



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una  
municipalidad distrital de Lambayeque

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Quispe Barrios, Cruz Moises ([orcid.org/0009-0006-1202-2049](https://orcid.org/0009-0006-1202-2049))

**ASESORES:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo ([orcid.org/0000-0002-2599-2558](https://orcid.org/0000-0002-2599-2558))

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-3995-4226](https://orcid.org/0000-0003-3995-4226))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi familia, quienes con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional me ha guiado en cada paso de mi vida.

A ti, mi persona favorita por estar siempre conmigo apoyándome y dándome fuerzas en los momentos difíciles.

Y a Dios por la salud, la sabiduría y el amor, que sin su amor nada es posible.

Este logro se lo dedico a ustedes por ser parte de este acontecimiento importante para mí y la sociedad.

**Moisés**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida, la salud y la oportunidad de seguir creciendo como profesional.

A mis padres, Víctor & Teodora y hermanos por permanecer siempre conmigo para darme fuerzas y motivos para continuar superándome en lo personal y profesional.

Asimismo, también agradezco a mi compañera de vida JM quien es mi sostén y fortaleza para dar lo mejor de mí.

Y a los docentes quienes nos acompañaron en esta experiencia curricular y en especial al Dr. Erick Figueroa Coronado por su paciencia y apoyo incondicional

**El autor**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diagnóstico de la aplicación de Ley Servir .....	20
Tabla 2 Diagnóstico del desempeño laboral .....	21
Tabla 3 Prueba de normalidad .....	22
Tabla 4. Relación de Ley Servir y desempeño laboral .....	22
Tabla 5. Relación entre Ley Servir y competencias .....	23
Tabla 6. Relación entre Ley Servir y potencial de mejoramiento.....	23
Tabla 7. Relación entre Ley Servir y rasgos de personalidad - liderazgo.....	24
Tabla 8. Relación Ley Servir y logro de metas .....	24

## RESUMEN

El estudio presentado estableció como objetivo general determinar la relación entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque; la metodología comprendió un tipo básico de diseño no experimental con enfoque cuantitativo y fue correlacional; la población se conformó por 60 trabajadores públicos de una entidad municipal de Lambayeque; a la vez, se emplearon dos instrumentos en escalas ordinales tipo Likert; así mismo, la técnica utilizada para recopilar los datos fue la encuesta. El resultado dio a conocer que la aplicación de la Ley Servir según los encuestados fue regular con 45% y deficiente con 26.7%; por ello, se puede inducir que existen problemas aun por mejorar respecto a la incorporación al servicio civil (conocimiento de Ley Servir, concurso público), gestión de rendimiento (roles y funciones, inducción laboral, compromiso, retroalimentación), capacitaciones (actualizaciones, formación profesional), etc. Concluyendo que existe asociación bivariada entre Ley Servir y desempeño laboral ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.981\*\*) muy significativa respectivamente.

**Palabras clave:** Ley Servir, desempeño laboral y colaboradores públicos.

## ABSTRACT

The study presented established as a general objective to determine the relationship between Ley Servir and labor performance of the collaborators of a district municipality of Lambayeque; the methodology comprised a basic type of non-experimental design with a quantitative approach and was correlational; the population was made up of 60 public workers from a municipal entity of Lambayeque; At the same time, two instruments were used on Likert-type ordinal scales; Likewise, the technique used to collect the data was the survey. The result revealed that the application of the law to serve according to the respondents was regular with 45% and deficient with 26.7%; For this reason, it can be induced that there are problems that still need to be improved regarding the incorporation into the civil service (knowledge of the law to serve, public tender), performance management (roles and functions, labor induction, commitment, feedback), training (updates, training professional), etc Concluding that there is a bivariate association between the law to serve and job performance since the sig. bill. it was 0.000, less than what is established in the margin of error of 5% (0.05); also noting that it was a strong positive correlation (Rho of 0.981\*\*) highly significant respectively.

**Keywords:** Servir Law, job performance, public collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, diferentes entidades estatales a nivel mundial buscan ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía por medio de profesionales capaces de gestionar efectivamente las diversas actividades y tareas establecidas con la finalidad de cubrir las necesidades y cerrar las brechas que se presenten debido a que es la razón de toda organización pública; desde la perspectiva de, Blank (2018) sostiene que en relación al contexto del sector público holandés, se demuestra que en el 65% de los colaboradores de los gobiernos locales desarrollan ineficiencias en su desempeño laboral, debido a que mayormente estas entidades operan bajo la ineficacia de las normativas públicas, por el desconocimiento, la falta de capacidad de los directivos para aportar estrategias eficientes que conlleve hacia un desarrollo oportuno de los colaboradores en sus funciones, asimismo, Hilhorst et al. (2022) indica que por medio del contexto estatal holandés, manifiesta que el factor comunicativo dentro de los gobiernos locales no es ejecutado de una manera eficiente y positiva, en donde repercute negativamente en el desempeño.

Por otra parte, Narbón et al. (2020) manifiestan que los desempeños de los colaboradores en las entidades locales españolas presentan un declive potencial que afectan las operaciones y el alcance de las metas públicas, debido a que no se gestionan de manera adecuada los recursos disponibles para proporcionar los mejores servicios e instalaciones óptimas que faciliten el mejor rendimiento de los colaboradores. En relación a lo que indican, Garrido et al. (2019) manifiestan que a través del contexto de los gobiernos locales españoles, se presentan deficiencias significantes en las normativas públicas, en donde el 52% de los colaboradores indicaron el desconocimiento de los principios normativos que ejercen responsabilidad ante el desempeño de los procedimientos estatales, asimismo, se tiene en consideración a, Malacina et al. (2022) sostienen que en los gobiernos locales finlandeses se registran que las normativas públicas no respaldan de manera competente el bienestar de los colaboradores en relación al desenvolvimiento eficiente de sus funciones.

Por su parte, Ibrahim (2022) sostiene que en los municipios noruegos no priorizan las tomas de decisiones unificadas, grupos de trabajo basados en la comunicación efectiva, liderazgos deficientes que generan desempeños negativos en el desarrollo



de los procedimientos públicos. Por otra parte, se tienen en consideración lo mencionado por, O'Loughlin & Wilson (2021) en el contexto de los municipios estadounidenses, se presenta una falta de armonización en relación al desenvolvimiento de los colaboradores antes los procedimientos de gestión, esto debido a que, conforme a las investigaciones, no se esclarecen de forma óptima y no se ponen en práctica adecuadamente las normativas públicas para el bienestar de los funcionarios.

En relación de lo que indica, Vieira et al. (2021) sostiene que en las municipalidades brasileñas, los desempeños laborales de los colaboradores fueron afectados negativamente durante la pandemia de covid-19 debido a que no se gestionaron adecuadamente estrategias que primaran el bienestar de los colaboradores, por otra parte, no se percibió un liderazgo oportuno dentro de las entidades municipales que faciliten el desenvolvimiento oportuno de las equipos de trabajo, generando de esta manera, complementando la virtualidad forzada, el aumento del estrés, ansiedad, problemas familiar y bajos rendimientos, asimismo, desde la perspectiva de, Charness et al. (2018) sostienen que en los municipios ingleses, las normativas públicas no manifiestan un conceso adecuado en donde respalden de manera efectiva el bienestar de los colaboradores municipales, no se percibe la generación de liderazgos pertinentes entre los directivos, repercutiendo de manera sustancial en el desarrollo de los procedimientos públicos.

Asimismo, Getahun & Brahane (2020) desde la perspectiva de los municipios etíopes, el empleo de los recursos humanos es ineficiente ante el desarrollo de los procedimientos públicos, debido a la falta de un liderazgo efectivo, capacitaciones ineficientes, falta de oportunidades, un clima laboral estresante, desmotivaciones constantes, complicando significativamente el bienestar y alcance de los objetivos.

Respecto a la problemática local de una municipalidad distrital de Lambayeque se manifiesta por la inadecuada aplicación de la Ley Servir, empezando por los profesionales de confianza contratados que no cumplen con el estándar promedio y los perfiles alineados a los cargos públicos, por lo cual no cuentan con las capacidades para gestionar y crear estrategias que agilicen los procesos y procedimientos estatales, obteniendo un desempeño ineficiente y de baja

productividad, con ello, afectando la calidad de servicio a la ciudadanía. Conforme a Gonzales (2020) & Quispe et al. (2021) manifiesta que, en relación al contexto de los colaboradores de los gobiernos locales peruanos, se presentan grandes deficiencias en los programas de capacitación en donde no son considerados como estrategias eficientes que permita incentivar el mejoramiento de los desempeños.

Ante la problemática expuesta se propuso como problema, ¿Qué relación existe entre la Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque? y como problemas específicos: ¿Cuál es la aplicación de ley Servir actual en una municipalidad de Lambayeque?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lambayeque?; ¿Qué relación existe entre Ley Servir y las dimensiones de desempeño laboral?

Se justifica a nivel teórico debido a la amplia variedad de conceptos, características, etapas, etc., que abarca cada variable investigada como es Ley Servir y desempeño laboral. También se percibió la justificación práctica, dado que se aplicarán instrumentos como son los cuestionarios para el recojo y procesamiento de los datos a fin de alcanzar los objetivos propuestos. Y, por último, se determinó que esta investigación tuvo una justificación metodológica, dado el método descriptivo e inferencial que se utilizará para desarrollar el objetivo general.

Se propuso por objetivo general, determinar la relación entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque; como objetivos específicos, diagnosticar la aplicación de la Ley Servir actual de una municipalidad de Lambayeque; analizar la relación entre la Ley Servir y competencias de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque; analizar la relación entre la Ley Servir y potencial de mejoramiento en una Municipalidad distrital de Lambayeque; analizar la relación entre la Ley Servir y rasgos de personalidad-liderazgo en una Municipalidad distrital de Lambayeque; analizar la relación entre la Ley Servir y logro de metas en una Municipalidad distrital de Lambayeque.

