" (D5), se observa un nivel "Alto" en la tasa de empleados que utilizan licencias por enfermedad y vacaciones, lo que indica un acceso efectivo a estos derechos. La satisfacción

de los empleados con los beneficios proporcionados se considera positiva, aunque sería importante monitorearla mediante encuestas periódicas.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones en la variable Gestión de Recursos Humanos

| | D1 | | D2 | | D3 | | D4 | | D5 | | V1 | |
|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Alto | 41 | 89.1 | 42 | 91.3 | 43 | 93.5 | 43 | 93.5 | 42 | 91.3 | 43 | 93.5 |
| Medio | 4 | 8.7 | 3 | 6.5 | 3 | 6.5 | 1 | 2.2 | 1 | 6.5 | 2 | 4.3 |
| Bajo | 1 | 2.2 | 1 | 2.2 | 0 | | 2 | 4.3 | 3 | 2.2 | 1 | 2.2 |
| Total | 46 | 100.0 |

Nota. En la dimensión de "Motivación y Satisfacción Laboral" (D1), se observa un nivel mayoritario de "Alto", con porcentajes que varían entre el 89.1% y el 93.5%. Esto sugiere que la mayoría de los empleados en una MDL muestran un alto nivel de satisfacción laboral. Además, se identifican factores motivacionales, como las oportunidades de crecimiento como aspectos positivos en la organización.

En la dimensión de "Cultura Organizacional y Clima Laboral" (D2), nuevamente se destaca un predominio en la categoría "Alto", con valores que oscilan entre el 91.3% y el 93.5%. Esto señala que los empleados tienen una sólida identificación con los valores y creencias compartidos en la organización. Asimismo, perciben un clima laboral positivo, caracterizado por el trabajo en equipo. La evaluación de la coherencia entre los valores organizacionales declarados y las prácticas reales en el lugar de trabajo es otro aspecto favorable.

En cuanto a la dimensión de "Liderazgo y Estilo de Gestión" (D3), se visualiza que gran parte de los indicadores se sitúan en la categoría "Alto", lo que indica una confianza y respeto significativos de los empleados hacia sus líderes. Además, se destaca la capacidad de los líderes para gestionar conflictos, fomentar la innovación y promover un ambiente de trabajo positivo.

La dimensión de "Dinámicas de Equipo y Colaboración" (D4) muestra predominantemente un nivel "Alto", lo que indica una cohesión del equipo, una comunicación efectiva y una colaboración exitosa en proyectos. La identificación de roles y responsabilidades claras dentro del equipo también es un punto fuerte.

Por último, en la dimensión de "Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional" (D5), se observa un nivel mayoritario de "Alto". Esto sugiere que

la organización tiene la capacidad de adaptarse a cambios y ha implementado estrategias de cambio de manera exitosa. La existencia de esquemas de capacitación y progreso para mejorar la resiliencia de los empleados frente a cambios organizacionales es un enfoque positivo.

Análisis inferencial

Pruebas de Correlación

Relación entre el Ley Servir (V1) y la GRRHH (V2) de una MDL

H0: SERVIR y la GRRHH no se relacionan

H1: SERVIR y la GRRHH se relacionan

Tabla 3

Correlación entre Ley Servir y Gestión de Recursos Humanos

| | | | V1 | V2 |
|-----------------|----|----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,484** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 46 | 46 |
| | V2 | Coeficiente de correlación | ,484** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 46 | 46 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El valor de p obtenido de la Tabla 3, que es 0,001, indica una relación significativa entre V2 y V1, ya que es inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0,05. Este resultado confirma la existencia de una conexión entre estas variables al rechazar la hipótesis nula, demostrando así su relevancia estadística.

Relación entre Normativas y regulaciones (D1) y la GRRHH (V2) de una Municipalidad Distrital de Lambayeque

H0: Normativas y regulaciones y la GRRHH no se relacionan

H1: Normativas y regulaciones y la GRRHH se relacionan

Relación entre la Meritocracia y transparencia (D2) y GRRHH (V2) de una MDL

H0: La meritocracia y transparencia y GRRHH no se relacionan

H1: La meritocracia y transparencia y GRRHH se relacionan

Relación entre capacitación y desarrollo (D3) y GRRHH (V2) de una MDL

H0: La capacitación y desarrollo y la GRRHH no se relacionan

H1: La capacitación y desarrollo y la GRRHH se relacionan

Relación entre la evaluación de desempeño (D4) y GRRHH (V2) de una
Municipalidad Distrital de Lambayeque

H0: La evaluación de desempeño y GRRHH no se relacionan

H1: La evaluación de desempeño y GRRHH se relacionan

Relación entre los derechos y beneficios (D5) y la GRRHH (V2) de una
Municipalidad Distrital de Lambayeque

H0: Los derechos y beneficios y la GRRHH no se relacionan

H1: Los derechos y beneficios y la GRRHH se relacionan

Tabla 4

Correlaciones de las dimensiones de la Ley Servir y Gestión de Recursos Humanos

| | | | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 |
|-----------------|----|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Rho de Spearman | V2 | Coeficiente de correlación | ,516** | ,451** | ,468** | ,439** | ,465** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | ,002 | ,001 | ,002 | ,001 |
| | | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

Nota. En la Tabla 4 se observa una correlación sólida y significativa, reflejada por un Rho de 0,516, entre Normativas y Regulaciones (D1) y la GRRHH (V2). Esta relación se mantiene en ambas direcciones y conserva su relevancia incluso a un nivel de confianza más estricto de 0,01, ya que el valor de p es menor a 0,05, lo que invalida la hipótesis nula. Esto confirma claramente la conexión existente entre Normativas y Regulaciones y la GRRHH.

En la Tabla 4, se evidencia una conexión sólida y relevante entre Meritocracia y Transparencia (D2) y la GRRHH (V2), mostrando un coeficiente Rho de 0.451. Esta relación es consistente en ambas direcciones y se mantiene significativa incluso a un nivel de confianza más riguroso ($p < 0.05$, incluso a un nivel del 0.01), lo que indica una conexión directa entre Meritocracia, Transparencia y la Gestión de Recursos Humanos.

Mediante la Tabla 4, se muestra una correlación notable y significativa, reflejada por un Rho de 0,468, entre la Capacitación y Desarrollo (D3) y GRRHH (V2). Esta relación se sostiene en ambas direcciones y mantiene su relevancia incluso a un nivel de confianza más estricto del 0,01, dado que el valor de p es menor que 0,05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto señala una conexión entre la Capacitación y Desarrollo y la GRRHH.

Según la Tabla 4, se evidencia una correlación significativa y moderada entre la Evaluación de Desempeño (D4) y la GRRHH (V2), con un coeficiente Rho de 0,439. Esta relación es coherente en ambas direcciones y sigue siendo relevante incluso a un nivel de confianza más estricto del 0,01, donde el valor de p es $< 0,05$, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto indica la existencia de una conexión entre la Evaluación de Desempeño y la GRRHH

En la Tabla 4 se evidencia una correlación significativa y moderada entre los Derechos y Beneficios (D5) y la GRRHH (V2), representada por un coeficiente Rho de 0,465. Esta relación se mantiene en ambas direcciones y conserva su relevancia incluso a un nivel de confianza más estricto del 0,01, con un valor de $p < 0,05$, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula. Esto indica la existencia de una relación definida entre los Derechos y Beneficios y la GRRHH.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico, a través de la Tabla 4, muestra una correlación notable y sólida ($Rho = 0.516$) entre Normativas y Regulaciones (D1) y la GRRHH (V2). Esta relación se sostiene en ambas direcciones y conserva su importancia incluso a un nivel de confianza más riguroso ($p < 0.05$, incluso a un nivel del 0.01), lo que implica el rechazo de la hipótesis nula. Esto confirma la existencia de una conexión significativa entre las Normativas y Regulaciones y GRRHH.

Estos resultados son semejantes a los descubiertos por Rastrollo (2021) examinó la evolución del proceso de profesionalización del servicio civil durante la última década. Los resultados obtenidos señalan que la profesionalización desempeña un papel crucial en la batalla contra la corrupción, la creación de confianza entre la ciudadanía y la mejora de la eficacia de las instituciones públicas. La conclusión del estudio resalta que la evaluación del desempeño y la evaluación son derechos de los funcionarios públicos, pero también conllevan responsabilidades que estos deben asumir, ya que desempeñan un rol fundamental en la búsqueda eficaz y objetiva de la organización.

Al relacionar estos resultados, podemos inferir que una mayor profesionalización del servicio civil, como lo destaca Rastrollo (2021), puede contribuir a un mejor cumplimiento de las normativas y regulaciones, lo que a su vez se reflejaba en una gestión más efectiva de los recursos humanos, como sugiere la Tabla 4 de nuestro estudio. Estos hallazgos se complementan, ya que la profesionalización puede ser un medio para fortalecer la implementación y el cumplimiento de las normativas, lo que a su vez potencia la eficacia de la GRRHH.

Los resultados de nuestra Tabla 4 y los hallazgos de Rastrollo (2021) apuntan hacia la consideración del profesionalismo dentro del servicio civil como un factor clave para mejorar tanto el cumplimiento de las normativas como la GRRHH, lo que en última instancia puede tener un impacto positivo en la eficacia y la confianza en las instituciones gubernamentales.

