



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los
Trabajadores de la DIRES-Áncash, 2021

**TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Sánchez Chávez Arroyo, Tatiana (ORCID: 0000-0003-3817-9280)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Pedro y Marina por su ejemplo de superación, a mi compañero de vida, Homar, con quien alcanzo de mejor manera mis metas y a mis hijos a quienes quiero enseñar que sólo con el estudio constante se podrá obtener y alcanzar lo que se quiere en la vida.

Sánchez Chávez Arroyo, Tatiana

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad, más aún en estos momentos que atraviesa el mundo, a todos mis Maestros de la Maestría de Gestión Pública, por compartir sus conocimientos y experiencias y a mis compañeros Noemí, Frezia, Marisol, Yair y Eduardo por haber formado un lindo grupo de trabajo con quienes a pesar de no conocernos personalmente con muchos de ellos nació una bonita amistad.

La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
RESULTADOS	21
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las expectativas al tránsito de la ley servir de los trabajadores de la DIRESA 2021	21
Tabla 2 Dimensiones de las expectativas al tránsito de la ley servir de los trabajadores de la DIRESA, 2021	23
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA 2021	23
Tabla 4 Dimensiones de desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA 2021	24
Tabla 5 Prueba de normalidad de las puntuaciones de expectativas al tránsito de la ley servir y Desempeño laboral	21
Tabla 6 Prueba de hipótesis de la correlación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral	22
Tabla 7 Relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función	25
Tabla 8 Relación entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador	26

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función	21
Figura 2 Diagrama de dispersión entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función	24
Figura 3 Diagrama de dispersión entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador	25

Resumen

En el presente informe de tesis se tuvo como propósito determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021; y, para ello la metodología estuvo basada en un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra se encontró conformada por 149 trabajadores pertenecientes a la DIRES-Áncash, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente, los resultados arrojaron que, las expectativas al tránsito de la Ley Servir, presentó un nivel medio, esto manifestado por el 85.9% de los trabajadores; mientras que el desempeño de los trabajadores de la DIRES – Ancash, de acuerdo con calificaciones de los jefes de áreas, el 89.9% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio. Se concluye entonces que, existe una correlación negativa o indirecta débil, con un valor -0.162 entre las expectativas al tránsito a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.048) es menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación, la cual establece que existe relación significativa entre las mencionadas variables.

Palabras clave: expectativas, Ley Servir, desempeño laboral, gestión de la capacitación.

Abstract

The purpose of this thesis report was to determine the relationship of the expectations of the transferee to the Civil Service Law with the work performance of the workers of the DIRES Ancash, 2021, and for this the methodology was based on a quantitative approach , basic type, with a non-experimental, descriptive correlational design. The sample was made up of 149 workers belonging to DIRES-Áncash, to whom the questionnaire was applied as an instrument. Finally, the results showed that the expectations of the Servir Law passing, presented a medium level, this manifested by 85.9% of the workers; While the performance of the DIRES - Ancash workers, according to the qualifications of the heads of areas, 89.9% of the workers obtained a medium level. It is concluded then that there is a weak negative or indirect correlation, with a value - .162 between the expectations of the transition the transferee to the Civil Service Law of the Servir Law with the work performance of the DIRES-Ancash workers, in addition, the result of the p-value (0.048) is less than 0.05, therefore, the research hypothesis was accepted, which establishes that there is a significant relationship between the mentioned variables.

Keywords: expectations, Servir Law, job performance, training management.

I. INTRODUCCIÓN

En relación al desempeño de la Ley Servir en América Latina, según informa el Banco de Desarrollo de América Latina (2015), se puede evaluar el mismo a partir de cada década, tomando como referencia los años 2005 al 2015, con la metodología de medición de la gestión de los recursos humanos (GHR), el promedio regional del puntaje obtenido incrementó entre los mencionados años, en donde se destacan países como Chile (67 puntos), Brasil (65 puntos), Costa Rica (54 puntos), Colombia (52 puntos), Uruguay (52 puntos), México (41 puntos) y República Dominicana (39 puntos); la otra mitad por debajo del promedio del desempeño de la Ley Servir se encuentran países como Nicaragua (35 puntos), El Salvador (34 puntos), Panamá (29 puntos), Perú (29 puntos), Paraguay (26 puntos), Guatemala (24 puntos), Ecuador (21), Bolivia (21) y Honduras (12 puntos).

Otro escenario relacionado a lo anterior es mencionado por Lacoviello y Strazza (2016), cuya investigación fue tomada por el Banco Interamericano de Desarrollo para informar que, respecto al desarrollo de la Ley Servir, se mencionan los países que se encuentran por debajo del nivel de desarrollo (entre 0 y 39 puntos), explicándose que ese panorama se origina debido a que los servicios civiles presentan alta discrecionalidad con respecto a las decisiones de gestión de recursos humanos, a esto se suma que no existe o existe reducida presencia de mérito, además de dificultad para retener al personal o descoordinaciones en estrategias generales; cabe señalar que los dos únicos países con un sistema profesional referido a la Ley Servir, cuyos puntajes son de 65 y 67 respectivamente, son Brasil y Chile.

El caso peruano referido a la Ley Servir no es tan alentador, y esto se evidencia también en el informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2015), donde se informa que de acuerdo al promedio de los cinco índices de calidad del servicio civil (eficiencia, mérito, consistencia estructural, capacidad funcional, capacidad integradora), se ha tenido un aumento ciertamente significativo, dado que pasó de 29 a 41 puntos, superando así el promedio a nivel de la región que es de 38 puntos; se dice que es significativo debido a que tomando como punto de

partida el año 2004, el Perú apenas obtuvo 14 puntos, llegando a superar sólo a 4 países de un total de 18 evaluados, y es que esto está muy relacionado a la parte del desempeño laboral referida a autoridades que deberían instaurar una gestión de recursos humanos de calidad, teniendo sustento en temores injustificados por parte de los trabajadores nombrados, quienes se muestran renuentes al cambio por temor a ser desplazados en las evaluaciones de desempeño, además a la falta de capacitación.