La hipótesis formulada es, H1: Existe relación significativa entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque. H0: No existe relación significativa entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Analizando los antecedentes, Vargas (2021) por medio de su estudio estableció por objetivo determinar la relación entre Ley Servir y el desempeño laboral de los colaboradores de un instituto penitenciario de Lima, la metodología empleada fue descriptiva – diseño no experimental y correlacional con corte transversal; se trabajó con 95 colaboradores como muestra de estudio, se encontró por resultado que la Ley Servir se viene aplicando aceptablemente con 24% y nivel bajo con 17%. Concluyéndose que, existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de colaboradores de un instituto penitenciario de Lima, ya que la sig. fue 0.00 y Rho Spearman de 0.652.

Así mismo, Rojas (2021) en su estudio estableció por objetivo determinar la relación entre ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público de una universidad, la metodología empleada fue descriptiva – diseño no experimental y correlacional con corte transversal; se trabajó con 81 colaboradores públicos como muestra de estudio; se encontró por resultado que la Ley Servir se desarrolla en nivel aceptable, en un 49.38%, por otro lado, un 43% señalaron que a veces es aceptable. Concluyéndose que, los valores inferenciales tuvieron una significancia por debajo de 0,05, asimismo, el Rho estadístico encontrado fue de 0,619\*\*, indicando una relación media positiva entre variables.

De igual modo Moriano (2022) propuso determinar la relación entre implementación de la Ley del Servicio Civil y la gestión institucional de una universidad, la metodología empleada fue descriptiva – diseño no experimental y correlacional con corte transversal; se trabajó con 81 colaboradores públicos como muestra de estudio; se encontró por resultado que el 87% de la muestra analizada dieron a conocer que la implementación de la Ley Servir mejorará la gestión. Concluyéndose que, los valores inferenciales tuvieron una significancia por debajo de 0,05, el porcentaje de correlación fue del 75,8%, indicando una influencia media positiva entre variables.

De manera semejante Flores & Gonzales (2020) propuso por objetivo determinar la relación entre Ley servir y el desempeño laboral en trabajadores públicos de una institución de Ucayali, la metodología empleada fue descriptiva – diseño no

experimental y correlacional con corte transversal; se trabajó con 60 colaboradores públicos como muestra de estudio; se encontró por resultado que más del 50% de encuestados señalaron ineficiencias de los funcionarios. Concluyéndose que, los valores inferenciales tuvieron una significancia por debajo de 0,05, asimismo, el coeficiente de correlación fue del 0,829, indicando una relación media positiva entre variables.

Por su parte Palacios (2020) estableció por objetivo determinar la relación entre el servicio civil con la gestión de personal., la metodología empleada fue descriptiva – diseño no experimental y correlacional con corte transversal; se trabajó con 10 colaboradores públicos como muestra de estudio; se encontró por resultado que el 50% de encuestados señalaron que en pocas oportunidades se percibieron objetividad en los procedimientos de selección, Concluyéndose que, el p- valor 0,035 y el coeficiente de  $r= 0,667$  evidenciándose que existe una correlación entre las variables del estudio clasificada en el nivel base, primer nivel y segundo nivel.

Conforme a lo mencionado por la autora Viloría (2022) en el proceso civil es donde se integre al conjunto de funcionarios, servidores, trabajadores públicos, que laboran en una entidad pública, siendo sus funciones y labores enmarcadas en la norma legal, así como que se vinculan a la PCM, teniendo como propósito poder administrar administrativamente a personas que se encuentran a su cargo y al servicio del estado. Las razones y fundamentos de la Ley No 20057 Servir, mediante la cual las entidades del gobierno deben actualizar en los niveles de gobierno, deberán ser competentes y ejercer de manera eficiente los cargos otorgados, los cuales serán reforzados por el conjunto de mecanismos competente en el ámbito administrativo y laboralmente en el área de RRHH, mejorando el ámbito de dirección. Desde este contexto y teniendo en cuenta las directivas sobre la reforma que viene realizando Servir, con la finalidad de poder normar y encaminar al gobierno para brindar un buen servicio a la comunidad, con acciones para que se realice la evaluación eficazmente a los resultados que tengan, estimulando al cumplimiento de dichas acciones.

Según, Ramírez et al. (2022) conceptualizan a la Ley Servir como una legislación pública en la cual genera de manera pertinente acciones y procedimientos para los

gobiernos públicos en donde se tiene como principal objetivo el alcance de niveles óptimo de eficacia y eficiencia, permitiendo de esta manera la prestación de calidad de los servicios públicos a través de un adecuado servicio civil, promoviendo de la misma manera el crecimiento y desarrollo de los individuos que desenvuelven funciones dentro de ella.

A través de lo que indica, Vioria (2022) define a la Ley Servir como una ley estatal que desarrolla la finalidad de brindar la regulación pertinente de las relaciones entre la administración pública y los servidores que desarrollan sus funciones dentro de ella, con la intención de que se permita garantizar su eficiencia, brindando su seguridad óptima, justicia y estimulación en cada una de sus labores, asimismo, también tiene la responsabilidad de determinar las normas que permita la ejecución de un sistema de administración del personal.

Asimismo, Cam (2021) define a la Ley Servir como un régimen de única exclusividad para todos los individuos responsables que realizan prestaciones de servicios dentro de cada una de las instituciones públicas, también indica que esta normativa se encuentra dirigida para todos los servidores estatales en las cuales desarrollas funciones administrativas, en la práctica de sus capacidades y en la prestación de los servicios en bienestar de las entidades públicas como para la comunidad. Según, Balcázar (2018) sostiene que es una normativa pública mediante el cual desarrolla a función exclusiva y única de capacitar a todas las entidades estatales con los mecanismos pertinentes con la finalidad que puedan alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios por medio de un mejor servicio civil, asimismo, generar mejores desempeños de los funcionarios públicos quienes desarrollan sus respectivas responsabilidades dentro de la administración estatal.

Según, Flores (2022) corresponde a la mención de que la Ley Servir reúne el conjunto de procedimientos y principios que ayuden hacia un desenvolvimiento pertinente y eficaz de un servicio civil de carácter meritocrático, asimismo, a través de esta normativa distribuye el conjunto de deberes y derecho para los funcionarios públicos. A través de lo que indican, Rojas y Cayllahua (2021) manifiestan que la ley del servicio civil se refiere a una reforma estatal que tiene la finalidad de

involucrar de manera directa la meritocracia con la intención de que se optimice la calidad de los servicios que la administración pública brinda hacia los ciudadanos, asimismo, indican, que a través de esta normativa se permitirá el mejoramiento de los ingresos de la gran mayoría de los funcionarios públicos y lograr su incentivar su desarrollo personal y profesional.

Conforme, Gonzáles & Flores (2020) indican que la ley del servicio civil, se encuentra relacionado a un sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector estatal, en donde preside como principal finalidad brindar servicios de calidad al ciudadano, asimismo, sostienen que mediante esta ley se brinda la responsabilidad de optimizar los rendimientos de los funcionarios a través de la meritocracia. Según, Landa et al. (2021) determinan que la ley del servicio civil manifiesta como principal responsabilidad el establecer un régimen laboral en óptimas condiciones para los funcionarios que desarrollan actividades dentro de la administración pública, en donde se permita el alcance de alto niveles de eficacia y eficiencia en sus actividades como también una prestación de servicios civiles de muy buena calidad en beneficio a los ciudadanos.

Además, Peralta (2021) define a la ley del servicio civil como un régimen que ostenta de directa exclusividad direccionada para aquellas personas que prestan servicios en determinadas administraciones públicas del estado, como también para aquellos que se encuentran encargados de desenvolver de manera adecuada los procedimientos de la gestión pública.

El autor Ramírez et al. (2022) menciona que a Ley N° 30057 se ha emitido con un conjunto de normas que han sido realizadas con el transcurrir del tiempo, y sus raíces data del Acuerdo Nacional y las políticas de estado, que han sido inscritas. Los beneficios que tiene el servicio civil, conforme a las normas señaladas y entidades del estado que han sido señaladas en Servir y PCM, se introduce la Ley, la misma que está compuesta por un conjunto de normas que benefician a la comunidad, como son: Se instala el sistema de jerarquía que alcanza la meritocracia, ejecutándose el procedimiento administrativo que se alcanza en base al mérito y se ejecuta por medio de mecanismo de la administración pública, que se

denomina el concurso público, el mismo que será transparente y se sustentará en virtud al orden de meritocracia.

En la norma del servicio civil Ley N°30057, se apunta a poder garantizar la meritocracia en la gestión de recurso humano, contando con el personal que es idóneo y competente para desempeñar sus funciones como servidores. Se aplica la reforma novedosa que viene trayendo ventajas a nivel del servicio civil y el estado. Buscando de esta manera poder ser eficientes y eficaces en todas las oficinas de administración pública, para promover el sistema de la gestión mediante resultados y la evaluación en el desempeño de manera periódica, apuntando poder mejorar la continuidad de la política pública, garantizando la permanencia de una mejor elección de directivos y menor rotación en el personal que es competente de su área, como también poder brindar estabilidad a los funcionarios de línea y permitiendo su continuidad y sostén en el estado.

En la dimensión de incorporación, el reglamento de la Ley del servicio civil, se señala que la incorporación mediante norma al servicio civil tiene requisitos como son: la selección de personal, teniendo modalidad establecida para el ingreso como es poder concursar públicamente con méritos, contratar directamente con el estado y poder cumplir los requisitos que establece la ley especial. Las incorporaciones deberán ser condicionadas a aprobar el perfil en el puesto y el MPP (manual de perfil de puesto) y la aprobación del presupuesto del CPE. Se incorpora terminando el periodo y se aplica cuando es obligatorio inducir la finalización de la evaluación, este proceso para incorporar esta divida en 4 etapas, la selección, inducción, vinculación y el periodo de prueba. La selección, tiene como finalidad poder seleccionar a todas las personas que son idóneas para poder cubrir el puesto en base a la igualdad, la transparencia y el mérito.