Excelente resumen del análisis. Describe claramente la correlación entre Meritocracia y Transparencia (D2) con la GRRHH (V2), demostrando su importancia en ambas direcciones y su coherencia incluso en un

nivel de confianza más riguroso ($p < 0.05$, llegando al 0.01), este resumen valida la existencia de una conexión significativa entre la Meritocracia y la Transparencia con respecto a la GRRHH.

Estos resultados fueron similares a los mostrados por Sánchez (2019) quien tuvo como propósito determinar si el sistema de selección de personal basado en méritos ha logrado cumplir su objetivo original, que consiste en mejorar la administración pública en Colombia. Los resultados obtenidos señalan que la meritocracia busca alcanzar uno de los propósitos fundamentales de los concursos públicos, que es contratar a profesionales altamente cualificados con el fin de mejorar la eficiencia en la gestión gubernamental. Las conclusiones de su estudio sugieren que el proceso de selección basado en méritos será sometido a evaluación por parte de una entidad independiente, con el objetivo de certificar la transparencia en la contratación y eliminar cualquier chance de corrupción en los procesos de selección de personal.

Al relacionar estos resultados, se puede inferir que la correlación encontrada en la Tabla 4 entre Meritocracia y Transparencia, y GRRHH, refleja la importancia de una selección de personal basada en méritos y transparente en la mejora de la gestión pública, como destaca Sánchez (2019). La meritocracia y la transparencia en la contratación pueden contribuir a la selección de profesionales altamente capacitados, lo que, a su vez, puede influir positivamente en la eficiencia de la gestión gubernamental, como sugieren nuestros resultados.

Los resultados de la Tabla 4 y los hallazgos de Sánchez (2019) resaltan la relevancia de la meritocracia y la transparencia en la gestión de recursos humanos dentro del marco de la administración pública, lo que podría tener un impacto positivo en la eficacia y en la reducción de la corrupción de estos procesos. Ambos estudios convergen en la idea de que la selección basada en méritos y la transparencia son aspectos cruciales para mejorar la gestión pública.

El tercer objetivo específico muestra, en la Tabla 8, una correlación significativa y moderada ($Rho = 0.468$) entre Capacitación y Desarrollo (D3) y la GRRHH (V2). Esta conexión se mantiene en ambas direcciones y conserva su importancia incluso a un nivel de confianza más riguroso ($p < 0.05$, incluso a un nivel del 0.01), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto indica

claramente la existencia de una relación significativa entre Capacitación y Desarrollo con la GRRHH.

Estos resultados son semejantes a los descubiertos por Cuadros (2018) presentó una investigación con el propósito de analizar los derechos relacionados con la profesionalización, destacando la importancia de los recursos estatales en la consecución de objetivos. Los resultados obtenidos señalaron que es necesario redistribuir los recursos del Estado en todos los departamentos con el fin de fortalecer las iniciativas en curso. Las conclusiones de este estudio indicaron que la experiencia adquirida en la implementación del servicio civil resulta ser altamente beneficiosa para promover el desarrollo en la comunidad.

Relacionando estos resultados, podemos inferir que la correlación encontrada en la Tabla 4 entre la Capacitación y el Desarrollo de los recursos humanos, y la GRRHH, refleja la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo del personal. Cuadros (2018) y sus hallazgos sugieren que la inversión en capacitación y desarrollo puede contribuir a fortalecer las acciones de GRRHH, que podría tener un impacto positivo en la búsqueda de desarrollo comunitario.

Los resultados de la Tabla 4 y los hallazgos de Cuadros (2018) convergen en la idea de que la inversión en capacitación y desarrollo de RRHH es fundamental para mejorar la gestión y el desarrollo en el contexto estudiado. Ambos estudios resaltan la importancia de destinar recursos estatales de manera efectiva para fortalecer las acciones encaminadas hacia el progreso y la mejora en la comunidad.

El cuarto objetivo específico, reflejado en la Tabla 4, muestra una correlación notable y de magnitud moderada ($Rho = 0.439$) entre la Evaluación de Desempeño (D4) y la GRRHH (V2). Esta conexión se mantiene en ambas direcciones y conserva su importancia incluso a un nivel de confianza más estricto ($p < 0.05$, alcanzando incluso el 0.01), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Esta evidencia resalta de manera clara la existencia de una relación significativa entre la Evaluación de Desempeño y la GRRHH.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Verástegui (2022), quien investigó la relación entre la implementación de la ley SERVIR y la GRRHH. Los resultados señalaron que el proceso de implementación de la ley SERVIR ha

experimentado algunas deficiencias, aunque en su mayoría han sido superadas. En lo que respecta al personal, se observa una correlación con la aplicación de la ley SERVIR. Las conclusiones destacaron un coeficiente de correlación de 0.900 y un valor p de 0.01, lo que indica que la implementación de la ley SERVIR tiene un impacto positivo en la GRRHH.

Relacionando estos resultados, podemos inferir que la correlación encontrada en la Tabla 9 entre la Evaluación de Desempeño y la GRRHH refleja la importancia de una evaluación efectiva del personal para la gestión de recursos humanos (Verástegui, 2022). Además, la investigación de Verástegui destaca que la implementación exitosa de la ley SERVIR está relacionada positivamente con la GRRHH, lo que sugiere que las políticas y procesos adecuados pueden tener un efecto positivo en la GRRHH.

Los resultados de la Tabla 4, en la cual Verástegui (2022), converge en la idea de que la evaluación de desempeño es un componente crucial de la GRRHH y que la implementación de políticas como la ley SERVIR puede tener un efecto positivo en la gestión de personal en el contexto estudiado. Ambos estudios subrayan el valor de una GRRHH efectiva para el funcionamiento eficiente de la organización.

En relación al quinto objetivo específico, la Tabla 4 muestra una correlación significativa y de moderada magnitud entre la variable Derechos y Beneficios (D5) y la GRRHH (V2). Esta asociación se mantiene en ambas direcciones y conserva su relevancia incluso a un nivel de confianza más riguroso, del 0,01 ($p < 0,05$), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto confirma la existencia de una relación entre los Derechos y Beneficios con la GRRHH.

Estos resultados son semejantes a lo encontrado por Riveros (2020) investigó la relación entre la GRRHH y la implementación del procedimiento administrativo disciplinario establecido en la ley SERVIR en una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Los resultados señalaron que el 92.5% de los encuestados opinó que una mejor GRRHH está asociada a una aplicación más efectiva de los procedimientos administrativos establecidos por la ley SERVIR. Las conclusiones destacaron que existe una correlación entre ambas variables, con un valor p inferior a 0.05, utilizando la correlación de Rho de Spearman.

Al relacionar estos resultados, podemos inferir que la correlación encontrada en la Tabla 10 entre los Derechos y Beneficios y la GRRHH refleja la importancia de los derechos y beneficios otorgados a los empleados en la gestión de personal, Riveros (2020). Ambos estudios convergen en la idea de que una GRRHH eficaz está relacionada positivamente con una mejor aplicación de los procedimientos administrativos establecidos por la ley SERVIR. Esto sugiere que el otorgamiento de derechos y beneficios adecuados a los empleados puede influir en la efectividad de la implementación de políticas y procedimientos administrativos.

Los resultados de la Tabla 4 y los hallazgos de Riveros (2020) indican la relevancia de una GRRHH efectiva y la provisión de derechos y beneficios adecuados para la aplicación exitosa de procedimientos administrativos como los establecidos por la ley SERVIR en el contexto estudiado. Ambos estudios enfatizan la importancia de la interacción entre la GRRHH y los procedimientos administrativos en el ámbito de la UGEL.

Has resumido de manera clara y precisa la importancia de la relación entre las variables V2 y V1 en el objetivo general. El valor de p (0,001) siendo menor que el nivel de significancia estándar (0,05) lleva al rechazo de la hipótesis nula, demostrando la existencia de una conexión significativa entre estas variables con relevancia estadística.

Se muestran resultados similares en su investigación, Carrascal (2019) examinó el impacto de la ley SERVIR en la GRRHH, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental con un alcance correlacional. Del mismo modo, aplicó un cuestionario a una población de 497 servidores, de los cuales seleccionó una muestra de 115 servidores pertenecientes a una municipalidad. Los resultados obtenidos señalan la existencia de una relación entre todas las variables bajo estudio, lo mismo ocurre en el análisis de las correlaciones entre sus dimensiones. Las conclusiones destacan que la correlación de Rho de Spearman es positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un valor de $p < 0.00$ y un coeficiente $r = 0.89$.

Relacionando estos resultados, podemos destacar que, aunque las variables y el contexto de ambos estudios pueden ser diferentes, ambos

comparten un hallazgo importante: la existencia de correlaciones significativas entre variables relevantes. En la Tabla 3, se indica la relación entre V2 y V1 en el contexto de ese estudio en particular, mientras que Carrascal (2019) identifica correlaciones positivas y significativas entre variables relacionadas con la ley SERVIR y GRRHH en una entidad municipal. En ambos casos, estos hallazgos sugieren que factores específicos tienen un impacto significativo en las variables de estudio, siendo de importancia para la toma de decisiones y la GRRHH.