De acuerdo a lo manifestado, si la Ley Servir no es bien ejecutada o no se han planteado estrategias para mejorar dicha situación, se evidencian resultados negativos (Banco Interamericano de Desarrollo), afectando así el desempeño de los trabajadores de las instituciones del Estado, y esto quedó demostrado en el reporte de competitividad laboral global llevado a cabo el año 2019, donde según informa la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2019), el Perú ocupa el puesto 77, 5 posiciones por debajo a comparación del 2018, a esto se suma que el país se encuentra en las posiciones 83 y 75 en subpilares de flexibilidad y meritocracia, puntajes muy bajos que posicionan al Perú como uno de los países con menos competitividad laboral, siendo la causa de esto la rigidez laboral, la cual se encuentra reflejada en las contrataciones y despidos.

Los mencionados hechos problemáticos se encuentran presentes en la Dirección Regional de Salud de Ancash, en tal sentido las expectativas de los colaboradores se ven reveladas en su preocupación de que se realice un despido masivo de los trabajadores que no pasen las evaluaciones; sin embargo, no toman en cuenta que la mencionada ley ha previsto que los trabajadores que tengan rendimiento deficiente tendrán la oportunidad de ser capacitados y volver a pasar las evaluaciones, así como las mejoras salariales que se vendrán. Este escenario ha traído una serie de consecuencias, principalmente referidas al bajo desempeño de los colaboradores, reflejándose esto en quejas por parte de los ciudadanos, dado que al momento de realizar alguna diligencia, manifiestan que algunos colaboradores no tienen conocimiento de ello, además de recibir en ocasiones atenciones déspotas, escenario que refleja claramente la necesidad de que los

trabajadores tengan que ser capacitados en cuanto a nuevos métodos de trabajo, calidad de atención y procedimientos documentales.

Ante lo expuesto, se formuló el siguiente problema de investigación, ¿Cuál es la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2021?

La investigación se justifica por su aporte teórico, dado que los resultados obtenidos permitieron incrementar los conocimientos existentes sobre el tránsito de los servidores públicos a la Ley Servir, el impacto de su aplicación en su desempeño laboral, reafirma la presencia de la relación que es algo teórico. Desde el enfoque práctico, aportó información verídica a todos los actores del servicio público, dado que se conocieron sus expectativas sobre la Ley Servir como mecanismo para mejorar los procesos del desempeño laboral. Metodológicamente, la investigación pone al servicio de otros investigadores nueva información sobre las exceptivas del servidor público en su desempeño laboral relacionado a la Ley Servir y, asimismo, permitió tener un análisis más crítico sobre la realidad del trabajador en el sector público relacionada al desarrollo de capacidades y actitudes para el desempeño responsable como trabajador.

Como objetivo general: Determinar la relación de las expectativas al tránsito a la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021. A la vez, se ha visto por conveniente desarrollar los siguientes objetivos específicos, que guardan estrecha relación con el general: Primero, identificar los niveles de expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021. Segundo, identificar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021. Tercero, establecer la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función que presentan los trabajadores de la DIRES-Ancash, en el año 2021. Cuarto, precisar la relación entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y las características del trabajador que presentan los trabajadores de la DIRES-Ancash, en el año 2021.

En respuesta a la pregunta de investigación, se formuló la siguiente hipótesis general; existe relación entre las expectativas al tránsito a la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la presentación de la fundamentación científica de la investigación, a continuación, se exponen los antecedentes:

Cencia (2018), quien, en su trabajo de investigación realizado en Huancavelica, Perú; donde se tuvo como propósito el establecer la relación entre la implementación del régimen SERVIR y la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, empleando para ello un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 78 trabajadores de la mencionada institución, a quienes se les aplicó como instrumento el fichaje y la encuesta. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, existe relación entre las variables objeto de estudio, con un valor en coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.550, resultado que permitió rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación.

Por su parte Espinoza, Ramos, Espinoza & Asca (2021), en su artículo de investigación tuvieron como objetivo analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados de una unidad de talento humano de la Dirección Regional de Lima Metropolitana, empleando para ello un enfoque cualitativo, con un estudio de casos, revisión documental y trabajo inductivo. Se emplearon como instrumentos las entrevistas estructuradas, trabajándose éstas con 3 grupos de trabajadores reconocidos por el número del decreto con el que fueron contratados. Finalmente los resultados mostraron que el desempeño laboral en todos los grupos trabajados fue deseable, nivel óptimo en dos de ellos, sin embargo, en el tercer grupo se encuentra que no es determinante ni tampoco óptimo, esto debido a la falta de capacitaciones y especializaciones para su cargo, en tal sentido, es necesario la rotación de empleados, lo que va a generar que se de un proceso de inducción, escenario que es negativo para la mencionada institución, cual tiene como principal problemática la falta de capacitación a trabajadores de áreas especializadas (cabe señalar que estos no se encuentran en el régimen del servicio civil).

Entre tanto Flores (2020), en su investigación realizada en Ucayali, Perú; donde se tuvo como principal objetivo el determinar el grado de asociación entre la Ley Servir y el desempeño laboral en la DIREPRO de Ucayali, empleando para ello un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la entidad objeto de estudio, a quienes se les aplicó como instrumento la encuesta. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, en torno al coeficiente de correlación R de Pearson, se obtuvo un $r = 0.829$, lo que hace manifiesto que existe una correlación positiva en un nivel alto entre las variables objeto de estudio, por otro lado, de acuerdo al análisis efectuado, se observó que el desempeño laboral de los trabajadores de la menciona institución se encuentra en un nivel deficiente.

Del mismo modo Martínez (2017), en su artículo de investigación a nivel nacional, tuvo como objetivo abordar las dificultades y consecuencias en la implementación de la Ley del Servicio Civil peruano en un sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector público, empleando para ello un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo, con métodos empíricos, estadísticos para fundamentar el desarrollo de la misma. La muestra estuvo conformada por 1007 usuarios de la administración pública, a quienes se les aplicó como instrumento la encuesta. Finalmente se obtuvieron resultados, los cuales arrojaron que el Perú en poco más de una década, es decir, del 2004 al 2015, ha logrado obtener un nivel medio respecto al desarrollo de su servicio civil, alcanzando así 41 puntos, superando así el promedio latinoamericano de 40 puntos; se destaca dentro del análisis, que Chile y Brasil son los países de la región con el mejor desarrollo del servicio civil, mientras que Ecuador y Bolivia presentan los niveles más bajos; volviendo al país, se observó que más de 40 000 trabajadores ingresan a laborar a la administración pública peruana, lo que implica que la planilla del estado tenga que crecer en promedio 9% anualmente, no obstante, esto no necesariamente mejora la calidad de los servicios públicos, aunado a ello, se demuestra que la ley del servicio civil tiene como propósito trasladar a 700 000 trabajadores estatales a este nuevo régimen laboral, mismo que al ser voluntario, hace que no todos quieran realizar el traslado. En conclusión,

lo preocupante es que los sindicatos estatales han logrado posicionar su percepción sobre la mencionada ley, y esto refleja que el 41% de personas considera que esta reforma afectaría las condiciones laborales, el 62% de los trabajadores considera que el objetivo es defender los derechos laborales.