En la dimensión de la gestión de rendimiento - evaluación en el desempeño, establecidos en el reglamento de la norma civil, el cual señala que la gestión en el rendimiento está sustentada en promover, reconocer e identificar en los servidores públicos las metas y los objetivos de la institución además de evidenciar la necesidad que se requiere para poder mejorar al desempeñar el puesto y en la entidad misma. En la gestión del rendimiento, se incluirá a los directivos que tengan

la situación de confianza o los que no la tuvieran, a los servidores de actividades adicionales y a los de carrera, conforme al reglamento de la ley del servicio civil, N° 040-2014-PCM, 2014. En este procedimiento se efectúa un ciclo continuo, integral y sistemático para desarrollarse anualmente en cada institución pública, por medio de la planificación, los compromisos, la evaluación, el seguimiento, las metas y retroalimentación. Los factores, instrumentos, y metodologías, para desarrollar la gestión de rendimiento, se tiene en cuenta los factores para evaluar los ámbitos que son observables y verificados, mediante la cual la persona que evalúa podrá sustentar cual es la actuación que realiza el servidor público, conforme a la Ley N°30057.

La dimensión gestión de capacitación, es aquella gestión mediante la cual se capacita por intermedio de la autoridad del servicio civil, que tiene como finalidad poder cerrar todas las brechas que han sido identificadas en los servidores, para fortalecer las capacidades y competencias que servirán en la mejor calidad de servidores, brindando a las personas y al estado un mayor logro de objetivos de la comunidad. Constituyendo así, la estrategia específica y eficaz en la administración pública, siendo las personas encargadas de dicha capacitación los trabajadores de Servir por intermedio de las oficinas del área de Recursos Humanos. La Ley N°30057 (2013) tipifica que los tipos de la capacitación que se brinda a los servidores, son las que están relacionadas a la formación profesional y la laboral.

La dimensión de compensaciones esta referida en la Ley N° 30057 (2013) descrita como aquel conjunto de beneficios e ingresos que tiene una entidad pública y destina al determinado servidor, con la finalidad de poder retribuir al esfuerzo que ha tenido en la prestación de los servicios en dicha entidad, según el cargo y puesto que labora. Un objetivo de la compensación es poder mantener y captar el cuerpo de los servidores de manera efectiva para contribuir al cumplimiento de metas e objetivos de la institución. En el reglamento de la Ley de Servicio Civil – N° 040-2014-PCM (2014), señala que, para estructurar una compensación, se debe formar de 2 tipos de acciones, una de ellas es la compensación que no es económica y la otra económica.



La dimensión derechos colectivos: son los derechos colectivos que tienen los servidores y se relacionan a la organización de los trabajadores, la norma del servicio civil señala que los servidores pueden organizarse con la finalidad de proteger sus intereses. La organización de servidores civiles podrá coadyuvar con el propósito de mejorar continuamente un servicio a las personas, sin afectar un eficiente funcionamiento de la entidad pública o servicio laborado. En los derechos que se establecen, están inmersos los derechos de servidores a poder sindicalizarse en la norma general de la Ley del servicio civil, definiendo a la libertad de sindicalizarse como aquel derecho que tienen todos los servidores a afiliarse, constituir y desafiliarse en la organización sindical en el ámbito que consideren conveniente. El derecho a huelga, es aquella interrupción colectiva y continua de sus labores, que se adoptan de manera mayoritaria y es realizada de manera voluntaria y pacífica por todos los servidores públicos, abandonando sus labores y centro de trabajo. Los que representan a los servidores públicos deberán notificar al ente público sobre su derecho y ejercicio a la huelga, anticipándose 15 días calendarios.

Conforme lo indican, Lee et al. (2020) definen al desempeño laboral como el conjunto de rendimientos mediante el cual un sujeto puede reflejar en el instante que desarrolla cada una de sus responsabilidades que le son asignadas, además que a través de este proceso se permite verificar si el individuo se encuentra o no en condiciones adecuadas para hacerse cargo de un puesto en particular dentro de una institución, asimismo, se relaciona de manera directa el desempeño laboral con los niveles de eficiencia, eficacia y calidad de cada una de las actividades laborales.

Según, Kocarev & Prodanova (2021) conceptualizan al desempeño laboral como el conjunto de mediciones de calidad pertinente que cada sujeto le aporta a cada una de sus funciones rutinarias dentro de un proceso laboral en una institución en específico, asimismo que, relacionan este concepto directamente con los recursos humanos que facilita la comprensión adecuada de la manera en cómo un individuo desarrolla cada una de sus actividades.

En relación a, López et al. (2022) indican que el desempeño laboral se encuentra definido como un conglomerado de actitudes individuales en donde un número de

personas pueden desenvolver en el cual manifieste un nivel mayor de valor para la institución contribuyendo significativamente en el alcance de los objetivos de la misma, asimismo, manifiestan que este proceso se logra comprender desde los comportamientos que las personas pueden generar en relación a algún factor de evaluación que se haya realizado, esto se refiere, a las mediciones correspondiente en donde un trabajador cumple con las diversas expectativas de los desempeños organizacionales.

Por otra parte, Duan et al. (2022) y Escobar et al. (2021) describen que el desempeño laboral se encuentra relacionado hacia la calidad de los servicios o de las funciones de trabajo en la que un individuo desenvuelve dentro de una institución, por medio de esto, se involucran de manera directa sus diferentes condiciones profesionales hasta el nivel de sus habilidades interpersonales, que permitan la incidencia directa en los resultados que una entidad anhela alcanzar. Según, Bakker et al. (2022) definen al desempeño laboral como el conjunto de acciones mediante el cual desarrollan dentro de sus funciones un número de colaboradores que le son asignadas por la entidad en donde se desempeñan laboralmente, mediante el cual se percibe la dependencia de diversos procesos evaluativos entre el individuo y la entidad en específico.

Según, Roy (2020) manifiesta que el desempeño laboral se encuentra relacionado hacia el conjunto de actitudes que un empleado desenvuelve dentro de sus actividades organizativas y de la forma de como estas llegan a influenciar en la institución, tanto positiva como negativamente, por otra parte, indica la importancia de que este proceso sea medido de manera adecuada, debido a que, si se presentan malos desempeños, entonces podrá repercutir gravemente dentro de la organización.

Por otra parte, Sing & Khaliq (2019) manifiestan que el desempeño laboral se relaciona directamente a los valores que se pretende esperar en función a las actitudes que los colaboradores demuestran hacia la organización durante un periodo de tiempo establecido, en donde tales actitudes de los colaboradores podrán contribuir eficientemente a los objetivos que la organización ha establecido.

Según, Ali et al. (2019) indican que el proceso de desempeño laboral abarca las

diversas acciones que los colaboradores realizan dentro de una organización en relación a sus funciones y responsabilidades establecidas que le son asignadas involucrando potencialmente sus conocimientos, capacidades y habilidad con la finalidad de que se puedan alcanzar las diferentes metas institucionales, generado comportamientos y cambios que ayuden a establecer cuan eficientes y eficaces son las entidades como los colaboradores en alcanzar sus objetivos. Conforme lo indican, Amasifuen et al. (2021) definen al desempeño laboral como el conglomerado de actitudes que los colaboradores desarrollan dentro de sus funciones laborales en el cual también involucran sus conocimientos, inclinaciones y necesidad en relación a los objetivos determinados en un contexto laboral, con la finalidad de que se puedan obtener los resultados tanto personales como institucionales.

Mondy & Noé (2010) refiere la importancia de poder administrar y desempeñarse en las labores, porque se orientan las estrategias y las acciones para cumplirlas, de esta manera se asegura los procesos de la organización se realicen de manera oportuna para poder tener un máximo en la producción de los trabajadores, de la organización y equipos. Siendo un elemento muy importante para lograr las estrategias de organización, implicando la medición y mejorar el valor relacionada al trabajo. Continuando con el análisis, se describirá las dimensiones que se tienen que realizar para poder evaluar adecuadamente el desempeño de los trabajadores con criterios que han sido señalados según Mondy & Noé (2010).

La dimensión de rasgos de personalidad, algunos rasgos en la personalidad de los trabajadores son la apariencia, iniciativa y actitud, son algunas bases para poder ser evaluados. Pese a ello, muchas actitudes no están íntimamente relacionada al trabajo o no se podrían definir, es por esa razón que los rasgos no se relacionan con el desempeño, pero si guarda una conexión. En los rasgos de adaptación, la apariencia, actitudes y adaptabilidad, son tomados en cuenta cuando se muestra que están relacionadas mediante el trabajo. El resultado de la tarea de una persona es difícil poder establecer, la organización también puede evaluar la competencia o comportamiento que se relacionan con las funciones del trabajador. Según Robbins & Coulter (2014) el rasgo de la persona también puede afectar al

desempeño de todo el grupo, debido a que influyen en la manera como interactúan con todos los integrantes del grupo.

Siguiendo con la dimensión de competencias, se precisa que la competencia tiende a incluir a los conocimientos, los rasgos de personalidad, las habilidades y comportamientos que podrían ser de ámbito técnico y está relacionado a la habilidad interpersonal hacia el negocio, existiendo también competencias que son únicas para cada área. Un ejemplo, sería el pensamiento de análisis y orientación al logro, siendo esencial para el trabajo profesional. La ventaja que brinda la competencia en dicha organización esta abarcado a los campos diversos, por esa razón debe considerarse las acciones que tienden a mejorar la competencia y mejorar el comportamiento de los trabajadores.

La dimensión de logro de las metas, se precisa que en las organizaciones son considerados que los fines de más importancia son los resultados finales y están orientadas al logro de la meta, convirtiéndose en el factor que deberá evaluarse el resultado se establece dentro del control de la persona y el equipo, debiendo ser ellos los resultados que conducen a un éxito en el área. Dentro de los niveles, las metas se relacionan con los aspectos que son financieros en la empresa, las utilidades y el flujo de efectivo. Es en estos niveles que los resultados satisfacen a los requisitos que tienen los clientes y las entregas conforme a lo acordado. En este aspecto, donde se evalúa al empleado, deberá ser positivamente en su totalidad y podrá ayudar al empleado a concentrar el comportamiento que produce resultado positivo.