Los resultados de la Tabla 3 y los hallazgos de Carrascal (2019) resaltan la importancia de analizar y comprender las relaciones entre variables clave en diferentes contextos de investigación. Ambos estudios proporcionan evidencia de correlaciones significativas que pueden tener implicaciones sobresalientes para la gestión y la toma de decisiones en sus respectivos ámbitos de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó una correlación muy significativa y sólida ($Rho = 0,516$) entre las variables Normativas y Regulaciones y la GRRHH. Esta relación se mantiene significativa incluso con un nivel de confianza más estricto (0,01), ya que el valor p es menor que 0,05. En resumen, ambas variables están estrechamente vinculadas.
2. Se encontró una correlación significativa y moderada ($Rho = 0,451$) entre las variables Meritocracia y Transparencia y la GRRHH. Esta relación conserva su significancia incluso con un nivel de confianza más estricto (0,01), dado que el valor p es menor que 0,05. En resumen, ambas variables están significativamente relacionadas.
3. Se identificó una correlación significativa y moderada ($Rho = 0,468$) entre las variables Capacitación y Desarrollo y la GRRHH. Esta relación mantiene su significancia incluso con un nivel de confianza más estricto (0,01), dado que el valor p es menor que 0,05. En resumen, ambas variables están notablemente relacionadas.
4. Se observó una correlación significativa y de intensidad moderada ($Rho = 0,439$) entre las variables Evaluación de Desempeño y la GRRHH. Esta conexión se mantiene significativa incluso con un nivel de confianza más riguroso (0,01), dado que el valor p es inferior a 0,05. En resumen, ambas variables están relacionadas de manera significativa.
5. Se identificó una correlación significativa y moderada ($Rho = 0,465$) entre las variables Derechos y Beneficios y la GRRHH. Esta relación conserva su significancia incluso con un nivel de confianza más estricto (0,01), ya que el valor p es menor que 0,05. En resumen, ambas variables están significativamente relacionadas.
6. Se determinó la relación existente entre las variables Ley del servicio civil y GRRHH con un Rho Spearman de 0.484 por lo que se indica que es significativa con un p, que se obtuvo como 0,001. Por lo que concluye, la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre la Ley del servicio civil y la GRRHH.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la alta dirección, se recomienda fortalecer el cumplimiento y la implementación de las Normativas y Regulaciones relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos (GRRHH). En tal sentido, logrando el cumplimiento adecuado de las normativas y regulaciones vigentes, lo que contribuirá a una toma de decisiones más transparente y consistente en materia de recursos humanos.
2. Al departamento de Recursos Humanos, se recomienda establecer un sistema de evaluación del desempeño más riguroso para todos los empleados, mejorando la eficiencia de la gestión al dirigir una evaluación objetiva y constante en mejora del desarrollo profesional.
3. A la dirección de capacitación y desarrollo, se recomienda diseñar programas de capacitación y desarrollo personalizados que se alineen con las necesidades individuales de los empleados, optimizando la inversión en capacitación y desarrollo al proporcionar programas que aborden las necesidades específicas de los empleados.
4. Al área de recursos humanos, se recomienda implementar prácticas de meritocracia y transparencia en todos los procesos de recursos humanos, incluyendo la selección y promoción de personal. En tal sentido, logrando una cultura de mérito y transparencia en la organización, lo que mejorará la equidad en la GRRHH.
5. A la alta dirección y al gerente de recursos humanos, mantener y fortalecer los derechos y beneficios ofrecidos a los empleados, garantizando su cumplimiento y comunicación adecuados. En tal sentido, obteniendo satisfacción y compromiso de los empleados al asegurar que se mantengan sus derechos y beneficios, lo que contribuirá a retener y atraer talento y a mantener un ambiente de trabajo positivo.
6. Dirigida al gerente de auditoría interna, realizar auditorías periódicas y aleatorias de los procesos relacionados con la GRRHH para garantizar el cumplimiento de las normativas y regulaciones y la transparencia en los procedimientos. En tal sentido, buscando asegurar la ejecución constante de las normativas y regulaciones en la GRRHH.

REFERENCIAS

- Álvarez, A., Mejía, C. R., Delgado, J., Del-Aguila, S., Arce-Esquivel, A. A., Valladares, M. J., Rosas Del Portal, M., Villegas, L. F., Curioso, W. H., Sekar, M. C., & Yáñez, J. A. (2020). The Peru Approach against the COVID-19 Infodemic: Insights and Strategies. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(2), 583–586.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32500853/>
- Alves, O. F. (2023). *Comportamiento Organizacional*. Freitas Bastos Editorial.
<https://www.plautz.at/item/64294296>
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2018). *Human Resource Management: People, Data, and Analytics*. SAGE Publications.
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/human-resource-management/book254710>
- Beetham, D. (2018). *Max Weber and the Theory of Modern Politics*. John Wiley & Sons.
<https://www.wiley.com/en-us/Max+Weber+and+the+Theory+of+Modern+Politics-p-9780745665290>
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care*. Jones & Bartlett Publishers.
<https://www.jblearning.com/catalog/productdetails/9781284194180>
- Boyer, J. (2020). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Fondo Editorial de la PUCP.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170359>

- Brewer, K. C., Nguyen, J., Ziegler, H., Dodson, M., & Kurdian, S. (2023). *Relationships of organizational behavior/mission congruence with burnout, secondary traumatic stress, and compassion satisfaction among nurses. Applied Nursing Research: ANR, 73, 151700.*
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37722779/>
- Brigido, A. M. (2016). *Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales.* Editorial Brujas.
https://www.academia.edu/41975057/SOCIOLOG%3%8DA_DE_LA_EDUCACI%3%93N
- Burato, M., Tang, S., Vastola, V., & Cenci, S. (2023). Organizational system thinking as a cognitive framework to meet climate targets. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 120(41), e2309510120.*
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4471403
- Cabrales, Á. L., Reyes, S. P., & Cabrera, R. V. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos.* Editorial UOC.
https://www.editorialuoc.cat/fundamentos-para-la-gestion-estrategica-de-los-recursos-humanos_2
- Calvera Castro, C. A. (2021). *Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, 2021.* Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67734>
- Camacho Sánchez, L. (2017). *Implementación de la ley del servicio civil y cultura organización en el personal administrativo y asistencial del hospital II de*

- Essalud Abancay, 2016. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.* <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2906>
- Carrascal J. (2019). *Incidencia de la Ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018.* Universidad Nacional de Trujillo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2697745>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas.* San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Castillo C. (2021). *La ley de servicio civil y la gestión de recursos humanos en el Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega – Abancay.* Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2697745>
- Cencia Quispe, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.* Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31226>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones.* <http://bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007427.pdf>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Cuadros P (2018). *¿un servicio civil de donación de sangre? En torno a la propuesta de Cécile Fabre*. Cuadernos electrónicos de filosofía al derecho. <https://repositori.udl.cat/server/api/core/bitstreams/84a694bb-2ef4-459f-abb1-7be55ba41167/content>
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. C. (2018). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. CQ Press. http://lib.yosu.am/disciplines_bk/ce195564683ae59dc8bc95cbb0fbd1de.pdf
- Elmore, T. P. (2018). *Gale Researcher Guide for: Organizational Theory and Public Administration*. Gale, Cengage Learning. <https://www.barnesandnoble.com/w/gale-researcher-guide-for-tracey-pemberton-elmore/1129824506>
- Fernandez, S. (2019). *Representative Bureaucracy and Performance: Public Service Transformation in South Africa*. Springer Nature. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-32134-5>
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3 (Julio-Septiembre)), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Ferrer, M. M., Fernández, J. L., & Eleta, A. A. (2014). *Retos en la gestión internacional del capital humano*. Universidad Pontificia Comillas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=561532>
- Gines F (2021). *Formación del Servicio Civil en Argentina: el caso del Programa de Itinerarios Formativos, 2016-2019*. Universidad de San Andrés.