De igual modo Landa (2021), en su artículo de investigación tuvo como propósito el determinar el grado de incidencia del servicio civil en el análisis de puestos y situación del servicio público designado en Lima, empleando para ello un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con un método de investigación lógico. La muestra estuvo conformada por 98 servidores públicos de una universidad de Lima, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, mismo que obtuvo un alfa de 0.83. Finalmente los resultados arrojaron que, de acuerdo a un modelo de ecuación lineal, se mostró una tendencia positiva, es decir, cuando el Régimen del Servicio Civil incrementa su puntuación, también lo hace el tiempo de implementación, esto se explica en que, la implementación del RSC se canaliza a través de una serie de etapas que requieren un tiempo prudente para que los servidores públicos puedan capacitarse y mejorar sus competencias para ver que puesto pueda desempeñar de mejor manera, en tal sentido, el tiempo en que se determine la implementación, mejora la puesta en marcha del RSC.

Similar a lo anterior, Espada (2019), en su investigación realizada en Tacna, Perú tuvo como objetivo establecer la relación entre la Ley Servir y la calidad de la prestación de servicios en la sede del Gobierno Regional de Tacna, para ello empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por 241 servidores públicos y la misma cantidad de usuarios de la mencionada institución regional. Finalmente se obtuvieron resultados que permitieron concluir que, el 62% del personal considera que la Ley Servir no va a respetar su estabilidad laboral, dado que se arriesgarían a perderla, no obstante, un 33% afirmó como resultado positivo, que la mencionada Ley es favorable en la medida en que influye positivamente en indicadores de meritocracia y evaluación del desempeño; por otro lado, la totalidad de los usuarios tienen la percepción de que la calidad de servicio de la institución regional objeto de estudio se encuentra en un nivel inadecuado, teniendo relación

este último resultado con el primero, dado que los trabajadores al no encontrarse en el régimen en estudio, no se someterán a evaluaciones ni capacitaciones. Por último, la Ley Servir se relaciona de forma significativa con la calidad de servicio de la institución en estudio, resultado con un $p = 0.002$.

Por su parte Torres (2018), en su investigación realizada en Lima, Perú; en donde tuvo como objetivo principal el establecer la relación entre las variables agrupadas organizacionales, normatividad y herramientas y liderazgo, y el grado de avance de los ministerios de acuerdo al proceso de tránsito hacia la Ley Servir. Se empleó para ello un tipo de investigación descriptiva observacional, y como instrumento de recolección de datos se empleó la guía de entrevista. Finalmente se obtuvieron resultados, los cuales arrojaron que, 19 ministerios se encuentran en proceso de tránsito al régimen en estudio, no obstante, cada uno de ellos presentan ritmos distintos, haciendo que la culminación del tránsito sea diferente para cada uno. En tal sentido, la mencionada dispersión conlleva al análisis de los factores o causas raíces que afectan el nivel de avance por parte de los ministerios en el proceso de tránsito, es por ello que se plantea ajustar el proceso de tránsito en estas entidades.

Ahora bien, respecto a las bases teóricas que sustentan cada una de las variables objeto de estudio, respecto a las expectativas, desde la teoría de Pelegrín, Juaneda, Olarte & Sierra (2016), las expectativas laborales son el resultado de la interacción del individuo con las situaciones en la que se encuentra, este resultado puede ser causado por la percepción subjetiva que este tiene de su espacio laboral. Por su parte Fernández (2020), es posible que el trabajador pueda haber diseñado una comprensión subjetiva de su situación laboral teniendo como referencia diversos aspectos del trabajo antes de enfrentarse a la experiencia laboral.

Entre tanto, detallando los postulados teóricos y marcos legales en torno a la Ley Servir, se entiende que la mencionada ley es un régimen laboral, único y exclusivo para personas que brindan servicios en entidades públicas (SERVIR, 2016). En cuanto a su implementación, de acuerdo a la Ley N° 30057 y su

Reglamento aprobado por D.S N° 040-2014-PCM, normativa específica para el sistema administrativo de gestión de recursos humanos para entidades públicas, tiene como finalidad el diseñar e instaurar parámetros que puedan ser empleados por las oficinas de recursos humanos, a ello se une la gestión del sistema administrativo que existen en estas.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (2012, citado en Mesía, 2020), tras la aprobación de la Ley Servir, se ha manifestado que la gestión de los servidores civiles en el país, se encuentra caracterizado por la complejidad y falta de planificación, además de una clara falta de dirección y visión para cumplir con los objetivos referente a las funciones de las instituciones para la cual trabaja; teniendo como causas raíces la coexistencia de muchos regímenes laborales, mismos que han sido establecidos con distintas reglas, a ello se suma el abuso de contrataciones temporales.

De acuerdo a Haro (2015), las expectativas de cambio a la Ley Servir, son percepciones por parte de los trabajadores, en ese sentido, estos aspiran que las normas del servicio civil tengan como propósito el satisfacer las necesidades generales, pero sin afectar sus derechos fundamentales.

Lo anterior es algo con lo que concuerdan Mendoza (2015) y Martínez (2015), quienes afirman que el panorama en torno a la gestión de los servidores públicos es negativo, y esto tiene mucho que ver a una incorrecta instauración de la meritocracia en las instituciones, sumado a la dispersión legislativa que aún se mantiene, además de la carencia de un ente rector que supervise este escenario y falta de políticas de Estado en cuanto a la gestión del servicio civil, factores que solo se han convertido en intentos para aumentar la inclusión de más trabajadores en este régimen, sin embargo, los resultados no son los esperados.