La dimensión de potencial de mejoramiento, se da cuando una organización puede evaluar el desempeño que tienen sus trabajadores, los criterios que se concentran en el pasado. De allí que la administración en el desempeño es un gran problema que debe mejorarse, tomando medidas excepcionales para que las evaluaciones sean datos de documentos pasados. De tal manera que las empresas deberán tener más énfasis en un futuro para incluir los comportamientos seguido de resultado para desarrollar en el empleado su máximo potencial, logrando metas de organización, recordando siempre que los criterios que se han evaluado son excluyentes debiendo combinar los enfoques.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se empleó para la investigación presente el tipo de estudio básico, según lo indican, CONCYTEC (2019) en donde manifiestan que este tipo de investigación es considerada como pura debido a que no realiza la resolución de una problemática en específico de estudio, no obstante, desarrolla la aportación de conocimientos teóricos hacia otros estudios con la intención de que los conocimientos científicos sean incrementados.

Por otra parte, se tuvo en consideración al enfoque cuantitativo, mediante el cual según lo definen Hernández & Mendoza (2018) sostuvieron que se pudo realizar el recojo de los datos números e inferenciales con la finalidad de que se permita desarrollar la comprobación pertinente de la hipótesis de estudio, estableciéndose así los diferentes estándares que ayuden al investigador realizar de manera complementaria la comprobación de las teorías añadidas para la investigación.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

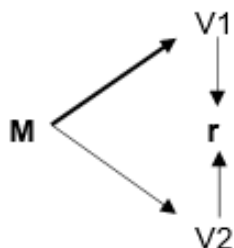
Asimismo, el diseño de investigación desarrollado fue no experimental – transversal, de la misma manera de como lo sostienen Hernández & Mendoza (2018) mediante el cual manifiestan que en la presente investigación no se desarrolló modificaciones respectivas en relación a las variables de estudio, sino más bien se concretó con las descripciones de los contextos globales de la problemática encontrada. Por otra parte, se consideró el corte transversal, debido a que se desarrolló el levantamiento oportuno de los datos números solo una vez en la investigación.

Se tomó en consideración el nivel de estudio correlación, debido a lo que indica Souza et al. (2007) en donde manifiesta que las investigaciones correlativas se refieren a todas aquellas que buscan desarrollar el análisis de las asociaciones o relaciones existentes entre ambas variables, ante esto, se

pudo conocer la correlación presentada entre las variables Ley Servir y Desempeño Laboral.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra

V = Ley Servir

V = Desempeño Laboral

r = relación

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable: Ley Servir

Definición conceptual: Según Ramírez & Godeau (2022) el reglamento de la Ley del servicio civil, incorpora requisitos como son: la selección de personal, teniendo modalidad establecida para el ingreso como es poder concursar públicamente con méritos, contratar directamente con el estado y poder cumplir los requisitos que establece la ley especial. Las incorporaciones deberán ser condicionadas a aprobar el perfil en el puesto y el MPP (manual de perfil de puesto) y la aprobación del presupuesto del CPE.

Definición operacional: En la norma del servicio civil Ley N°30057, se apunta a poder garantizar la meritocracia en la gestión de recurso humano, contando con el personal que es idóneo y competente para desempeñar sus funciones como servidores.

Indicadores: Los indicadores fueron selección, inducciones, periodos de prueba, metas, compromisos, evaluaciones, formación profesional, negociaciones colectivas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Mondy & Noe (2010) refiere la importancia de poder administrar y desempeñarse en las labores, porque se orientan las estrategias y las acciones para cumplirlas, de esta manera se asegura los procesos de la organización se realicen de manera oportuna para poder tener un máximo en la producción de los trabajadores, de la organización y equipos.

Definición operacional: En el desempeño laboral se consideran dimensiones que se tienen que realizar para poder evaluar adecuadamente el desempeño de los trabajadores con criterios establecidos, siendo un elemento muy importante para lograr las estrategias de organización, implicando la medición y mejorar el valor relacionada al trabajo.

Indicadores: Los indicadores fueron capacitaciones, contribución estratégica, conocimiento de organización, resultado, jerarquía.

Escala de medición: Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Conforme a Pastor (2019) conceptualizan a la población como el conjunto de individuos que cuentan con ciertos criterios esenciales para un determinado estudio. Se considero para la investigación presente a 60 trabajadores públicos de una entidad municipal de Lambayeque.

Criterios de inclusión: Según lo manifestado por Manzano & García (2016) estos criterios consideran a la población específica que ayudará a responder a cada instrumento planteado, en el presente estudio se consideraron a trabajadores bajo contrato CAS, locación y nombrados de las áreas de administración, recursos humanos, logística, GIDUR, almacén.

Criterios de exclusión: Practicantes y personal que no se encuentre bajo ningún régimen de contratación de una entidad municipal de Lambayeque.

### 3.3.2. Muestra

Conforme lo indica Arias (2021) manifiesta que la muestra se define como un pequeño segmento representativo adquirido de la población, para este caso, se tuvo en consideración a la muestra censal, en donde conforme lo indica López & Fachelli (2015) sostienen que, por medio de este grupo reducido de involucrados, el investigador pudo ingresar de manera adecuado a la recopilación de los datos pertinentes de toda la población.

### 3.3.3. Muestreo

Muestreo: Según lo indicaron Hernández & Mendoza (2018) el muestro que se tomó en consideración para la investigación fue el no probabilístico, en donde los involucrados dentro de la investigación no fueron seleccionados de manera aleatoria mediante fórmulas estadísticas, sino que todo esto tuvo su dependencia de los criterios desarrollados por el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis: trabajadores públicos de una municipalidad de la región Lambayeque.

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

Para esta investigación se empleó la técnica denominada encuesta, en donde según, Hernández & Mendoza (2018) manifestaron que por medio de esta herramienta se puede desenvolver las determinaciones del porqué de las diferentes problemáticas encontradas y que se puedan tomar como principal fundamento hacia la investigación.

En relación a los instrumentos, Hurtado (2014) manifiesta que estos son empleados con la finalidad de realizar la medición de un conjunto de datos específicos por medio de preguntas establecidas conforme a los contenidos científicos que se desean ser conocidos. Para la presente investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario sobre La Ley Servir y el Desempeño Laboral; comprendido por ítems en escala Likert, indicadores y dimensiones que permitirán lograr los objetivos.

Para la validación de los instrumentos se tendrá en cuenta las experiencias académicas de tres profesionales relacionados en el campo de la educación



con niveles profesionales requeridos para que puedan brindar opiniones coherentes, claros y concisos en relación a las incógnitas desarrolladas para cada variable de investigación, considerando su veredicto para dar el consenso viable para cada instrumento seleccionado.

### **3.5 Procedimientos**

Conforme lo indica la guía de la Universidad César Vallejo (2021) en donde incluye todos los procedimientos a tener en cuenta para el estudio. En primer lugar, se empezó con la solicitud de autorización ante el director de escuela de la universidad con la finalidad de que se permita llevar a cabo las encuestas, en segundo lugar, se realizó el diseño de los instrumentos para la recolección de los datos, luego se llegó a proceder a la validación de los instrumentos y se precisó su confiabilidad, seguidamente se realizó la aplicación de las encuestas, para después desarrollar la tabulación y descripción en gráficos de las respuestas compuestas por dimensiones y variables, finalmente se logró presentar las estadísticas correspondientes y datos inferenciales con la necesidad de que se logre responder al objetivo general y específicos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para lograr el proceso de los datos alcanzados por medio de los instrumentos de recolección se logró aplicar las estadísticas descriptivas (Finol & Vera, 2020), debido a que las informaciones alcanzadas se obtuvieron de manera oportuna, lo que ayudó a realizar la tabulación y el gráfico oportuno de las frecuencias y los niveles de correlación a la Ley Servir y Desempeño Laboral.

Para la determinación de la correlación entre las variables se determinó el empleo de la estadística inferencial, debido a que, una vez que se obtengan las informaciones correspondientes se procede hacia la constatación de la hipótesis por medio de la analítica correlativa de Rho Spearman (Finol & Vera, 2020).

### **3.7 Aspectos éticos**

Teniendo en cuenta lo establecido por APA (2021) se desarrolló la ejecución de las diversas metodologías y normativas que se fundamentan por la

comunidad de psicólogos americanos, mediante el cual se procedió con las adecuadas citaciones de los diferentes estudios empleados en la presente investigación, como también de libros, antecedentes y artículos indexados obtenidos en el transcurso de toda la investigación. De la misma manera, se consideró lo establecido por el código de ética de la UCV (2020), en donde se describieron los aspectos más principales para la investigación presentes:

**Beneficencia:** La investigación presente y los datos obtenidos se utilizaron con la finalidad de un desarrollo meramente académico, protegiendo en todo momento las identidades de cada uno de los integrantes en el estudio (Espinoza & Calva, 2020).

**Justicia:** Se tomó en cuenta este criterio debido a que todos los involucrados que han sido encuestados se les trató de manera igualitaria, teniendo el respeto pertinente de sus derechos y argumentos (Espinoza & Calva, 2020).

**Honestidad:** El presente estudio se desarrolló teniendo en cuenta de manera inicial el respeto del derecho a la vida de cada uno de los investigadores, mediante el cual sus estudios se lograron asociar a las variables, asimismo, se evitó actitudes que se relacionen con el plagio por medio de la ejecución de adecuadas citaciones de los estudios empleados para la investigación (Universidad César Vallejo, 2021).

**Respeto a las personas:** Por medio de este criterio, en el estudio se percibió el respeto de manera directa y concreta hacia los integrantes de la investigación utilizando los mecanismos de recolección de datos de forma incluyente, no generando la vulneración del derecho de los individuos involucrados y sin la necesidad de causar una influencia en ninguna de las respuestas dispuestas en la investigación, procediendo el guardado de manera confidencial los datos (Espinoza & Calva, 2020).