<https://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/bitstream/10908/22948/1/%5bP%5d%5bW%5d%20M.%20AyPP%20Ginez%2c%20Federico%20Leandro.pdf>

Goleman, D. (2022). La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual. *EDICIONES B*. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Hayes, D. K., & Ninemeier, J. D. (2015). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*. Wiley. http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/PERSONNEL%20MANAGEMENT%20Human%20resources%20management%20in%20the%20hospitality%20industry.pdf

Hernández, M. I. S. (2022). *La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones*. Universidad Pontificia Comillas.

https://www.researchgate.net/publication/361614067_LA_GESTION_DE_RRHH_EN_EL_CENTRO_DE_LA_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_DE_LAS_ORGANIZACIONES_RESULTADOS_DE_INVESTIGACION

Hussey, L. K., & Velasquez, D. L. (2019). *Library Management 101: A Practical Guide*. American Library Association. <https://www.alastore.ala.org/content/library-management-101-practical-guide-second-edition>

Ipenza, E. B. (2015). *Comentarios a la Ley del servicio civil y sus reglamentos*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/2993>

- Jeon, H., Kim, S., & Shon, Y. (2023). *Ethical issues in the operating room: A scoping review*. *Nursing Ethics*, 9697330231197704. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37769689/>
- Jesús, J., & Alayo, S. E. (2022). *Implementación de la Ley Servir No. 30057 y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, en el año 2018*. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(4), 65-76. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.04.04>
- Kirst-Ashman, K. K., & Hull, G. H., Jr. (2018). *Empowerment Series: Human Behavior in the Macro Social Environment*. Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/empowerment-series-human-behavior-in-the-macro-social-environment-5e-kirst-ashman-hull/9781305389502/>
- Lawler, E. E. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work*. Berrett-Koehler Publishers. <https://www.perlego.com/book/116935/reinventing-talent-management-principles-and-practices-for-the-new-world-of-work-pdf>
- Merino, R. B., Castañeda, A. C. C., de Guinoa, J. M. R. S., & Cueva, O. V. (2015). *Comentarios y críticas a la Ley del Servicio Civil: la inevitable reforma del empleo público peruano*. <https://biblioteca.amag.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5970>
- Moheno, L., & Ignacio. (2023). *Autoridad, política y democracia: Una teoría organizacional del Estado*. J.M Bosch. <https://www.marcialpons.es/libros/autoridad-politica-y-democracia/9788419580382/>

Moreno, L. P. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic. Ediciones Díaz de Santos.*

<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>

Moriano Sauñe, N. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM.*

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17607>

Muñoz, E., & Solíz, B. (2021). *Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales:*

doi.org/10.5281/zenodo.5512591

Nicholson, T. A. J. (2017). *Organization and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories. Routledge.* [https://www.routledge.com/Organization-and-](https://www.routledge.com/Organization-and-Bureaucracy-An-Analysis-of-Modern-Theories/Mouzelis/p/book/9780202300788)

[Bureaucracy-An-Analysis-of-Modern-](https://www.routledge.com/Organization-and-Bureaucracy-An-Analysis-of-Modern-Theories/Mouzelis/p/book/9780202300788)

[Theories/Mouzelis/p/book/9780202300788](https://www.routledge.com/Organization-and-Bureaucracy-An-Analysis-of-Modern-Theories/Mouzelis/p/book/9780202300788)

OECD. (2016). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo: Gobernanza*

integrada para un crecimiento inclusivo. OECD Publishing.

[https://www.oecd.org/countries/peru/estudios-de-la-ocde-sobre-](https://www.oecd.org/countries/peru/estudios-de-la-ocde-sobre-gobernanza-publica-peru-9789264265226-es.htm)

[gobernanza-publica-peru-9789264265226-es.htm](https://www.oecd.org/countries/peru/estudios-de-la-ocde-sobre-gobernanza-publica-peru-9789264265226-es.htm)

OECD. (2023). *Gestión de las Finanzas Públicas en el Perú Una revisión de pares de la OCDE: Una revisión de pares de la OCDE.* OECD Publishing.

[https://www.oecd.org/publications/gestion-de-las-finanzas-publicas-en-el-](https://www.oecd.org/publications/gestion-de-las-finanzas-publicas-en-el-peru-8b6b289c-es.htm)

[peru-8b6b289c-es.htm](https://www.oecd.org/publications/gestion-de-las-finanzas-publicas-en-el-peru-8b6b289c-es.htm)

Ondijo, L. (2023). *Performance Management in Kenyan Higher Education Institutions: The Role of Organizational Culture.* Springer Nature.

<https://www.indigo.ca/en-ca/performance-management-in-kenyan-higher-education-institutions-the-role-of-organizational-culture/9783658427054.html>

Ordóñez, L. A. H. (2016). Comentarios Al Régimen Jurídico de la Ley Del Servicio

Civil: Ley N° 30057.

https://issuu.com/juristaeditores/docs/comentarios_al_r_gimen_jur_dico_d

Pattanayak, & Biswajeet. (2020). Human resource management, Sixth Edition. PHI

Learning Pvt. Ltd.

https://books.google.com/books/about/HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_Sixth_Edition.html?id=Lif4DwAAQBAJ

Pérez, R., Seca, M., & Pérez, L. (2020). Metodología de la investigación científica.

Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>

Rastrollo J (202). Talentos y virtudes: La necesidad de la profesionalización del

servicio en el Perú. Revista de derecho. 209-223.

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150708/Talentos%20y%20virtudes.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150708/Talentos%20y%20virtudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riveros V (2020). Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo

disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020. Universidad

César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2976482>

Sánchez Vargas, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el

empleo público en Colombia. Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/c8a36e43-be3f-4e55-af06-3dcb0207a4ef>

Sánchez, B. L. C. (s. f.). IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL DEL HOSPITAL II DE ESSALUD ABANCAY, 2016.

Schmid, H. (2013). *Organizational and Structural Dilemmas in Nonprofit Human Service Organizations*. Routledge.
<https://www.routledge.com/Organizational-and-Structural-Dilemmas-in-Nonprofit-Human-Service-Organizations/Schmid/p/book/9780789025517>

Senigaglia, C. (2018). *Max Weber's Theory of Parliamentary Democracy: The Protestant Ethic and the Spirit of Bureaucracy*.
<https://mellenpress.com/book/Max-Webers-Theory-of-Parliamentary-Democracy-The-Protestant-Ethic-and-the-Spirit-of-Bureaucracy/9432/>

Shapovalova, I. S., Khashaeva, S. V., Chernysheva, E. A., Blagorozheva, Z. O., & Valieva, I. N. (2023). [Labor strategies of graduates of medical educational institutions: predicted risks of the medical industry]. *Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniia i istorii meditsiny / NII sotsial'noi gigieny, ekonomiki i upravleniia zdravookhraneniem im. N.A. Semashko RAMN ; AO "Assotsiatsiia 'Meditsinskaia literatura'.*, 31(Special1), 774–783.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37742248/>

Van Morlegan, L. P., & Ayala, J. C. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*. EUDEBA.
<https://www.eudeba.com.ar/Papel/9789502320137/La+gesti%C3%B3n+moderna+en+recursos+humanos>

- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta (5.a ed.). San Marcos. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Vega, A. C., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales: Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Verástegui J (2022). Implementación de la Ley del Servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos en una universidad nacional, 2022. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3324339>
- Weber, M. (2016). What is bureaucracy? Createspace Independent Publishing Platform. https://ucema.edu.ar/~ame/Weber_burocracia.pdf
- Wessh, J. (2019). Bureaucratic Approach towards Managing Contemporary Organisations. Case Study of Walmart. GRIN Verlag. <https://m.hausarbeiten.de/document/493834>
- Wilkinson, A. (2022). *Human Resource Management: a Very Short Introduction*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/ukhe/product/human-resource-management-a-very-short-introduction-9780198714736>

ANEXOS
ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|------------------------|---|---|------------------------------|--|-----------------------------|
| Ley del Servicio civil | La variable "Ley del Servicio Civil" se refiere a un conjunto de normativas, regulaciones y políticas gubernamentales que establecen los principios, derechos, obligaciones y condiciones laborales de los empleados públicos en un país específico | El servicio civil se explica a través de normativas y regulaciones, meritocracia y transparencia, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y derechos y beneficios | normativas y regulaciones | Existencia de una legislación clara y actualizada que rige las relaciones laborales en el sector público. | Cuestionario Escala lickert |
| | | | | Publicación regular de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. | |
| | | | | Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes. | |
| | | | meritocracia y transparencia | Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido por la equidad en el acceso a empleos públicos. | |
| | | | | Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. | |
| | | | | Publicación de informes regulares sobre la aplicación de políticas de meritocracia y transparencia en las contrataciones y promociones. | |
| | | | capacitación y desarrollo | Participación activa de los empleados en programas de formación, indicando una alta tasa de asistencia a cursos y talleres. | |

| | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|---|--|
| | | | | <p>Evaluación del impacto de programas de capacitación en el desempeño laboral y la eficiencia organizativa.</p> <p>Existencia de un sistema de seguimiento que mida el desarrollo profesional de los empleados a lo largo del tiempo</p> | |
| | | | evaluación del desempeño | <p>Implementación de sistemas de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas, medido por la cobertura total de los empleados en los procesos de evaluación.</p> <p>Resultados de las evaluaciones del desempeño, indicando áreas de mejora y excelencia en el servicio.</p> <p>Retroalimentación de los resultados de la evaluación a los empleados para fomentar el desarrollo individual y la mejora continua.</p> | |
| | | | derechos y beneficios | <p>Tasa de empleados que utilizan licencias por enfermedad y vacaciones, indicando el acceso efectivo a estos derechos.</p> <p>Satisfacción de los empleados con los beneficios proporcionados, evaluado mediante encuestas periódicas.</p> <p>Tasa de retención de empleados, indicando la efectividad de los beneficios y condiciones laborales para fomentar la permanencia en el empleo público.</p> | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|-----------------------------|
| Gestión de recursos humanos | Se define como el proceso estratégico y sistémico mediante el cual las organizaciones atraen, desarrollan, retienen y administran a su personal. Es una disciplina compleja que se enfoca en optimizar el potencial humano para cumplir los objetivos organizacionales de manera eficaz y ética. | Se explica mediante la motivación y satisfacción laboral, Cultura Organizacional y Clima Laboral, Liderazgo y Estilos de Gestión, Dinámicas de Equipo y Colaboración y Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional | motivación y satisfacción laboral | Nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo, medido mediante encuestas de satisfacción laboral. | Cuestionario Escala lickert |
| | | | | Identificación de factores motivacionales como reconocimiento, oportunidades de crecimiento y compensación salarial. | |
| | | | | Tasa de rotación de empleados, indicando niveles de satisfacción y compromiso laboral. | |
| | | | Cultura Organizacional y Clima Laboral | Identificación y evaluación de los valores y creencias compartidos por los empleados, mediante encuestas de cultura organizacional. | |
| | | | | Percepción del clima laboral, medido a través de la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el apoyo entre colegas. | |
| | | | | Evaluación de la coherencia entre los valores organizacionales declarados y las prácticas reales en el lugar de trabajo. | |
| | | | Liderazgo y Estilos de Gestión | Evaluación de la efectividad del liderazgo, medido por la confianza y el respeto que los empleados tienen hacia sus líderes. | |
| | | | | Estilos de gestión, como autoritario, participativo o delegativo, y su impacto en la motivación y productividad de los empleados. | |
| | | | | Capacidad de los líderes para gestionar conflictos, fomentar la innovación y promover un ambiente de trabajo positivo. | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | <p>Dinámicas de Equipo y Colaboración</p> | <p>Evaluación del trabajo en equipo, incluyendo la cohesión del equipo, la comunicación efectiva y la colaboración en proyectos</p> | |
| | | | | <p>Identificación de roles y responsabilidades claras dentro del equipo, minimizando la ambigüedad y los conflictos.</p> | |
| | | | | <p>Fomento de la diversidad e inclusión en los equipos, promoviendo la creatividad y la perspectiva variada en la toma de decisiones.</p> | |
| | | | <p>Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional</p> | <p>Evaluación de la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la resistencia al cambio por parte de los empleados.</p> | |
| | | | | <p>Identificación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a cambios organizacionales.</p> | |
| | | | | <p>Evaluación de la comunicación organizacional durante períodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados.</p> | |

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Ley Servicio civil

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la Ley servicio Civil institucional. Sus respuestas ayudarán a comprender mejor sus necesidades y expectativas, permitiéndonos mejorar nuestras prácticas y relaciones con ustedes.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor describa su percepción. Utilice la escala de Likert, donde:

5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Neutral 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo

| ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Normativas y regulaciones | | | | | |
| 1. La legislación que rige nuestras relaciones laborales en el sector público está clara y actualizada. | | | | | |
| 2. Se publican regularmente reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. | | | | | |
| 3. La legislación se evalúa periódicamente para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes. | | | | | |
| 4. Las normativas existentes facilitan un ambiente laboral estable y justo en la municipalidad. | | | | | |
| Dimensión: Meritocracia y transparencia | | | | | |
| 5. Se implementan procesos de selección basados en el mérito y las competencias para el acceso a empleos públicos. | | | | | |
| 6. Las promociones y ascensos se realizan de forma imparcial, utilizando criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. | | | | | |
| 7. Se publican informes regulares sobre la aplicación de políticas de meritocracia y transparencia en las contrataciones y promociones. | | | | | |
| 8. La equidad en el acceso a oportunidades laborales es una realidad en nuestra municipalidad. | | | | | |
| Dimensión: Capacitación y desarrollo | | | | | |
| 9. Participas activamente en programas de formación, evidenciado por tu alta tasa de asistencia a cursos y talleres. | | | | | |
| 10. Los programas de capacitación tienen un impacto positivo en tu desempeño laboral y en la eficiencia organizativa. | | | | | |
| 11. Existe un sistema de control que indique el desarrollo personal mediante línea de tiempo. | | | | | |
| 12. Sientes que la municipalidad invierte en tu crecimiento profesional y personal. | | | | | |
| Dimensión: Evaluación de desempeño | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 13. Se implementan sistemas de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas, cubriendo a todos los empleados. | | | | | |
| 14. Los resultados de las evaluaciones del desempeño identifican áreas de mejora y reconocen la excelencia en el servicio. | | | | | |
| 15. Recibes retroalimentación sobre los resultados de la evaluación para fomentar tu desarrollo individual y la mejora continua. | | | | | |
| 16. Las evaluaciones del desempeño son una herramienta efectiva para tu crecimiento profesional en la municipalidad. | | | | | |
| Dimensión: Derechos y beneficios | | | | | |
| 17. Utilizas licencias por enfermedad y vacaciones de forma efectiva, indicando el acceso a estos derechos. | | | | | |
| 18. Estás satisfecho con los beneficios proporcionados por la municipalidad, según las encuestas periódicas. | | | | | |
| 19. La tasa de retención de empleados demuestra la efectividad de los beneficios y condiciones laborales para fomentar la permanencia. | | | | | |
| 20. Consideras que los derechos y beneficios en nuestra municipalidad son justos y adecuados para tus necesidades laborales. | | | | | |

Gracias por su participación.

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión de recursos humanos. Sus respuestas ayudarán a comprender mejor sus necesidades y expectativas, permitiéndonos mejorar nuestras prácticas y relaciones con ustedes.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor describa su percepción. Utilice la escala de Likert, donde:

5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Neutral 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo

| ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Motivación y satisfacción laboral | | | | | |
| 1. Estoy satisfecho con mi trabajo en la municipalidad. | | | | | |
| 2. Los factores como reconocimiento, oportunidades de crecimiento y compensación salarial son motivacionales para mí. | | | | | |
| 3. Mi nivel de satisfacción y compromiso laboral influye en mi decisión de permanecer en la municipalidad. | | | | | |
| 4. La tasa de rotación de empleados refleja el nivel de satisfacción y compromiso laboral en nuestra municipalidad. | | | | | |
| Dimensión: Cultura organizacional y clima laboral | | | | | |
| 5. Comprendo y comparto los valores y creencias fundamentales de nuestra organización. | | | | | |
| 6. Percibo un clima laboral positivo, caracterizado por una comunicación efectiva y apoyo entre colegas. | | | | | |
| 7. Existe coherencia entre los valores organizacionales declarados y las prácticas reales en mi lugar de trabajo. | | | | | |
| 8. La cultura organizacional influye en mi satisfacción laboral y en mi sentido de pertenencia a la municipalidad. | | | | | |
| Dimensión: Liderazgo y estilos de gestión | | | | | |
| 9. Confío en el liderazgo de nuestros superiores y siento respeto por ellos. | | | | | |
| 10. Los diferentes estilos de gestión, como autoritario, participativo o delegativo, impactan en mi motivación y productividad. | | | | | |
| 11. Los líderes de la municipalidad gestionan conflictos de manera efectiva y promueven un ambiente de trabajo positivo. | | | | | |
| 12. La capacidad de nuestros líderes para fomentar la innovación influye en mi satisfacción laboral y en mi sentido de propósito en el trabajo. | | | | | |
| Dimensión: Dinámicas de equipo y colaboración | | | | | |
| 13. Experimento un trabajo en equipo cohesionado, con comunicación efectiva y colaboración en proyectos. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 14. Los roles y responsabilidades dentro de mi equipo están claros, minimizando la ambigüedad y los conflictos. | | | | | |
| 15. La diversidad e inclusión en nuestros equipos promueven la creatividad y una toma de decisiones más variada. | | | | | |
| 16. La colaboración efectiva en equipo mejora mi satisfacción laboral y contribuye a mi desarrollo profesional. | | | | | |
| Dimensión: Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional | | | | | |
| 17. La organización demuestra una capacidad sólida para adaptarse a cambios, implementando estrategias efectivas. | | | | | |
| 18. La participación en programas de capacitación mejora mi resiliencia y adaptabilidad frente a cambios organizacionales. | | | | | |
| 19. La comunicación organizacional transparente durante períodos de cambio influye en mi capacidad para ajustarme y colaborar efectivamente. | | | | | |
| 20. La resistencia al cambio por parte de los empleados puede afectar negativamente la eficiencia y el ambiente laboral en la municipalidad. | | | | | |

Gracias por su participación.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| | |
|--|--|
|  | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO |
| <h3>Evaluación por juicio de expertos</h3> | |
| <p>Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.</p> | |
| 1. Datos generales del juez | |
| Nombre del juez: | <i>Oslando Hemarides Domador</i> |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () |
| | Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | <i>Asesor legal-Hospital</i> |
| Institución donde labora: | <i>Hospital das Mercedes de Chiclayo</i> |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () |
| | Más de 5 años (X) |
| 2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. | |
| 3. Datos de la escala: Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) | |
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos |
| Autor: | Gerardo Alonso Farro Salazar |
| Procedencia: | No aplica |
| Administración: | Directa |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad distrital de la Victoria |
| Significación: | <p>Variable 1: Ley del Servicio civil</p> <p>Normativas y regulaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una legislación clara y actualizada que rige las relaciones laborales en el sector público • Publicación regular de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. • Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes. <p>Meritocracia y transparencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido por la equidad en el acceso a empleos públicos • Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. • Publicación de informes regulares sobre la aplicación de políticas de |