Según destaca Llerena (2016), la Ley Servir tiene por finalidad que las entidades públicas puedan lograr concretar objetivos y alcanzar metas, contribuyendo así a mejorar su eficiencia y eficacia, en líneas generales

aumentando la productividad de los servidores, dado que la naturaleza de la mencionada ley plantea la transformación de una de las funciones del Estado, el cual es la administración, lo que contempla el desarrollo de las capacidades y habilidades profesionales de quienes integran el servicio civil, de esta forma se podrá lograr una óptima administración pública. Así mismo, según confirma Bermúdez (2013), la ley Servir, solo permite involucrar a personas que se encuentren laborando en entidades públicas del Estado, esto es independiente de su condición laboral en que se encuentren, además del nivel de remuneración que dispongan o el lugar en donde se encuentren desempeñando sus funciones.

De acuerdo al D.S. N° 040-2014-PCM (2014, citado en el Diario El Peruano, 2021), la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a su naturaleza, presenta como dimensiones:

Incorporación al servicio civil, en donde se establece el tránsito a esta ley, ello a través de una serie de modalidades de acceso, siendo estas el concurso público por méritos, en donde se incluyen los estudios profesionales, experiencia laboral, la trayectoria y otros; contratación directa y por último el cumplimiento de requisitos de leyes especiales. En tal sentido, para que una institución pública pueda incorporar esta ley, primero debe tener aprobado el perfil del puesto, presente en el Manual de Perfiles de Puestos, además de encontrarse debidamente presupuestadas en el CPE.

De acuerdo lo manifestado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021), menciona que el proceso de incorporación a la Ley SERVIR, tiene como propósito la elección de personas que cuenten con un perfil idóneo para ocupar un puesto de laboral teniendo en cuenta el mérito, además de la igualdad de oportunidades, una competencia justa y transparente, de esta forma se garantiza que se practique la meritocracia para acceder a la función pública. También refiere que el proceso de incorporación a la Ley Servir, contempla cuatro fases:

La primera fase tiene que ver con la selección, la cual se encuentra sustentada de acuerdo al mérito, además de la igualdad de oportunidades y transparencia para captar a los profesionales aptos para el puesto que se requiere ocupar; este se lleva a cabo por medio de un concurso público, el cual se encuentra basado en la trayectoria y el correcto cumplimiento de las leyes específicas (D.S. N° 040-2014-PCM, 2014).

Respecto a la segunda fase, esta está referida a la vinculación, en donde el profesional seleccionado por medio de un concurso público en base a méritos, tiene un plazo de 31 días para que pueda asumir el cargo, en el caso que este no se presente en el plazo establecido, la entidad pública tiene que vincularse con el accesitario en caso lo hubiese (D.S. N° 040-2014-PCM, 2014, citado en Diario El Peruano, 2019).

En cuanto a la tercera fase, es la inducción, proceso en donde se va familiarizando al profesional seleccionado con el puesto a ocupar, además del área laboral, normas internas y en general con toda la institución. Dicho proceso se realiza por medio de la Oficina de Recursos Humanos (D.S. N° 040-2014-PCM, 2014, citado en Diario El Peruano, 2019).

Por último se tiene la fase de periodo de prueba, fase en la cual se validan las habilidades, destrezas, competencias, capacidades y experiencia del profesional que se ha seleccionado, además de su adaptación y la forma en como convive en su espacio de trabajo (D.S. N° 040-2014-PCM, 2014, citado en Diario El Peruano, 2019). Entonces, como se observa, se destacan 4 fases de calidad que tienen que desarrollarse para poder incorporar a un trabajador a la Ley Servir, fases que tiene como finalidad poder seleccionar a la mejor opción profesional para ocupar un puesto requerido en una entidad pública. Ahora bien, la variable como tal, expectativas de tránsito a la ley servir, presenta las siguientes dimensiones:

La gestión de rendimiento, la cual está referida a la capacidad en términos de cantidad, que una persona pueda producir servicios o bienes en un tiempo

determinado, es decir, cuanto se ha logrado producir y los recursos que se han empleado en ese tiempo. Escalante (2015) menciona que el rendimiento tiene que ver con la productividad y por tanto debe comprender la etapa de evaluación del desempeño, en donde se tiene como propósito el motivar un buen rendimiento de los funcionarios, de esta forma se logra fortalecer el compromiso y la identificación con los objetivos de la entidad.

Gestión de la capacitación y desarrollo de personas, dimensión que de acuerdo a SERVIR, permite el acortamiento de brechas que se identifican en los funcionarios, esto por medio del fortalecimiento de capacidades y las competencias, convirtiéndose esto en una estrategia que permite mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo en las entidades públicas.

Por último se tiene la dimensión compensación y remuneración, que de acuerdo a Chiavenato (2007, citado en Acevedo & Lizarzaburo, 2019), menciona en torno a la remuneración como una suerte de recompensa que se proporciona al individuo previo acuerdo, esto a cambio del desarrollo de un trabajo.

Ahora bien, respecto a la variable desempeño laboral, de acuerdo a la teoría de Marrufo & Pacherez (2020), es más un recurso sistémico y estructurado, a partir de ello se realiza una medición, evaluación o incidencia acerca de atributos y comportamientos referidos al trabajo. Por su parte Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020), menciona que el desempeño laboral se encuentra referido al esfuerzo de cada trabajador por desarrollar sus funciones de forma productiva, utilizando para ello un esfuerzo como reacción al gasto de energía.

El desempeño laboral tiene como dimensiones desempeño de función, que de acuerdo a Folgado (2014, citado en Medina, 2017), hace referencia al rompimiento de las rutinas mediante el fomento de la participación y compromiso, además, esta va en paralelo a la creatividad. En ese sentido, es importante para una institución el crear espacios para establecer conexiones entre los mismos trabajadores con el

propósito de que se sientan parte de los objetivos de la institución y de acuerdo a ello puedan innovar (Bohlander & Snell, 2008, citado en Campos, 2016).

Otra dimensión son las características del trabajador, que según Manene (2013, citado en Medina, 2017) es reconocida como las actitudes y aptitudes del colaborador para lograr los resultados planificados mediante el uso de los mejores recursos que este tiene a su alcance, es decir, es un criterio que permite conocer la forma en que se desarrollan las actividades empleando la menor cantidad de recursos disponibles.

De acuerdo a Ramos, Barrada, & Fernández (2018), el desempeño laboral presenta una serie de componentes, el primero es el desempeño de tareas, que se refiere a comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio. Según Campbell & Wiernik (2015), implica comportamientos que varían según el trabajo, que probablemente estén prescritos por roles y que generalmente se incluyen en la descripción del trabajo. Como está relacionado con las tareas básicas del trabajo, es difícil encontrar marcos genéricos para el desempeño de tareas, por lo que se utilizan marcos específicos del contexto (Baloch, y otros, 2017).