#### IV. RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos sobre Ley Servir y desempeño laboral se procede a presentar las tabulaciones y frecuencias sobre los niveles de ambas variables, así mismo, se presentan los resultados inferenciales que respondan a los objetivos propuestos.

##### Análisis descriptivo

Diagnóstico de la aplicación de Ley Servir de una municipalidad distrital de Lambayeque.

**Tabla 1**

*Diagnóstico de la aplicación de Ley Servir*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Deficiente	16	26,7	26,7
Regular	27	45,0	71,7
Eficiente	17	28,3	100,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	

Por medio del diagnóstico sobre la aplicación de la Ley Servir en una municipalidad distrital de Lambayeque se precisa que un 26.7% de servidores señalaron que es deficiente, seguidamente de un considerable 45% que afirman es regular y un 28.3% que señalan que es eficiente; ante ello, se confirma que existen falencias respecto a la incorporación al servicio civil (conocimiento de Ley Servir, concurso público), gestión de rendimiento (roles y funciones, inducción laboral, compromiso, retroalimentación), capacitaciones (actualizaciones, formación profesional), etc.

**Tabla 2***Diagnóstico del desempeño laboral*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Ineficiente	15	25,0	25,0
Regular	26	43,3	68,3
Eficiente	19	31,7	100,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	

De acuerdo al diagnóstico sobre el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lambayeque se precisa que un 25% de servidores señalaron que es deficiente, seguidamente de un considerable 43.3% que afirman es regular y un 31.7% que señalan que es eficiente; por lo tanto, existen problemas respecto a las competencias (realización de actividades, detección de errores, precisión y orden, etc.), potencial (eficiencia, soluciones, aprendizaje), liderazgo (asertividad, cumplimiento de funciones), etc.

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Mediante la prueba de normalidad se procederá a identificar si los datos son normales o no tienen distribución normal a fin de escoger la mejor prueba estadística para el análisis inferencial, cabe señalar que la muestra al ser mayor a 50 personas se procede a emplear el estadístico de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 3**

#### *Prueba de normalidad*

	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>		
	Estadístico	gl	Sig.
Ley Servir	,210	60	,000
Desempeño laboral	,179	60	,000

### Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque.

H1: Existe relación entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque.

**Tabla 4**

Relación de Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Lambayeque

		<b>Desempeño laboral</b>	
	<b>Ley Servir</b>	Coeficiente de correlación	,981**
<b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Mediante la tabla 4 se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y desempeño laboral ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.981\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el desempeño laboral, siendo necesarias actividades y tareas para poder tener resultados positivos.

Objetivos específicos:

**Tabla 5**

*Relación entre Ley Servir y competencias*

		<b>Competencias</b>		
	<b>Ley Servir</b>	Coeficiente de correlación	de	,826**
<b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral)		,000
		N		60

Mediante la tabla 5 se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y las competencias de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.826\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará las competencias de los servidores.

**Tabla 6**

*Relación entre Ley Servir y potencial de mejoramiento*

		<b>Potencial de mejoramiento</b>		
	<b>Ley Servir</b>	Coeficiente de correlación	de	,845**
<b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral)		,000
		N		60

Mediante la tabla 6 se precisa que existe asociación bivariado entre Ley Servir y el potencial de mejoramiento de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.845\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el potencial de cada servidor.

**Tabla 7***Relación entre Ley Servir y rasgos de personalidad - liderazgo*

			<b>Rasgos de personalidad - liderazgo</b>
	<b>Ley Servir</b>	Coeficiente de correlación	de ,575**
<b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Mediante la tabla 7 se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y los rasgos de personalidad-liderazgo de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva media (Rho de 0.575\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el liderazgo de cada servidor.

**Tabla 8***Relación Ley Servir y logro de metas*

			<b>Logro de metas</b>
	<b>Ley Servir</b>	Coeficiente de correlación	de ,606**
<b>Rho de Spearman</b>		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Mediante la tabla 8 se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y logro de metas de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva media (Rho de 0.606\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se aumentará el logro de metas del servidor.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se precisarán los resultados recogidos por los instrumentos de recolección de datos, los cuales se compararán con los resultados de antecedentes y se afianzará la posición del autor mediante la teoría establecida.

Ante lo mencionado, considerando el objetivo específico 1 acerca del diagnóstico de la aplicación de la Ley Servir en una municipalidad distrital de Lambayeque se encontró que un 26.7% de servidores señalaron que es deficiente, seguidamente de un considerable 45% que afirman es regular; ante ello, se confirma que existen falencias respecto a la incorporación al servicio civil (conocimiento de Ley Servir, concurso público), gestión de rendimiento (roles y funciones, inducción laboral, compromiso, retroalimentación), capacitaciones (actualizaciones, formación profesional), etc.

Los resultados encontrados concuerdan con Vargas (2021) debido a que en su investigación sobre Ley Servir y el desempeño laboral, tuvo por resultado que la Ley Servir se viene aplicando aceptablemente con 24% y nivel bajo con 17%; por ello, se precisó que existen problemas que se asocian a la inadecuada gestión administrativa para una correcta aplicación de la Ley Servir. Asimismo, se concuerda con Rojas (2021) ya que en su estudio sobre Ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público, encontró por resultado que la Ley Servir se desarrolla en nivel aceptable, en un 49.38%, por otro lado, un 43% señalaron que a veces es aceptable; Por último, se concuerda con lo mencionado por Moriano (2022) debido a que en su investigación sobre Ley del Servicio Civil y la gestión institucional, tuvo por resultado que el 87% de la muestra analizada dieron a conocer que la implementación de la Ley Servir mejorará la gestión, se precisó que existen problemas que se asocian a la inadecuada gestión administrativa para una correcta aplicación de la Ley Servir

Ante las posiciones afirmadas, Ramírez et al. (2022) manifiestan que la Ley Servir se basa como una legislación pública en la cual genera de manera pertinente acciones y procedimientos para los gobiernos públicos en donde se tiene como principal objetivo el alcance de niveles óptimo de eficacia y eficiencia, permitiendo de esta manera la prestación de calidad de los servicios públicos a través de un



adecuado servicio civil, promoviendo de la misma manera el crecimiento y desarrollo de los individuos que desenvuelven funciones dentro de ella. De igual manera, Vilorio (2022) afirma que la Ley Servir como una ley estatal que desarrolla la finalidad de brindar la regulación pertinente de las relaciones entre la administración pública y los servidores que desarrollan sus funciones dentro de ella, con la intención de que se permita garantizar su eficiencia, brindando su seguridad óptima, justicia y estimulación en cada una de sus labores, asimismo, también tiene la responsabilidad de determinar las normas que permita la ejecución de un sistema de administración del personal

Considerando el objetivo específico 2 acerca del análisis del desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lambayeque se encontró que un 25% de servidores señalaron que es deficiente, seguidamente de un considerable 43.3% que afirman es regular y un 31.7% que señalan que es eficiente; por lo tanto, existen problemas respecto a las competencias (realización de actividades, detección de errores, precisión y orden, etc.), potencial (eficiencia, soluciones, aprendizaje), liderazgo (asertividad, cumplimiento de funciones), etc.

Los resultados encontrados concuerdan con Flores & Gonzales (2020) debido a que en su investigación sobre Ley Servir y el desempeño laboral en trabajadores públicos de una institución de Ucayali, tuvo por resultado que más del 50% de encuestados señalaron ineficiencias de los funcionarios, teniendo un desempeño inadecuado que no permiten alcanzar los objetivos establecidos en cada área operativa.

Ante las posiciones afirmadas, Lee et al. (2020) manifiestan que el desempeño laboral se basa el conjunto de rendimientos mediante el cual un sujeto puede reflejar en el instante que desarrolla cada una de sus responsabilidades que le son asignadas, además que a través de este proceso se permite verificar si el individuo se encuentra o no en condiciones adecuadas para hacerse cargo de un puesto en particular dentro de una institución, asimismo, se relaciona de manera directa el desempeño laboral con los niveles de eficiencia, eficacia y calidad de cada una de las actividades laborales. Así mismo, Kocarev & Prodanova (2021) conceptualizan al desempeño laboral como el conjunto de mediciones de calidad pertinente que

cada sujeto le aporta a cada una de sus funciones rutinarias dentro de proceso laboral en una institución en específico, asimismo que, relacionan este concepto directamente con los recursos humanos que facilita la comprensión adecuada de la manera en cómo un individuo desarrolla cada una de sus actividades. Por último, López et al. (2022) indican que el desempeño laboral se encuentra definido como un conglomerado de actitudes individuales en donde un número de personas pueden desenvolver en el cual manifieste un nivel mayor de valor para la institución contribuyendo significativamente en el alcance de los objetivos de la misma, asimismo, manifiestan que este proceso se logra comprender desde los comportamientos que las personas pueden generar en relación a algún factor de evaluación que se haya realizado, esto se refiere, a las mediciones correspondiente en donde un trabajador cumple con las diversas expectativas de los desempeños organizacionales.

Considerando el objetivo específico 3 acerca del análisis de la asociación de Ley Servir y competencias, se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y las competencias de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.826\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará las competencias de los servidores.

Los resultados encontrados concuerdan con Vargas (2021) debido a que en su investigación estableció correlacionar la Ley Servir con las dimensiones de desempeño, tuvo por resultado que existe relación entre la Ley Servir y las dimensiones de desempeño laboral de colaboradores de un instituto penitenciario de Lima, ya que la sig. fue 0.00 y Rho Spearman de 0.652.

Ante las posiciones afirmadas, Robbins & Coulter (2014) manifiestan que las competencias tienden a incluir a los conocimientos, los rasgos de personalidad, las habilidades y comportamientos que podrían ser de ámbito técnico y está relacionado a la habilidad interpersonal hacia el negocio, existiendo también competencias que son únicas para cada área. Un ejemplo, sería el pensamiento de análisis y orientación al logro, siendo esencial para el trabajo profesional. La ventaja

que brinda la competencia en dicha organización esta abarcado a los campos diversos, por esa razón debe considerarse las acciones que tienden a mejorar la competencia y mejorar el comportamiento de los trabajadores.