• Quinta dimensión: Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Evaluación de la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la resistencia al cambio por parte de los empleados. Identificación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a cambios organizacionales. Evaluación de la comunicación organizacional durante periodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados | La organización demuestra una capacidad sólida para adaptarse a cambios, implementando estrategias efectivas. | 4 | 4 | 4 | |
| | La participación en programas de capacitación mejora mi resiliencia y adaptabilidad frente a cambios organizacionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La comunicación organizacional transparente durante periodos de cambio influye en mi capacidad para ajustarme y colaborar efectivamente. | 4 | 4 | 4 | |
| | La resistencia al cambio por parte de los empleados puede afectar negativamente la eficiencia y el ambiente laboral en la municipalidad. | 4 | 4 | 4 | |


Ofelia Hernández Domador
 ABOGADO
 Reg. ICAL N° 5523
 Firma del evaluador
 DNI 16717817

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital,
Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos

3. TESISISTA:

Gerardo Alonso Farro Salazar

4. DECISIÓN:

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 10 de noviembre de 2023

| | |
|--|--|
|  Orlando Hernández Delgado ABOGADO Reg. ICAL N° 5523 |  HUELLA |
| Firma/DNI EXPERTO | |

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ DOMADOR**
Nombres **ORLANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16719817**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **14/03/22**
Resolución/Acta **0119-2022-UCV**
Diploma **052-151039**
Fecha Matriculación **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611514



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/12/2023 18:35:18-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|--|
| Nombre del juez: | <i>Juan Alberto Delgado Seminario</i> | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | <i>Jefe de Planeamiento</i> | |
| Institución donde labora: | <i>H. Los Remedios - Obispos</i> | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | |
| | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos |
| Autor: | Gerardo Alonso Farro Salazar |
| Procedencia: | No aplica |
| Administración: | Directa |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad distrital de la Victoria |
| Significación: | <p>Variable 1: Ley del Servicio civil</p> <p>Normativas y regulaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de una legislación clara y actualizada que rige las relaciones laborales en el sector público Publicación regular de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes. <p>Meritocracia y transparencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido por la equidad en el acceso a empleos públicos Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. Publicación de informes regulares sobre la aplicación de políticas de |

• Quinta dimensión: Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Evaluación de la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la resistencia al cambio por parte de los empleados. | La organización demuestra una capacidad sólida para adaptarse a cambios, implementando estrategias efectivas. | 4 | 4 | 4 | |
| | La participación en programas de capacitación mejora mi resiliencia y adaptabilidad frente a cambios organizacionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La comunicación organizacional transparente durante períodos de cambio influye en mi capacidad para ajustarme y colaborar efectivamente. | 4 | 4 | 4 | |
| | La resistencia al cambio por parte de los empleados puede afectar negativamente la eficiencia y el ambiente laboral en la municipalidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Evaluación de la comunicación organizacional durante períodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados | | | | | |

Firma del evaluador
DNI


26705568

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital,
Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos

3. TESISISTA:

Gerardo Alonso Farro Salazar

4. DECISIÓN:

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 10 de noviembre de 2023

| | |
|--|---|
|  Firma/DNI <i>16 705368</i> EXPERTO |  HUELLA |
|--|---|

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Apellidos | DELGADO SENMACHE |
| Nombres | ELMER ALBERTO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16705368 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|----------------------------|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA |
| Fecha de Expedición | 11/04/22 |
| Resolución/Acta | 0169-2022-UCV |
| Diploma | 052-156587 |
| Fecha Matrícula | 31/08/2020 |
| Fecha Egreso | 01/02/2022 |

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611524



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Objetivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 16:42:46-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|----------------------------|--------------------|
| Nombre del juez: | Shirley Fernández Bautista | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefa de Asesoría Jurídica | |
| Institución donde labora: | Hospital Los Mucos | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos |
| Autor: | Gerardo Alonso Farro Salazar |
| Procedencia: | No aplica |
| Administración: | Directa |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad distrital de la Victoria |
| Significación: | Variable 1: Ley del Servicio civil Normativas y regulaciones <ul style="list-style-type: none"> Existencia de una legislación clara y actualizada que rige las relaciones laborales en el sector público Publicación regular de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes. Meritocracia y transparencia <ul style="list-style-type: none"> Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido por la equidad en el acceso a empleos públicos Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. Publicación de informes regulares sobre la aplicación de políticas de |

• Quinta dimensión: Gestión del Cambio y Resiliencia Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Evaluación de la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la resistencia al cambio por parte de los empleados. | La organización demuestra una capacidad sólida para adaptarse a cambios, implementando estrategias efectivas. | 4 | 4 | 4 | |
| | La participación en programas de capacitación mejora mi resiliencia y adaptabilidad frente a cambios organizacionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Identificación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a cambios organizacionales. | La comunicación organizacional transparente durante períodos de cambio influye en mi capacidad para ajustarme y colaborar efectivamente. | 4 | 4 | 4 | |
| | La resistencia al cambio por parte de los empleados puede afectar negativamente la eficiencia y el ambiente laboral en la municipalidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Evaluación de la comunicación organizacional durante períodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados | | | | | |



Firma del evaluador

DNI 40532781

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital,
Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos

3. TESISISTA:

Gerardo Alonso Farro Salazar

4. DECISIÓN:

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

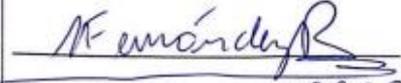
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 10 de noviembre de 2023

| | |
|---|---|
|  Firma/DNI 40532781. EXPERTO |  HUELLA |
|---|---|

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ BAUTISTA**
Nombres **SHEYLA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40532781**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149374**
Fecha Matriculación **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611528



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 16:40:43-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

ANEXO 4: FIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 46 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 46 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,952 | 40 |

ANEXO 5: TABLA DE V-AIKEN

Diseñado por Gerardo Alonso Farro Salazar

| Inserte valores | |
|-----------------|---|
| <i>min</i> | 1 |
| <i>max</i> | 4 |
| <i>k</i> | 3 |

CUESTIONARIO LEY SERVIR

| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Media | DE | V de Aiken | Interpretacion V |
|-------|-------------|--------|--------|--------|-------|------|------------|------------------|
| item1 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Coherencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item2 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item3 | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item4 | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item5 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item6 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item7 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item8 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item9 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

| | | | | | | | | |
|--------|-------------|---|---|---|------|------|-------|--------|
| item10 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item11 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item12 | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item13 | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item14 | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

| | | | | | | | | |
|--------|-------------|---|---|---|------|------|-------|--------|
| item15 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item16 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item17 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item18 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item19 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item20 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

Diseñado por Gerardo Alonso Farro Salazar

| Inserte valores | |
|-----------------|---|
| min | 1 |
| max | 4 |
| k | 3 |

CUESTIONARIO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Media | DE | V de Aiken | Interpretacion V |
|-------|-------------|--------|--------|--------|-------|------|------------|------------------|
| item1 | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Coherencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item2 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item3 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item4 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item5 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item6 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item7 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item8 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item9 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

| | | | | | | | | |
|--------|-------------|---|---|---|------|------|-------|--------|
| item10 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item11 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item12 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item13 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item14 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item15 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

| | | | | | | | | |
|--------|-------------|---|---|---|------|------|-------|--------|
| item16 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item17 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item18 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item19 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| item20 | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |
| | Redacción | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 0.00 | 1.000 | VALIDO |

ANEXO 6: PROPUESTA

“Estrategias para la Optimización de la Gestión de Recursos Humanos: Fortalecimiento de Normativas, Evaluación del Desempeño y Desarrollo Personalizado”

1. PRESENTACIÓN

En el contexto de la optimización de la gestión de recursos humanos, se presenta una propuesta destinada a abordar áreas críticas de mejora identificadas en la organización. La gestión eficaz de los recursos humanos es fundamental para el éxito y el crecimiento continuo de la empresa. Por lo tanto, esta propuesta se centra en una serie de estrategias diseñadas para fortalecer el cumplimiento normativo, mejorar la evaluación del desempeño, proporcionar programas de capacitación personalizados, promover la meritocracia y la transparencia, y garantizar el mantenimiento de los derechos y beneficios de los empleados. Estas estrategias buscan optimizar la eficacia, la equidad y la eficiencia en la administración del capital humano.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta conceptualiza la mejora de la gestión de recursos humanos como un enfoque estratégico dirigido a promover un ambiente laboral eficaz, justo y productivo. Las estrategias propuestas se basan en la identificación de áreas clave de mejora a través de investigaciones previas y recomendaciones específicas.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la gestión de recursos humanos en la organización, con el propósito de promover un ambiente de trabajo más eficaz, equitativo y productivo. Se busca lograr un mayor desempeño organizacional y el desarrollo continuo de los empleados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el cumplimiento de las normativas y regulaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos.

- Mejorar el proceso de evaluación del desempeño, estableciendo metas claras y proporcionando retroalimentación continua.
- Diseñar programas de capacitación y desarrollo personalizados que se ajusten a las necesidades individuales de los empleados.
- Promover una cultura de meritocracia y transparencia en la organización, garantizando procesos de selección y promoción justos y basados en competencias.
- Mantener y mejorar los derechos y beneficios ofrecidos a los empleados para promover la satisfacción y el compromiso.
- Realizar auditorías internas periódicas de los procesos de recursos humanos para garantizar el cumplimiento y la transparencia.