Por ejemplo, Adler, y otros (2016) desarrollaron una evaluación del desempeño de los empleados públicos según el nivel de responsabilidad. Entre los puestos de alto y bajo nivel, solo se compartieron dos de los cinco indicadores de desempeño de tareas: conocimiento técnico y productividad (en términos de cantidad y calidad). Un paso adelante hacia un marco genérico fue la revisión realizada por Barrada, Castro, Correa & Ruiz (2018), que incluyó indicadores de desempeño de tareas, como completar las tareas del trabajo, mantener actualizado el conocimiento, trabajar con precisión y pulcritud, planificar y organizar y resolver problemas, entre otros.

La formación, el desarrollo y el desempeño laboral se consideran elementos esenciales en la disciplina de la psicología industrial (Armstrong et al., 2015;

Borman, 2004). El desempeño de los trabajadores es extremadamente crucial para cualquier empresa, ya que en última instancia conduce al éxito de la empresa (Shaughnessy, 2017). Los avances tecnológicos han dado lugar a enormes mejoras en la economía y los estilos de vida modernos; y al mismo tiempo, ha llevado a una mayor competencia entre las organizaciones (Law & Guo, 2015; Nilsen & Ringholm, 2019).

Esto ha llevado a numerosos altos directivos y responsables políticos a enfatizar con bastante fuerza el mantenimiento de la posición competitiva en el mercado (Faragher et al., 2013). Por tanto, la satisfacción ocurre cuando el lugar de trabajo desarrolla ciertas cualidades que llevan a los trabajadores a desempeñarse mejor en el trabajo (Judge & Larsen, 2001). Por lo tanto, se deben establecer condiciones de trabajo adecuadas para que los empleados lleven a cabo sus responsabilidades utilizando plenamente su potencial y al mismo tiempo brindando un servicio de calidad a los clientes (Masadeh et al., 2016).

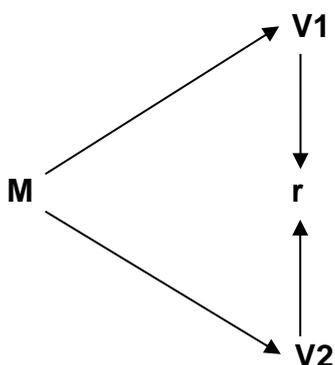
Por lo tanto, los trabajadores satisfechos generan clientes satisfechos (Atamba, 2019; Hassan et al., 2011). Múltiples investigadores apoyan la noción de que cuando los gerentes apoyan a los empleados, estos se desempeñan mejor en el trabajo debido a un menor nivel de estrés y al comportamiento alentador de sus supervisores inmediatos (Kiazad et al., 2019; Taghipour & Dejban, 2013). El desempeño laboral, que está influenciado por numerosos factores, se realiza cuando un individuo es capaz de lograr con éxito la tarea que se le ha asignado, sujeto a menos restricciones en el lugar de trabajo (Matsuo, 2019; Yozgat et al., 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente tesis se empleó el tipo de investigación básica, con un método hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2014), la investigación básica implica el estudiar el fenómeno, incrementar conocimientos de carácter científico, pero sin contrastar los resultados con ningún aspecto práctico; respecto al método empleado, tiene como propósito el observar el fenómeno objeto de estudio, y en base a ello postular una hipótesis con el fin de explicar dicho fenómeno, además de comprobar la veracidad del enunciado y finalmente contrastar la hipótesis a partir de la obtención de los resultados.

En la tesis se empleó el diseño no experimental, de corte transversal, que según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el mencionado diseño implica la no manipulación de las variables para inducir a un cambio en la realidad estudiada, y en cuanto al corte transversal, es debido a que la investigación se encuentra centrada en un determinado intervalo de tiempo. Es de alcance descriptivo – correlacional, dado que se pretende determinar el grado de asociación entre las variables objeto de estudio.



Dónde:

M: Trabajadores de la DIRES-Áncash

V1: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir

V2: Desempeño Laboral

r: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

En la presente tesis se trabajan dos variables, mismas que se operacionalizan a continuación.

Variable 1: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir

Definición conceptual: De acuerdo a Haro (2015), las expectativas de cambio a la Ley del servicio civil, son percepciones por parte de los trabajadores, en ese sentido, estos aspiran que las normas del servicio civil tengan como propósito el satisfacer las necesidades generales, pero sin afectar sus derechos fundamentales.

Definición operacional: la variable expectativas al Tránsito a la Ley Servir, es entendida como la intención y comprensión subjetiva que tienen los trabajadores de las instituciones del estado, sobre los cambios que van a generarse al trasladarse a la mencionada ley. Como indicadores se tiene:

Nivel de interés individual por las capacitaciones: está referido a las capacitaciones prácticas contenidas en talleres para mejorar el desempeño laboral.

Nivel de desempeño en relación a la capacitación: está referido a la actualización de conocimientos con cursos que permitan mejorar las competencias de los trabajadores.

Nivel de Trabajadores capacitados: tiene que ver con el nivel de capacitación alcanzado por parte del trabajador.

Cuidado y esmero en labores: está referida a las contribuciones en materia de desempeño por parte del trabajador al cumplimiento de sus labores en la institución.

Rapidez en la ejecución de la labor: este mide el grado de capacidad de respuesta por parte del trabajador al área o puesto en donde labora.

Trabajo tiempo extra: está referida al tiempo suplementario que desarrolla el trabajador para poder culminar con las metas establecidas.

Cumplimiento de actividades: mide el compromiso del trabajador para lograr desarrollar todas sus actividades asignadas.

Resultados: mide cuando productivo ha sido el trabajador en el desarrollo de sus labores.

Compensaciones retributivas (salariales): está relacionado a los reconocimientos en términos monetarios que se le brinda al trabajador debido a su desempeño dentro de la institución.

Compensaciones no retributivas (no salariales), está relacionado a los reconocimientos que se le brinda al trabajador debido a su desempeño dentro de la institución.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: De acuerdo a la teoría de Marrufo & Pacherez (2020), es más un recurso sistémico y estructurado, a partir de ello se realiza una medición, evaluación o incidencia acerca de atributos y comportamientos referidos al trabajo.