Considerando el objetivo específico 4 acerca del análisis de la asociación de Ley Servir y potencial de mejoramiento, se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y el potencial de mejoramiento de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.845\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el potencial de cada servidor.

Los resultados encontrados concuerdan con Rojas (2021) debido a que en su investigación determinó la relación de Ley Servir con las dimensiones del campo laboral, el cual tuvo por resultado que los valores inferenciales tuvieron una significancia por debajo de 0,05, asimismo, el Rho estadístico encontrado fue de 0,619\*\*, indicando una relación media positiva entre variables.

Ante las posiciones afirmadas, Robbins & Coulter (2014) manifiestan que el potencial de mejoramiento se manifiesta cuando una organización puede evaluar el desempeño que tienen sus trabajadores, los criterios que se concentran en el pasado. De allí que la administración en el desempeño es un gran problema que debe mejorarse, tomando medidas excepcionales para que las evaluaciones sean datos de documentos pasados. De tal manera que las empresas deberán tener más énfasis en un futuro para incluir los comportamientos seguidos de resultado para desarrollar en el empleado su máximo potencial, logrando metas de organización, recordando siempre que los criterios que se han evaluado son excluyentes debiendo combinar los enfoques.

Considerando el objetivo específico 5 acerca del análisis de la asociación de Ley Servir y rasgos de personalidad - liderazgo, se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y los rasgos de personalidad-liderazgo de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva media (Rho de 0.575\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente

aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el liderazgo de cada servidor.

Los resultados encontrados concuerdan con Flores y Gonzales (2020) el cual tuvo por finalidad conocer la relación entre Ley Servir y las dimensiones de desempeño laboral en trabajadores públicos de una institución de Ucayali, teniendo por resultados que valores inferenciales tuvieron una significancia por debajo de 0,05, asimismo, el coeficiente de correlación fue del 0,829, indicando una relación media positiva entre variables.

Ante las posiciones afirmadas, Robbins & Coulter (2014) manifiestan que los rasgos de personalidad se basan en la apariencia, iniciativa y actitud, son algunas bases para poder ser evaluados. Pese a ello, muchas actitudes no están íntimamente relacionada al trabajo o no se podrían definir, es por esa razón que los rasgos no se relacionan con el desempeño, pero si guarda una conexión. En los rasgos de adaptación, la apariencia, actitudes y adaptabilidad, son tomados en cuenta cuando se muestra que están relacionadas mediante el trabajo. El resultado de la tarea de una persona es difícil poder establecer, la organización también puede evaluar la competencia o comportamiento que se relacionan con las funciones del trabajador. Cabe señalar que según los autores el rasgo de la persona también puede afectar al desempeño de todo el grupo, debido a que influyen en la manera como interactúan con todos los integrantes del grupo.

Considerando el objetivo específico 6 acerca del análisis de la asociación de Ley Servir y logro de metas, se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y logro de metas de los servidores ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva media (Rho de 0.606\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se aumentará el logro de metas del servidor.

Ante las posiciones afirmadas, Robbins & Coulter (2014) manifiestan que el logro de metas es considerado como el fin de más importancia son los resultados finales y están orientadas al logro de la meta, convirtiéndose en el factor que deberá evaluarse el resultado se establece dentro del control de la persona y el equipo,

debiendo ser ellos los resultados que conducen a un éxito en el área. Dentro de los niveles, las metas se relacionan con los aspectos que son financieros en la empresa, las utilidades y el flujo de efectivo. Es en estos niveles que los resultados satisfacen a los requisitos que tienen los clientes y las entregas conforme a lo acordado. En este aspecto, donde se evalúa al empleado, deberá ser positivamente en su totalidad y podrá ayudar al empleado a concentrar el comportamiento que produce resultado positivo.

Considerando el objetivo general acerca de la relación entre Ley Servir y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad, se precisa que existe asociación bivariada entre Ley Servir y desempeño laboral ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.981\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el desempeño laboral, siendo necesarias actividades y tareas para poder tener resultados positivos.

Los resultados encontrados concuerdan con Palacios (2020) debido a que en su investigación tuvo por finalidad conocer la relación entre el servicio civil con la gestión de personal, teniendo por resultado que el p- valor 0,035 y el coeficiente de  $r = 0,667$  evidenciándose que va a existir una correlación entre las variables. Asimismo, se concuerda con Vargas (2021) dado que la finalidad de su estudio fue determinar la relación de Ley Servir y desempeño laboral, en la cual encontró que existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de colaboradores de un instituto penitenciario de Lima, ya que la sig. fue 0.00 y Rho Spearman de 0.652.

## VI. CONCLUSIONES

- 1: Se concluye que la aplicación de la Ley Servir según los encuestados fue regular con 45% y deficiente con 26.7%; por ello, se puede inducir que existen problemas aun por mejorar respecto a la incorporación al servicio civil (conocimiento de Ley Servir, concurso público), gestión de rendimiento (roles y funciones, inducción laboral, compromiso, retroalimentación), capacitaciones (actualizaciones, formación profesional), etc.
- 2: Se logró conocer que el desempeño del servidor público fue regular con 43.3% e ineficiente con 25%; ante ello, se puede intuir que existen problemas respecto a las competencias (realización de actividades, detección de errores, precisión y orden, etc.), potencial (eficiencia, soluciones, aprendizaje), liderazgo (asertividad, cumplimiento de funciones), etc.
- 3: Se determinó que la Ley Servir se relaciona con las dimensiones de desempeño laboral ya que la sig. bil. fue 0.000 en todos los casos analizados; al mismo tiempo se precisó que existe asociación bivariada entre Ley Servir y las competencias de los servidores (Rho de 0.826\*\*); existe asociación bivariada entre Ley Servir y el potencial de mejoramiento (Rho de 0.845\*\*); existe asociación bivariada entre Ley Servir y los rasgos de personalidad-liderazgo de los servidores (Rho de 0.575\*\*); existe asociación bivariada entre Ley Servir y logro de metas de los servidores (Rho de 0.606\*\*).
- 4: Se concluye que existe asociación bivariada entre Ley Servir y desempeño laboral ya que la sig. bil. fue 0.000, menor a lo establecido en el margen de error del 5% (0.05); señalándose también que fue una correlación positiva fuerte (Rho de 0.981\*\*) muy significativa respectivamente. Por lo tanto, por medio de la eficiente aplicación de la Ley Servir en la municipalidad distrital se mejorará el desempeño laboral, siendo necesarias actividades y tareas para poder tener resultados positivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1:** Se recomienda al alcalde dotarse de conocimientos sobre la Ley Servir, debido a que es funcionario responsable si se logra detectar incumplimiento de esta ley por parte de los órganos de control con penas administrativas y penales.
  
- 2:** Se recomienda al gerente municipal planificar sesiones para poder identificar los problemas que se presentan en las diversas gerencias o sub gerencias de la entidad a fin de presentar alternativas de solución mediante una retroalimentación constante.
  
- 3:** Al gerente de recursos humanos realizar un análisis y evaluación profunda de los perfiles presentados por los servidores públicos a fin de cerciorarse que se cumplen con los requisitos indispensables para realizar las funciones
  
- 4:** Se recomienda a los servidores y funcionarios capacitarse de manera permanente, con el fin de mejorar su desempeño laboral en el área que ocupa y, asumir compromisos y metas.

## REFERENCIAS

- Ali, F., Bentotage, T., Dissanayake, D., & Saw, Y. (2019). Passenger satisfaction towards metro infrastructures, facilities and services. *Procedia*, 1-16. [https://eprints.ncl.ac.uk/file\\_store/production/257235/305EB8CF-9001-4F50-A851-C62C8CD531A2.pdf](https://eprints.ncl.ac.uk/file_store/production/257235/305EB8CF-9001-4F50-A851-C62C8CD531A2.pdf)
- Amasifuen, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 163-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de Investigación*. Lima: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bakker, A., Espevik, R., Hetland, J., Olsen, O., & Sorlie, H. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 1-15. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879122000021#:~:text=Person%2Dorganization%20fit%20may%20be,the%20activation%20of%20situational%20resources.&text=Person%2Dorganization%20fit%20moderates%20the,autonomy%20and%20corresponding%20job%20p>
- Balcázar Torres, V. (2018). La reforma del servicio civil en el estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Dialnet*, 147-175.



<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6773714.pdf>

Blank, J. (2018). Measuring the performance of local administrative public services.

*BRQ Business Research Quarterly*, 251-261.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943618300926>

Cam Albújar, E. (2021). Competencias profesionales: Una exigencia ineludible en

la gestión pública. *CEEEP*, 1-7. [https://ceeeep.mil.pe/wp-](https://ceeeep.mil.pe/wp-content/uploads/2021/12/Competencias-Profesionales-en-la-Gestin-Pblica-para-la-Defensa.pdf)

[content/uploads/2021/12/Competencias-Profesionales-en-la-Gestin-Pblica-para-la-Defensa.pdf](https://ceeeep.mil.pe/wp-content/uploads/2021/12/Competencias-Profesionales-en-la-Gestin-Pblica-para-la-Defensa.pdf)

Charness, G., Cobo Reyes, R., Jiménez, N., Lacomba, J., & Lagos, F. (2018). Job

security and long-term investment: An experimental analysis. *European*

*Economic Review*, 195-214.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014292117300703>

CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los

investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación

tecnológica- Reglamento Renacyt. *RENACYT*, 1-12.

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Contreras. (2011). Tendencia de los paradigmas de investigación en educación.

*Revista Investigación y postgrado*, 26(2), 179-202.