4. JUSTIFICACIÓN

La justificación de esta propuesta radica en la necesidad de abordar desafíos identificados en la gestión de recursos humanos, como el cumplimiento normativo, la motivación y el desarrollo de los empleados, y la promoción de prácticas justas y transparentes. La mejora en la gestión de recursos humanos no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la eficiencia y los resultados de la organización. Al alinear las prácticas de recursos humanos con las mejores prácticas y las necesidades de los colaboradores, la empresa fortalecerá su posición en el mercado y mantendrá un ambiente laboral atractivo y competitivo.

5. ESTRATEGIAS

Estrategia 1: Fortalecimiento del Cumplimiento de Normativas y Regulaciones

- Realizar una revisión exhaustiva de las normativas y regulaciones aplicables a la gestión de recursos humanos en la organización.
- Establecer un equipo de cumplimiento encargado de supervisar y garantizar la adecuada implementación de las normativas.
- Programar auditorías internas regulares para evaluar el cumplimiento de las normativas y regulaciones.
- Implementar un sistema de seguimiento y reporte de irregularidades relacionadas con el cumplimiento de las normativas.

- Ofrecer capacitación periódica al personal de recursos humanos y a los empleados sobre las normativas vigentes y sus implicaciones.

Estrategia 2: Mejora en la Evaluación del Desempeño

- Rediseñar el proceso de evaluación del desempeño para incluir objetivos claros y medibles.
- Establecer reuniones regulares entre los supervisores y los empleados para discutir el desempeño y definir metas de desarrollo.
- Implementar un sistema de retroalimentación continua que permita a los empleados recibir comentarios constructivos.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para abordar las áreas de mejora identificadas durante la evaluación del desempeño.

Estrategia 3: Programas de Capacitación y Desarrollo Personalizados

- Realizar un análisis de necesidades de capacitación individualizado para cada empleado.
- Diseñar programas de capacitación y desarrollo personalizados que se ajusten a las necesidades y objetivos de desarrollo de cada empleado.
- Proporcionar acceso a recursos de aprendizaje en línea y oportunidades de capacitación externa según sea necesario.
- Evaluar regularmente el impacto de los programas de capacitación en el desempeño y el desarrollo de los empleados.

Estrategia 4: Promoción de la Meritocracia y la Transparencia

- Establecer políticas de promoción y selección basadas en méritos y competencias.
- Implementar procesos de selección transparentes que incluyan evaluaciones objetivas y entrevistas estructuradas.
- Fomentar una cultura organizacional que valore y premie el mérito y la transparencia en la toma de decisiones.
- Ofrecer capacitación sobre la importancia de la meritocracia y la transparencia a todos los niveles de la organización.

Estrategia 5: Mantenimiento de Derechos y Beneficios

- Realizar una revisión periódica de los derechos y beneficios ofrecidos a los empleados para garantizar su actualización y relevancia.
- Comunicar de manera efectiva los derechos y beneficios a los empleados para que estén al tanto de sus ventajas.
- Implementar un sistema de retroalimentación que permita a los empleados expresar sus necesidades y preocupaciones relacionadas con los derechos y beneficios.

Estrategia 6: Auditorías Internas de Procesos de Recursos Humanos

- Establecer un programa regular de auditorías internas de los procesos de recursos humanos.
- Designar un equipo de auditoría interna especializado en recursos humanos para llevar a cabo las revisiones.
- Evaluar el cumplimiento de las normativas y regulaciones, así como la transparencia en los procedimientos de recursos humanos.
- Documentar y comunicar los hallazgos de las auditorías a la alta dirección y al equipo de recursos humanos.

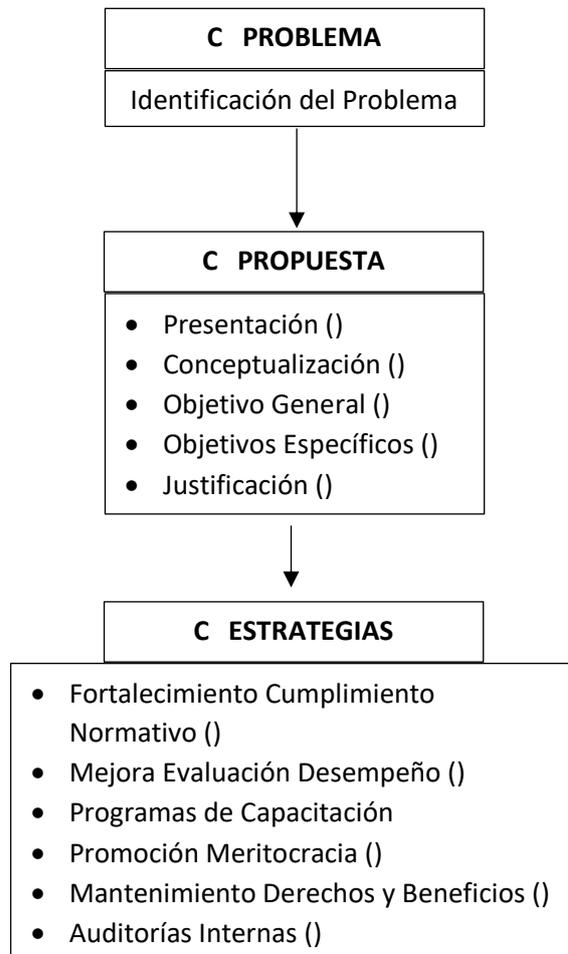
6. ESQUEMA DE LA PROPUESTA

El diagrama representa una visión general de la "Propuesta de Optimización de la Gestión de Recursos Humanos". En el centro del diagrama, se encuentra un rectángulo denominado "Problema", que simboliza la identificación del problema en la gestión de recursos humanos dentro de la organización. Este problema puede estar relacionado con el cumplimiento normativo, la evaluación del desempeño, la capacitación, la promoción basada en méritos, el mantenimiento de derechos y beneficios, o la necesidad de auditorías internas.

Luego, el diagrama muestra otro rectángulo llamado "Propuesta", que representa la respuesta a este problema identificado. La "Propuesta" está vinculada directamente al "Problema" a través de una flecha, lo que indica que la propuesta se desarrolla en función de la necesidad de abordar el problema en la gestión de recursos humanos.

Figura 2

Esquema de la propuesta



ANEXO 7: VALIDACIÓN DE PROPUESTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Yo, **Orlando Hernández Domador**, identificado con DNI N° **16719817**, con Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001611514

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategias para la Optimización de la Gestión de Recursos Humanos**, correspondiente a la Tesis **Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, estrategias y esquema y corresponde a la tesis: "**Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**"

a. Pertinencia con la investigación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|---|----|----|---------------|
| 1 | Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación. | X | | |
| 2 | Pertinencia con las variables y dimensiones. | X | | |
| 3 | Pertinencia con las dimensiones e indicadores. | X | | |
| 4 | Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia). | X | | |
| 5 | Pertinencia con los fundamentos teóricos | X | | |
| 6 | Pertinencia con la estructura de la investigación | X | | |
| 7 | Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema | X | | |

b. Pertinencia con la aplicación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|--|----|----|---------------|
| 1 | Es aplicable al contexto de la investigación | X | | |
| 2 | Soluciona el problema de la investigación | X | | |
| 3 | Su aplicación es sostenible en el tiempo | X | | |
| 4 | Es viable en su aplicación | X | | |
| 5 | Es aplicable a otras instituciones con características similares | X | | |

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Valida esta propuesta debido a que permite una mejora en la gestión pública.

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 19 de diciembre de 2022

Mgtr. Orlando Hernández Domador, Código de registro de SUNEDU N° 0001611514, con Centro de labores en la Universidad César Vallejo. N° de celular: 931 963 622


Orlando Hernández Domador
ABOGADO
REG. ICAJ Nº 5523
 Firma del evaluador
 DNI 16719817



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ DOMADOR**
Nombres **ORLANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16719817**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **14/03/22**
Resolución/Acta **0119-2022-UCV**
Diploma **052-151039**
Fecha Matriculación **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611514



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/12/2023 18:35:18-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Yo, **Elmer Alberto Delgado Senmache**, identificado con DNI N° 16705368, con Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001611524

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategias para la Optimización de la Gestión de Recursos Humanos**, correspondiente a la Tesis **Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, estrategias y esquema y corresponde a la tesis: "**Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**"

a. Pertinencia con la investigación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|---|----|----|---------------|
| 1 | Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación. | ✓ | | |
| 2 | Pertinencia con las variables y dimensiones. | ✓ | | |
| 3 | Pertinencia con las dimensiones e indicadores. | ✓ | | |
| 4 | Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia). | ✓ | | |
| 5 | Pertinencia con los fundamentos teóricos | ✓ | | |
| 6 | Pertinencia con la estructura de la investigación | ✓ | | |
| 7 | Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema | ✓ | | |

b. Pertinencia con la aplicación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|--|-------------------------------------|----|---------------|
| 1 | Es aplicable al contexto de la investigación | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | Soluciona el problema de la investigación | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | Su aplicación es sostenible en el tiempo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | Es viable en su aplicación | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | Es aplicable a otras instituciones con características similares | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Validado esta propuesta

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 10 de diciembre de 2022.