Definición operacional: la variable desempeño laboral, es el resultado del esfuerzo, sacrificios y rendimiento del trabajador, los cuales están referidos al cumplimiento de los objetivos de una institución. Como indicadores se tiene:

Servicio prestado, está referido a las funciones desempeñadas por parte del trabajador a la institución en donde labora.

Cualidad, son los rasgos o esencia del trabajador, que contribuye a su desempeño.

Conocimiento del trabajo, es la medida de los conocimientos del trabajo para desempeñar funciones en un puesto.

Cooperación, mide la capacidad de trabajo en equipo que tiene el trabajador.

Comprensión de las situaciones, este indicador mide la capacidad del trabajador para adaptarse y lidiar con las diferentes situaciones con las que tiene que lidiar en el trabajo.

Creatividad, capacidad del trabajador para innovar y crear soluciones que permitan solucionar problemas.

Capacidad de realización, indicador que mide la capacidad del trabajador para actualizar sus conocimientos, con el propósito de mejorar su desempeño y ser más competitivo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población con la que se trabajó, se encontró conformada por todos los trabajadores y los directivos y jefes inmediatos de las direcciones que conforman la DIRES Ancash, que en total son 243 trabajadores y 10 directivos y jefes inmediatos.

La muestra se encontró conformada por los 149 trabajadores pertenecientes a la DIRES-Áncash, para ello se empleó la fórmula matemática para muestra finitas con margen del 5% y un nivel de confianza del 95%.

El tipo de muestreo empleado fue el probabilístico, el cual tiene como finalidad que todos los miembros que componen la población, tengan las mismas probabilidades de ser tomados en cuenta en la muestra final.

La unidad de análisis son los trabajadores pertenecientes a la DIRES-Áncash.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente tesis, fue la encuesta y observación, la cual se encontró conformada y estructurada por una serie de interrogantes que tienen por finalidad obtener la percepción de la población objeto de estudio.

Como instrumento para la primera variable, se utilizó el cuestionario, el cual estuvo conformado por 11 items, cuya escala valorativa fue igual a : 1 muy bajo, 2 bajo, 3 medio, 4 alta y 5 muy alta. Para la segunda variable la ficha de observación, se constituyeron 13 items, cuya escala valorativa fue: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, que de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2014), se encuentra conformada por una serie de preguntas que permiten medir una o más variables, y en cuanto a la ficha de observación, es un instrumento que permite evaluar el fenómeno a través de la observación en el campo. Cabe señalar que para el mencionado instrumento se emplearon preguntas de tipo Likert de respuesta tipo escala de acuerdo a la función de la naturaleza del indicador.

Cabe señalar que el cuestionario para la primera variable y ficha de observación para la segunda, fueron extraídas de la investigación de la MG. Erika

Guadalupe, Aguilar Álvarez. Cabe indicar que se llevó a cabo un encuesta piloto a fin de obtener el coeficiente alfa de crombach, que para el instrumento de la primera variable fue de 0.881 y para el instrumento de la segunda variable fue de 0.813. La validación de los instrumentos fue realizada mediante juicio de dos expertos en Gestión Pública. Mg. Milton Heison Pérez Moran y Mg. Luis Dante Manzo Villanueva y un experto en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica, Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se diseñaron los instrumentos de recojo de datos, y se consignó la fuente por medio de una ficha técnica; posterior a ello se emitió un oficio dirigido al director de la Institución objeto de estudio, con el propósito de que éste de su autorización para realizar la investigación. Una vez obtenida la autorización correspondiente, se llevó a cabo la aplicación del instrumento en los trabajadores de la institución, datos que fueron contenidos en una base de datos virtual para luego ser procedados estadísticamente y obtener así los resultados de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido la base de datos tras el tratamiento del cuestionario y las fichas de observación en los trabajadores de la entidad objeto de estudio, estos fueron procesados estadísticamente en el software SPSS Versión 26, en donde se empleó la estadística descriptiva para determinar los niveles de las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el del desempeño laboral; se empleo la estadística inferencial para identificar los niveles de correlación entre las variables y dimensiones.

Cabe señalar que al contar con variables cualitativas, estas fueron medidas ordinalmente, en ese sentido, se empleo el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente tesis se presentaron una serie de postulados teóricos y estudios científicos, los cuales se encuentran debidamente parafraseadas, contribuyendo así al nivel de originalidad de la investigación, así también, se encuentran debidamente citados empleando las normativas de citado y referencias APA en su sexta edición.

En la investigación se aplico los instrumentos a los trabajadores, y en ese proceso, se guardo confidencialidad de la mencionada fuente, así también, los resultados que se consigan, fueron representativas de la población, en ese sentido, no fueron manipulados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de las puntuaciones de expectativas al tránsito de la ley servir y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Expectativas al tránsito de la Ley Servir	,432	149	0,051
Desempeño laboral	,326	149	0,054

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

Interpretación:

En la tabla se observan los resultados respecto a la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (Tamaño de muestra mayor que 30), donde el p - valor (Sig.) son < 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna, esto quiere decir que los datos presentan una distribución normal; por lo cual se aplicará una prueba de correlación paramétrica de R de Pearson.

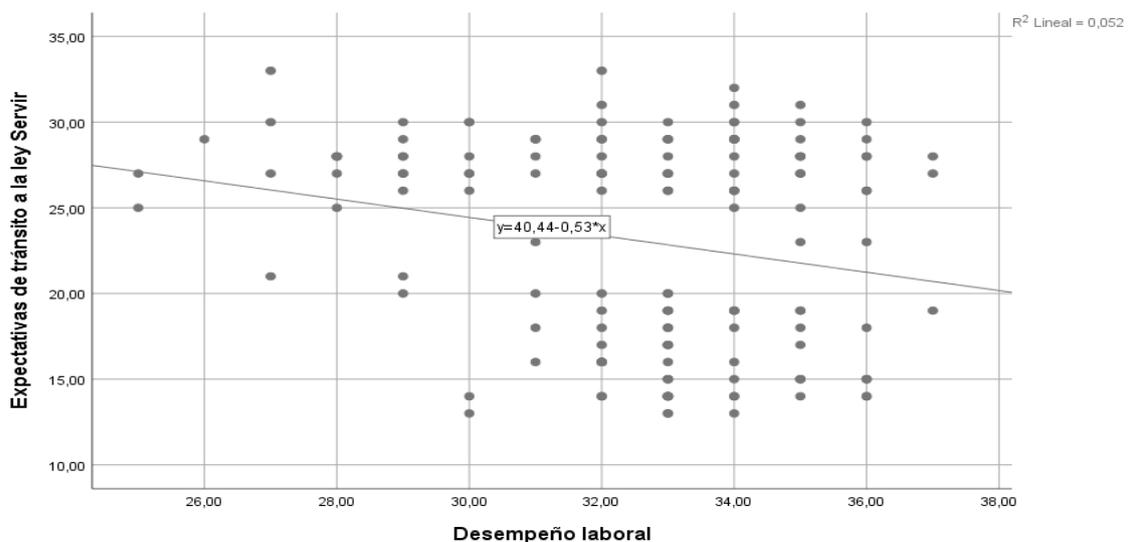


Figura 1

Diagrama de dispersión entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral

En la figura 1, se observa que la dispersión de puntos presente una tendencia decreciente, lo que quiere decir que la correlación es negativa entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash.