<http://ve.scielo.org/pdf/ip/v26n2/art06.pdf>

Duan, C., Deng, J., Liu, J., & Yang, T. (2022). Behavioural and economic impacts

of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job

performance of employees. *Computers in Human Behavior*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563222001893>

Escobar, K., Terry, P., Zavaleta, W., & Zárate, G. (2021). Document details -

- Performance of subnational governments in public investment management, peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 595-609.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110456269&doi=10.19052%2frvgluz.27.95.10&origin=inward&txGid=6a30f309a2bd4e169e56910d729fd034>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Supuesto Ontológico Realidad y Creencia*, 3(1).  
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Flores Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 145-165. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v7n21/2448-5136-dgedj-7-21-145.pdf>
- Garrido Rodríguez, J., López Hernández, A., & Zafra Gómez, J. (2019). El impacto de los factores explicativos en un modelo bidimensional de transparencia en el gobierno local español. *Información Gubernamental Trimestral*, 154-165.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740624X18301497>
- Getahun Amha, G., & Brahane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing and Human Resource Research*, 13.  
<https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71/48>
- Gonzales Tito, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de

Serenazgo.

IDICT.

<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/html/>

González, D., & Flores, H. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIENDÓ*, 121-124.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2945/3280>

Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw.

[https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill Education. ISBN:978-1-4562-2396-0.

Hilhorst, C., Behrens, C., Brouwer, E., & Sneller, L. (2022). Efficiency gains in public service delivery through information technology in municipalities. *Government Information Quarterly*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740624X22000570>

Hurtado, J. (2015). *Metodología de la Investigación Holística* (Tercera ed.). Caracas: Fundación Sypal.

Ibrahim, A. (2022). A mapping towards a unified municipal platform: An investigative case study from a Norwegian municipality. *Sustainable Futures*, 17.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188822000016>

Kocarev, L., & Prodanova, J. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 1-9.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X21001470>

Landa Rojas, M. J., Astete Flor, C., & Gamonal Montoya, J. A. (2021).

- Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el tercer milenio*, 39-49.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/download/20578/16743/70238>
- Lee, S., Peng, X., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920301845>
- López Cabarcos, M., Vázquez Rodríguez, P., & Quiñoá Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 361-369.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 1-47.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf)
- Malacina, I., Karttunen, E., Jaaskelainen, A., Lintukangas, K., Heikkilä, J., & Kaisa Kahkonen, A. (2022). Capturing the value creation in public procurement: A practice-based view. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 24.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1478409221000844>
- Manzano, R., & García, H. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *El Sevier*, 511-512. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-chilena-pediatria-219-articulo-sobre-criterios-inclusion-exclusion-mas-S0370410616300511>

- Mondy, R., & Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (Vol. IX). México: Prentice Hall México.
- Narbón Perpiña, I., Arribas, I., Balaguer Coll, M., & Tortosa Austina, E. (2020). Explaining local governments' cost efficiency: Controllable and uncontrollable factors. *Cities*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0264275119312442>
- Observatorio De Bioética I Dret. (1979, Abril). Informe Belmont, principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional de investigación biomédica y del comportamiento. *Observatori de Bioética i Dret*, 18(4).  
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- O'Loughlin, C., & Wilson, P. (2021). Benchmarking the performance of US Municipalities. *PubMed Central*, 36.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00181-021-02026-2>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Plomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo ocntinente*, 30(1).  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Peralta Murillo, L. A. (2021). La implementación del servicio civil meritocrático en Perú, un estudio de caso. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas UNSAAC*, 213-234.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8686632.pdf>

- Quispe, M., Lore, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Quispe, F., & Castillo, V. (2021). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Brazilian Technology Symposium*, 7(21), 592-597. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Ramírez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú. *Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3292/5002>
- Ramirez, C., Cardenas, H., & Godeau, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina*, 6(5), 2911-2935. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3292/5002>
- Rojas, Y., & Cayllahua Dioses, P. M. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 2021. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n24/2393-6193-rd-24-216.pdf>
- Roy Lay, Y. (2020). The effect of Organizational trust and Organizational citizenship behavior on employee performance. *PETRA*, 1-9. [https://repository.petra.ac.id/19844/2/Publikasi4\\_01020\\_6194.pdf](https://repository.petra.ac.id/19844/2/Publikasi4_01020_6194.pdf)
- Sing, M., & Khaliq, S. (2019). Role of self efficacy in improving employees performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 1-5. <https://www.ijert.org/research/role-of-self-efficacy-in-improving-employees-performance-IJERTCONV7IS12014.pdf>
- Souza, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 35-44.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20es,tipos%20de%20dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n.>

Universidad César Vallejo. (2021). *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales*. Chiclayo: UCV.

Vargas, F. (2021). *La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75957>

Vieira de Araújo, R., Espejo, R., Constantino, M., Martin de Moraes, P., Taveira, J., Sousa Lira, F., . . . Costa, R. (2021). Eco-efficiency measurement as an approach to improve the sustainable development of municipalities: A case study in the Midwest of Brazil. *Environmental Development*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S221146452100049X>

Viloria Ortín, M. E. (2022). El servicio civil como espacio de libertad ontológica. *SABER SERVIR*, 55-71. <https://revista.enap.edu.pe/article/view/4845/5349>

## ANEXOS

### Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<b>Ley servir</b> Según Ramirez y Godeau (2022) el reglamento de la Ley del servicio civil, incorpora los requisitos como son: la selección de personal, teniendo modalidad establecida para el ingreso como es poder concursar públicamente con méritos, contratar directamente con el estado y poder cumplir	En la norma del servicio civil Ley N°30057, se apunta a poder garantizar la meritocracia en la gestión de recurso humano, contando con el personal que es idóneo y competente para desempeñar sus funciones como	Incorporación al servicio civil	- Selección. - Inducción. - Periodo de Prueba	1-5	(5): Siempre	Alto (43 – 65)
		Gestión de rendimiento	- Metas y compromisos - Evaluación de los servidores civiles - Formación laboral	6-10	(3): Regularmente	Medio (22 – 42)
		Gestión de capacitación	-Financiamiento y co-financiamiento	11-14	(2): A veces	Bajo (13 – 21))
		Compensaciones Económicas.	-Compensaciones no Económicas.	15-18	(1): Nunca	



<p>los requisitos que servidores. establece la ley especial. Las incorporaciones deberán ser condicionadas a aprobar el perfil en el puesto y el MPP (manual de perfil de puesto) y la aprobación del presupuesto del CPE.</p>	<p>Derechos colectivos</p>	<p>- Negociación 19-20 Colectiva. - Derecho a Huelga.</p>																																				
<p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Roy (2020) refiere la importancia de poder administrar y desempeñarse en las labores, porque se orientan las estrategias y las acciones para cumplirlas, de esta manera se asegura los</p>	<p>En el desempeño laboral se consideran dimensiones que se tienen que realizar para poder evaluar adecuadamente el desempeño de los trabajadores</p>	<table border="0"> <tr> <td>Competencias</td> <td>-Capacidades</td> <td>1-4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>-Contribución estratégica</td> <td></td> <td>(5): Siempre</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Potencial de mejoramiento</td> <td>-Conocimientos organización</td> <td>de 5-10</td> <td>(4): siempre</td> <td>Casi</td> <td>Bajo: 18-30 Regular: 31-60 Alto: 61-90</td> </tr> <tr> <td>Rasgos de personalidad</td> <td>-Rendimiento</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>Actividades y tareas</td> <td>11-14</td> <td>(3):</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>- Actitud</td> <td></td> <td></td> <td>Regularmente</td> <td></td> </tr> </table>	Competencias	-Capacidades	1-4					-Contribución estratégica		(5): Siempre			Potencial de mejoramiento	-Conocimientos organización	de 5-10	(4): siempre	Casi	Bajo: 18-30 Regular: 31-60 Alto: 61-90	Rasgos de personalidad	-Rendimiento					Liderazgo	Actividades y tareas	11-14	(3):				- Actitud			Regularmente	
Competencias	-Capacidades	1-4																																				
	-Contribución estratégica		(5): Siempre																																			
Potencial de mejoramiento	-Conocimientos organización	de 5-10	(4): siempre	Casi	Bajo: 18-30 Regular: 31-60 Alto: 61-90																																	
Rasgos de personalidad	-Rendimiento																																					
Liderazgo	Actividades y tareas	11-14	(3):																																			
	- Actitud			Regularmente																																		

<p>procesos de la organización se realicen de manera oportuna para poder tener un máximo en la producción de los trabajadores, de la organización y equipos.</p>	<p>con criterios establecidos, siendo un elemento muy importante para lograr las estrategias de organización, implicando la medición y mejorar el valor relacionada al trabajo.</p>	<p>Logro de metas</p>	<p>-Resultados -Jerarquía</p>	<p>15-18</p>	<p>(2): A veces  (1): Nunca</p>
--	---	-----------------------	-----------------------------------	--------------	---

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LEY SERVIR

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará afirmaciones sobre Ley Servir. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas.