Mgtr. Elmer Alberto Delgado Sarmache, Código de registro del SUNEDU N° 0001811524, con Centro de labores en la Universidad César Vallejo, N° de celular: 987701852



26705563



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Apellidos | DELGADO SENMACHE |
| Nombres | ELMER ALBERTO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16705368 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|----------------------------|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA |
| Fecha de Expedición | 11/04/22 |
| Resolución/Acta | 0169-2022-UCV |
| Diploma | 052-156587 |
| Fecha Matricula | 31/08/2020 |
| Fecha Egreso | 01/02/2022 |

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611524



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 16:42:45-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Yo, **Sheyla Fernández Bautista**, identificado con DNI N° **40532781**, con Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001611528

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategias para la Optimización de la Gestión de Recursos Humanos**, correspondiente a la Tesis **Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, estrategias y esquema y corresponde a la tesis: "**Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque**"

a. Pertinencia con la investigación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|---|----|----|---------------|
| 1 | Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación. | X | | |
| 2 | Pertinencia con las variables y dimensiones. | X | | |
| 3 | Pertinencia con las dimensiones e indicadores. | X | | |
| 4 | Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia). | X | | |
| 5 | Pertinencia con los fundamentos teóricos | X | | |
| 6 | Pertinencia con la estructura de la investigación | X | | |
| 7 | Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema | X | | |



b. Pertinencia con la aplicación

| N° | CRITERIO | SI | NO | OBSERVACIONES |
|----|--|----|----|---------------|
| 1 | Es aplicable al contexto de la investigación | X | | |
| 2 | Soluciona el problema de la investigación | X | | |
| 3 | Su aplicación es sostenible en el tiempo | X | | |
| 4 | Es viable en su aplicación | X | | |
| 5 | Es aplicable a otras instituciones con características similares | X | | |

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

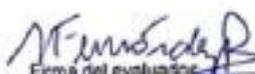
DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Por ser válida esta propuesta por
ser un posible mecanismo de mejora
futuro para la gestión

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 19 de diciembre de 2022.

Mgtr. Sheryle Fernández Bautista. Código de registro de SUNEDU N°
0001611526, con Centro de labores en la Universidad César Vallejo, N° de
celular: 977292094


Firma del evaluador
DNI 40532781



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ BAUTISTA**
Nombres **SHEYLA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40532781**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149374**
Fecha Matriculación **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611528



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 16:40:43-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

ANEXO 8: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA





ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital, Lambayeque

| TITULO: MATRIZ DE CONSISTENCIA AUTOR: Gerardo Alonso Farro Salazar | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|-------|---|-----------------------|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e Indicadores | | | | |
| Problema General: ¿Cómo se relaciona la Ley del servicio civil y GRRHH en una MDL? | Objetivo General: Analizar la relación de la Ley del Servicio Civil y GRRHH en una MPDL del mismo modo se ha considerado los siguientes objetivos específicos | Hipótesis General: H0: La Ley SERVIR se relaciona de forma directa y significativa en la GRRHH en una MDRL | <u>Variable 1:</u> Ley del servicio civil | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles |
| | | | Normativas y regulaciones | <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una legislación clara y actualizada que rige las relaciones laborales en el sector público. - Publicación regular de reglamentos y decretos que detallan procedimientos y derechos laborales. - Evaluación periódica de la legislación para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes | 1,2,3 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | Alto Medio Bajo |
| Meritocracia y transparencia | <ul style="list-style-type: none"> - Implementación efectiva de procesos de selección basados en el mérito y las competencias, medido | 4,5,6 | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|-------|--|--|----------|
| | | | <p>por la equidad en el acceso a empleos públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la imparcialidad en las promociones y ascensos mediante criterios transparentes y evaluaciones justas del desempeño. - Publicación de informes regulares sobre la aplicación de políticas de meritocracia y transparencia en las contrataciones y promociones. - Participación activa de los empleados en programas de formación, indicando una alta tasa de asistencia a cursos y talleres. - Evaluación del impacto de programas de capacitación en el desempeño laboral y la eficiencia organizativa. - Existencia de un sistema de seguimiento que mida el desarrollo profesional de los empleados a lo largo del tiempo | 7,8,9 | | | 10,11,12 |
|--|--|--|---|-------|--|--|----------|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------------|--|--|
| | | | <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Derechos y beneficios</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de sistemas de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas, medido por la cobertura total de los empleados en los procesos de evaluación. - Resultados de las evaluaciones del desempeño, indicando áreas de mejora y excelencia en el servicio. - Retroalimentación de los resultados de la evaluación a los empleados para fomentar el desarrollo individual y la mejora continua. - Tasa de empleados que utilizan licencias por enfermedad y vacaciones, indicando el acceso efectivo a estos derechos. - Satisfacción de los empleados con los beneficios proporcionados, evaluado mediante encuestas periódicas. - Tasa de retención de | <p>13,14,15</p> | | |
|--|--|--|--|--|-----------------|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | empleados, indicando la efectividad de los beneficios y condiciones laborales para fomentar la permanencia en el empleo público. | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| TITULO: MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|-------|---|-----------------------|
| AUTOR: Gerardo Alonso Farro Salazar | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e Indicadores | | | | |
| Problemas Específicos: | Objetivos Específicos: | Hipótesis Específicas: | <u>Variable 2:</u> Gestión de recursos humanos | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles |
| 1) ¿Cómo se relaciona las normativas y regulaciones y GRRHH en una MDL? | 1) Estimar la relación entre las normativas y regulaciones y GRRHH en una MDL | H1: Las normativas y regulaciones se relacionan de forma significativa y directa GRRHH en una MDL | Motivación y satisfacción laboral | Nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo, medido mediante encuestas de satisfacción laboral. | 1,2,3 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | Alto Medio Bajo |
| 2) ¿Cómo se relaciona la meritocracia y transparencia con GRRHH en una MDL? | 2) Estimar la relación entre la meritocracia y transparencia con GRRHH en una MDL | H2: La meritocracia y transparencia se relacionan de forma significativa y directa a la GRRHH en una MDL | | Identificación de factores motivacionales como reconocimiento, oportunidades de crecimiento y compensación salarial. | | | |
| 3) ¿Cómo se relaciona la capacitación y desarrollo con GRRHH en una MDL? | 3) Estimar la relación entre las capacitación y desarrollo con GRRHH en una MDL | H3: La capacidad y desarrollo se relacionan de forma significativa y directa a la GRRHH en una MDL. | | Tasa de rotación de empleados, indicando niveles de satisfacción y compromiso laboral. | | | |
| 4) ¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño con GRRHH en una MDL? | 4) Estimar la relación entre la evaluación del desempeño con GRRHH en una MDL | H4: La evaluación del desempeño se relaciona de forma significativa y directa a la GRRHH en una MDL. | | | | | |
| 5) ¿Cómo se relaciona los derechos y beneficios con GRRHH en una MDL? | 5) Estimar la relación entre los derechos y beneficios con GRRHH en una MDL. | H5: Los derechos y beneficios se relacionan de forma significativa y directa a la GRRHH en una MDL. | | | | | |
| | | | Cultura Organizacional y Clima Laboral | Identificación y evaluación de los valores y creencias compartidos por los empleados, mediante encuestas de cultura organizacional. | 4,5,6 | | |
| | | | | Percepción del clima laboral, medido a través | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|----------|--|--|
| | | | <p>de la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el apoyo entre colegas.</p> <p>Evaluación de la coherencia entre los valores organizacionales declarados y las prácticas reales en el lugar de trabajo.</p> <p>Evaluación de la efectividad del liderazgo, medido por la confianza y el respeto que los empleados tienen hacia sus líderes.</p> <p>Estilos de gestión, como autoritario, participativo o delegativo, y su impacto en la motivación y productividad de los empleados.</p> | 7,8,9 | | |
| | | | <p>Dinámicas de Equipo y Colaboración</p> <p>Capacidad de los líderes para gestionar conflictos, fomentar la innovación y promover un ambiente de trabajo positivo.</p> <p>Evaluación del trabajo en equipo, incluyendo la cohesión del equipo, la</p> | 10,11,12 | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------|--|--|
| | | | <p>comunicación efectiva y la colaboración en proyectos.</p> <p>Identificación de roles y responsabilidades claras dentro del equipo, minimizando la ambigüedad y los conflictos.</p> <p>Fomento de la diversidad e inclusión en los equipos, promoviendo la creatividad y la perspectiva variada en la toma de decisiones.</p> <p>Evaluación de la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, medido por la implementación exitosa de estrategias de cambio y la resistencia al cambio por parte de los empleados.</p> <p>Identificación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad de los empleados frente a cambios organizacionales.</p> | 13,14,15 | | |
|--|--|--|--|----------|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | Evaluación de la comunicación organizacional durante períodos de cambio, analizando la transparencia y la claridad en la información proporcionada a los empleados. | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PISFIL BENITES NILTHON IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, LAMBAYEQUE", cuyo autor es FARRO SALAZAR GERARDO ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 29 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| PISFIL BENITES NILTHON IVAN DNI: 42422376 ORCID: 0000-0002-2275-7106 | Firmado electrónicamente por: PBENITESNI el 11- 01-2024 21:22:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0712392