Tabla 2

Prueba de hipótesis de la correlación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral

	R de Pearson	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	-.162*
Expectativas al tránsito de la Ley Servir	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.048

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 2 se observa la existencia de una relación negativa o indirecta débil, con un valor -,162 entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.048) es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, la cual establece que existe relación significativa entre las mencionadas variables.

Tabla 3

Nivel de las expectativas al tránsito de la ley servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash 2021

Niveles	N°	%
Alto	0	0.0
Medio	128	85.9
Bajo	21	14.1
Total	149	100%

En la tabla 3 se muestran los resultados referidos al nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en donde se evidencia

que se encuentra en un nivel medio, esto manifestado por el 85.9% de los trabajadores, por otro lado, un considerable 14.1% la califica en un nivel bajo.

Tabla 4

Dimensiones de las expectativas al tránsito de la ley servir de los trabajadores de la DIRESA-Ancash, 2021

Dimensiones	Gestión de la capacitación		Gestión del rendimiento		Gestión de compensaciones	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Medio	58	38.9	81	54.4	76	51
Bajo	91	61.1	68	45.6	73	49
Total	149	100%	149	100%	149	100%

En la tabla 4 se observan los niveles referidos a las dimensiones de la variable expectativas al tránsito de la Ley Servir, en donde respecto a la dimensión gestión de la capacitación, el 61.1% la califica en un nivel bajo, mientras que en la dimensión gestión del rendimiento, un 54.4% manifiesta se encuentra en un nivel medio, y por último, mismo nivel obtuvo la dimensión gestión de compensaciones calificado por el 51% de los trabajadores.

Tabla 5

Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA-Ancash 2021.

Niveles	N°	%
Alto	0	0.0
Medio	134	89.9
Bajo	15	10.1
Total	149	100.0

En la tabla 5 se observa los resultados referidos al nivel del desempeño de los trabajadores de la DIRES – Ancash, en donde se puede evidenciar de acuerdo a calificaciones de los jefes de áreas, el 89.9% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio respecto a su desempeño, mientras que el 10.1% se ubica en un bajo.

Tabla 6

Dimensiones de desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA-Ancash 2021.

Dimensiones	Desempeño de función		Características del trabajador	
	N°	%	N°	%
Alto	0	0.0	0	0.0
Medio	138	92.6	91	61.1
Bajo	11	7.4	58	38.9
Total	149	100.0	149	100.0

En la tabla 6 se observan los resultados referidos a las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores, en donde respecto al desempeño de función, el 92.6% alcanzó un nivel medio en su desempeño, mientras que en la dimensión características del trabajador, el 61.1% logró un nivel medio, y un considerable 38.9% solo obtuvo un nivel bajo.

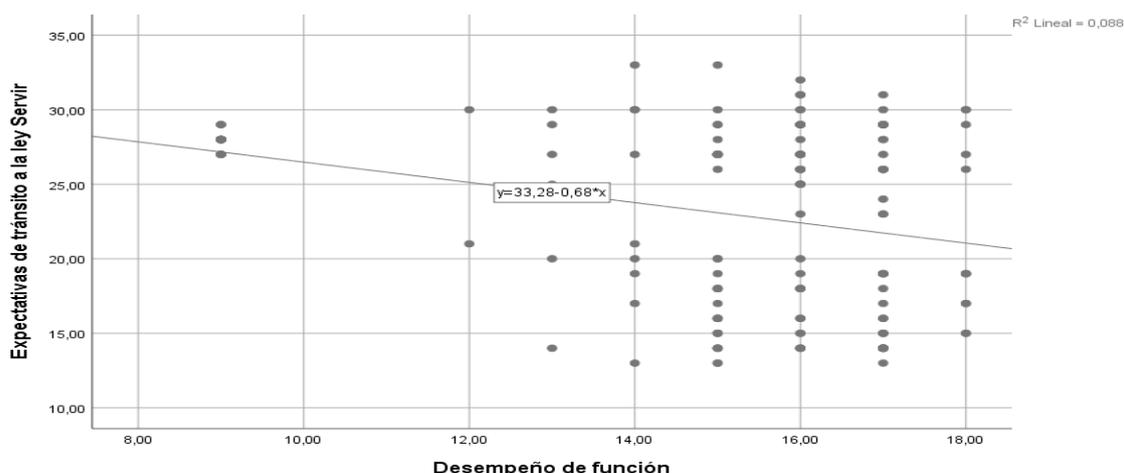


Figura 2

Diagrama de dispersión entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función

En la figura 2, se observa que la dispersión de puntos presente una tendencia decreciente, lo que quiere decir que la correlación es negativa entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función de los trabajadores de la DIRESA-Ancash.