Conteste todas las preguntas con la verdad **OPCIONES DE RESPUESTA:**

- 5 = Siempre**  
**4 = Casi Siempre**  
**3 = Algunas Veces**  
**2 = Casi Nunca**  
**1 = Nunca**

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	<b>Incorporación al servicio civil</b>					
1	Tiene algún conocimiento a cerca de la Ley del Servicio Civil					
2	Diga usted la entidad donde labora se ha implementado la Ley del Servicio Civil					
3	El jefe de recursos humanos o el que haga sus actividades le ha informado adecuadamente sobre la Ley del Servicio Civil					
4	Usted cree que es importante la implementación y la incorporación a la Ley del Servicio Civil en la entidad					
5	Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos					
	<b>Gestión de rendimiento</b>	5	4	3	2	1
6	El jefe de recursos humanos al momento de contratar le informa adecuadamente sobre rol y/o funciones de acuerdo a los instrumentos de gestión de la entidad					
7	Por parte del jefe de recursos humanos o su jefe inmediato percibe usted la inducción laboral como un medio de apoyo para su mejor desempeño laboral					
8	Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del puesto					

9	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. ¿Considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño de los colaboradores?					
10	Recibe algún reconocimiento y/o incentivo por los logros o metas alcanzados durante su permanencia en la entidad					
	<b>Gestión de capacitación</b>	5	4	3	2	1
11	En los últimos 03 meses de su permanencia en la entidad usted ha recibido alguna capacitación en temas específicos					
12	Qué tan importante es para usted, que los funcionarios y/o servidores públicos que se capaciten constantemente					
13	Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ¿ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?					
14	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar de esta medida?					
	<b>Compensaciones</b>	5	4	3	2	1
15	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales					
16	Existe diferencia de sueldos a las actividades que realizan lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores					
17	Considera Ud. que los beneficios que percibe justifica la labor que realiza en la entidad					
18	Existe desmotivación en los colaboradores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del régimen a la que pertenece					
	<b>Derechos colectivos</b>	5	4	3	2	1
19	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?					
20	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará afirmaciones sobre desempeño laboral. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad **OPCIONES DE RESPUESTA:**

- 5 = Siempre**  
**4 = Casi Siempre**  
**3 = Algunas Veces**  
**2 = Casi Nunca**  
**1 = Nunca**

Preguntas						
N°	Competencias	1	2	3	4	5
1	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la Ley Servir.					
2	La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.					
3	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la Ley Servir de mi régimen asignado.					
4	Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas					
N°	Potencial de mejoramiento	1	2	3	4	5
5	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado por la Ley Servir.					
6	La Ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándome soluciones ante los problemas de trabajo.					
7	Realiza su trabajo bajo el lineamiento de Servir con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.					

8	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mi jefe inmediato para mejorar mi desempeño en la entidad.					
9	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría al no cumplir con algún requisito de la Ley Servir					
10	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.					
<b>N°</b>	<b>Rasgos de personalidad - liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.					
12	Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano.					
13	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?					
14	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?					
<b>Logro de metas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a la Ley Servir.					
16	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
17	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					
18	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					

## **Anexo 03: Modelo de consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque.

Investigador: Quispe Barrios, Cruz Moisés (orcid.org/0009-0006-1202-2049)

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pos grado del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una institución municipal.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre la Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará virtualmente. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.





01	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales					X					X						X		
02	Existe diferencia de sueldos a las actividades que realizan lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores					X					X							X	
03	Considera Ud. que los beneficios que percibe justica la labor que realiza en la entidad					X					X							X	
04	Existe desmotivación en los colaboradores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del régimen a la que pertenece					X					X							X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>																		
	<b>Derechos colectivos</b>																		
01	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?					X					X							X	
02	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?					X					X							X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia y es aplicable.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Abg. Carrasco Fuentes Elena Liliana DNI: 72763730

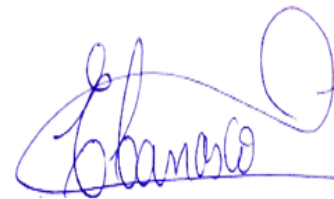
**Especialidad del validador (a):** Abogada

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del experto informante

Cañaris, 07 de junio de 2023

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Competencias</b>													
01	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la ley Servir.				X				X				X	
02	La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.				X				X				X	
03	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la ley Servir de mi régimen asignado.				X				X				X	
04	Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas				X				X				X	
	<b>Potencial de mejoramiento</b>													
01	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado por la ley Servir.				X				X				X	
02	La ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándose soluciones ante los problemas de trabajo.				X				X				X	
03	Realiza su trabajo bajo el lineamiento de Servir con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.				X				X				X	
04	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mi jefe inmediato para mejorar mi desempeño en la entidad.				X				X				X	
05	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría al no cumplir con algún requisito de la ley Servir				X				X				X	
06	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.				X				X				X	
	<b>Rasgos de personalidad - liderazgo</b>													
01	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.				X				X				X	
02	Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano.				X				X				X	
03	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?				X				X				X	

04	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?					X					X					X	
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>																
	<b>Logro de metas</b>																
01	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a la ley Servir.					X					X					X	
02	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					X					X					X	
03	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					X					X					X	
04	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					X					X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento tiene suficiencia y es aplicable.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**    Mg. Abg. Carrasco Fuentes Elena      **DNI:** 72763730

**Especialidad del validador:** Abogada

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Cañaris, 07 de junio de 2023**



-----  
**Firma del experto informante**



01	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales				X				X				X	
02	Existe diferencia de sueldos a las actividades que realizan lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores				X				X				X	
03	Considera Ud. que los beneficios que percibe justica la labor que realiza en la entidad				X				X				X	
04	Existe desmotivación en los colaboradores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del régimen a la que pertenece				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Derechos colectivos</b>													
01	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?				X				X				X	
02	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Aplicable

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. C.P.C. José Anner Salazar Saldívar DNI: 47913930

**Especialidad del validador (a):** Contador

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
 MG. JOSÉ A. SALAZAR-SALDIVAR  
 CPC. MAT. 04-4504  
 DNI: 47913930

Cañaris, 07 de junio de 2023

-----  
Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Competencias</b>													
01	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la ley Servir.				X				X				X	
02	La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.				X				X				X	
03	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la ley Servir de mi régimen asignado.				X				X				X	
04	Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas				X				X				X	
	<b>Potencial de mejoramiento</b>													
01	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado por la ley Servir.				X				X				X	
02	La ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándome soluciones ante los problemas de trabajo.				X				X				X	
03	Realiza su trabajo bajo el lineamiento de Servir con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.				X				X				X	
04	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mi jefe inmediato para mejorar mi desempeño en la entidad.				X				X				X	
05	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría al no cumplir con algún requisito de la ley Servir				X				X				X	
06	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.				X				X				X	
	<b>Rasgos de personalidad - liderazgo</b>													
01	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.				X				X				X	
02	Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano.				X				X				X	
03	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?				X				X				X	

04	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?				X				X				X
Nº	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>Logro de metas</b>												
01	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a la ley Servir.				X				X				X
02	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.				X				X				X
03	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.				X				X				X
04	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** **Aplicable**

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** José ~~Anner~~ Salazar Saldivar      **DNI:** 47913930

**Especialidad del validador (a):** **Contador**


<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Cañaris, 07 de junio de 2023**

  
 M.G. JOSÉ A. SALAZAR SALDIVAR  
 CPC. MAT. 04-4504  
 DNI: 47913930

-----  
**Firma del experto informante**







01	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales					X					X							X		
02	Existe diferencia de sueldos a las actividades que realizan lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores					X					X								X	
03	Considera Ud. que los beneficios que percibe justica la labor que realiza en la entidad					X					X								X	
04	Existe desmotivación en los colaboradores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del régimen a la que pertenece					X					X								X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>																			
	<b>Derechos colectivos</b>																			
01	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?					X					X								X	
02	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?					X					X								X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Econ. Cunya Aquino Miguel DNI: 73602246**

**Especialidad del validador (a): Contador**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del experto informante

**Cañaris, 07 de junio de 2023**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Competencias</b>													
01	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la ley Servir.				X				X				X	
02	La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.				X				X				X	
03	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la ley Servir de mi régimen asignado.				X				X				X	
04	Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas				X				X				X	
	<b>N° DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Potencial de mejoramiento</b>													
01	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado por la ley Servir.				X				X				X	
02	La ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándose soluciones ante los problemas de trabajo.				X				X				X	
03	Realiza su trabajo bajo el lineamiento de Servir con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.				X				X				X	
04	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mi jefe inmediato para mejorar mi desempeño en la entidad.				X				X				X	
05	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría al no cumplir con algún requisito de la ley Servir				X				X				X	
06	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.				X				X				X	
	<b>N° DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Rasgos de personalidad - liderazgo</b>													
01	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.				X				X				X	
02	Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano.				X				X				X	
03	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?				X				X				X	

04	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Logro de metas</b>													
01	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a la ley Servir.				X				X				X	
02	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.				X				X				X	
03	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.				X				X				X	
04	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento tiene suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ \_ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cunya Aquino Ricardo Miguel C    DNI: 73602246

**Especialidad del validador:** Economista

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del experto informante**

**Cañaris, 07 de junio de 2023**

## Anexo 05:

### Constancia de grado de juicios de expertos.



## 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 **SALAZAR SALDIVAR**  
Nombres **JOSE ANNER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **47913930**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
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 **25/11/20**  
Resolución/Acta **0369-2020-UCV**  
Diploma **052-096542**  
Fecha Matriculación **02/04/2018**  
Fecha Egreso **02/07/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001339915

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 21.06/2023 23:20:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://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.



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 **CARRASCO FUENTES**  
Nombres **ELENA YULLIANA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **72763730**

### 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 **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156576**  
Fecha Matricula **31/08/2020**  
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001339921

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



Firmado digitalmente  
Superintendencia Nacional  
Superior Universitaria  
Motivo: Servido  
Agente automático  
Fecha: 21/06/2023 23:

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://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.





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	<b>CUNYA AQUINO</b>
Nombres	<b>RICARDO MIGUEL</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>73602246</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>
Fecha de Expedición	<b>17/10/22</b>
Resolución/Acta	<b>0612-2022-JCV</b>
Diploma	<b>052-175106</b>
Fecha Matrícula	<b>05/04/2021</b>
Fecha Egreso	<b>01/09/2022</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001339918

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



Firmado digitalmente  
Superintendencia Nacional  
Superior Universitaria  
Activo: Servidor  
Agente automático  
Fecha: 21/06/2023 23:

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://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.

**Anexo 6:** Fotos de los colaboradores a encuestar

**Imagen 1:** Reunión de coordinación antes de la aplicación del cuestionario.



**Imagen 2:** Colaboradores desarrollando el cuestionario





**Imagen 3:** Desarrollo del cuestionario por los colaboradores





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La Ley SERVIR y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque", cuyo autor es QUISPE BARRIOS CRUZ MOISES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO <b>DNI:</b> 27422969 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2599-2558	Firmado electrónicamente por: FCORONADOE el 31-07-2023 19:29:02

Código documento Trilce: TRI - 0609687