Tabla 7

Relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función

	R de Pearson	Desempeño de función
	Coefficiente de correlación	-.195
Expectativas al tránsito de la Ley Servir	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.045

Nota: ρ =Coeficiente de correlación. No existe correlación

En la tabla 7 se observa una correlación negativa o indirecta y débil, con un valor - 0.195 entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función de los trabajadores de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.045) es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

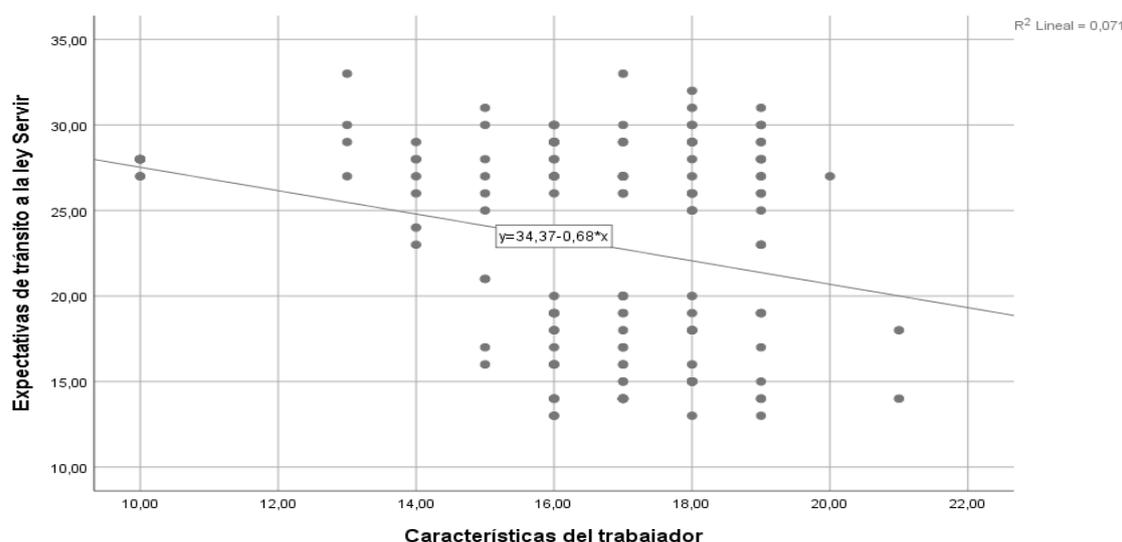


Figura 3

Diagrama de dispersión entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador

En la figura 3, se observa que la dispersión de puntos presenta una tendencia decreciente, lo que quiere decir que la correlación es negativa entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador de la DIRES Ancash.

Tabla 8**Relación entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador**

	R de Pearson	características del trabajador
Expectativas al tránsito de la Ley Servir	Coefficiente de correlación	-,163*
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	0.047

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se observa una correlación negativa o indirecta y débil, con un valor - 0,163 entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.047), que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la mencionada variable y dimensión.

V. DISCUSIÓN

Al cabo de la obtención de los resultados producto de la aplicación y procesamiento de los instrumentos de recolección de datos, se procede a contrastar los datos, empleando para ello lo arribado por los estudios que anteceden a la presente investigación y siendo explicados por los diferentes postulados teóricos consignados al inicio del estudio. En ese sentido, se inicia manifestando el resultado de la relación entre las variables expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.162 , además, un valor $p = 0.048$, y al ser menor a 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, la cual establece que existe relación significativa entre las mencionadas variables. Sin embargo, como se puede observar, la correlación encontrada entre las variables objeto de estudio es negativa o inversa, ello se explica entonces en que, en particular en el contexto objeto de estudio, si las expectativas al tránsito de la Ley Servir aumentan, el desempeño tiende a disminuir, no obstante, dicha relación podría ser explicada con servidores públicos que ya se encuentran dentro de la mencionada ley, y por tanto sus expectativas no presentan un nivel alto, además, al haber transitado, ya están en una preparación constante para mejorar su desempeño laboral, por tanto, al conocerse ese escenario, no se tendrán expectativas, dado que las expectativas hacen alusión sobre algo que genera interés pero aún es desconocido.

Sin embargo, estos resultados contrastan con lo obtenido por Flores (2020), quien por medio de sus resultados, se permitió concluir que, en torno al coeficiente de correlación R de Pearson, se obtuvo un $r = 0.829$, lo que hace manifiesto que existe una correlación positiva en un nivel alto entre las variables objeto de estudio, por otro lado, de acuerdo al análisis efectuado, se observó que el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada institución se encuentra en un nivel deficiente. Esta relación se encuentra explicada en la teoría de Campbell & Wiernik (2015), quien manifiesta que estos comportamientos que se dan en los servidores públicos, varían según el trabajo, que probablemente estén prescritos por roles y que generalmente se incluyen en la descripción del trabajo. Como está relacionado con las tareas básicas del trabajo, es difícil encontrar marcos genéricos para el

desempeño de tareas, por lo que se utilizan marcos específicos del contexto (Baloch, y otros, 2017). Por ejemplo, Adler, y otros (2016) desarrollaron una evaluación del desempeño de los empleados públicos según el nivel de responsabilidad. Entre los puestos de alto y bajo nivel, solo se compartieron dos de los cinco indicadores de desempeño de tareas: conocimiento técnico y productividad (en términos de cantidad y calidad). Un paso adelante hacia un marco genérico fue la revisión realizada por Barrada, Castro, Correa & Ruiz (2018), que incluyó indicadores de desempeño de tareas, como completar las tareas del trabajo, mantener actualizado el conocimiento, trabajar con precisión y pulcritud, planificar y organizar y resolver problemas, entre otros.

Respecto al primer objetivo específico, en donde se buscó determinar el nivel de las expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en donde se demostró que de acuerdo a lo considerado por el 85.9% de los trabajadores de la entidad objeto de estudio, esta se encuentra en un nivel Medio, mientras que un considerable grupo conformado por el 14.1% presenta expectativas en un nivel bajo. Entonces, estos resultados demuestran que las expectativas que mantienen los trabajadores se encuentran en un punto medio o aún no se encuentran seguros en transitar a la Ley Servir, lo que hace que se dificulte que trabajadores puedan acceder a capacitaciones y actualizaciones de conocimiento que imparte el estado para servidores públicos que se encuentran bajo esta ley.

Parte de la variable en general se encuentra identificada en sus dimensiones, y es que respecto a la dimensión gestión de la capacitación, se encontró que de acuerdo a lo que considera el 61.1% de los trabajadores, esta se encuentra en un nivel bajo; mientras que en la dimensión gestión del rendimiento, un 54.4% manifiesta se encuentra en un nivel medio, y por último, mismo nivel obtuvo la dimensión gestión de compensaciones calificado por el 51% de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con el estudio de Torres (2018), quien en sus resultados arrojó 19 ministerios se encuentran en proceso de tránsito al régimen en estudio, no obstante, cada uno de ellos presentan ritmos distintos, haciendo que la

culminación del tránsito sea diferente para cada uno. En tal sentido, la mencionada dispersión conlleva al análisis de los factores o causas raíces que afectan el nivel de avance por parte de los ministerios en el proceso de tránsito, es por ello que se plantea ajustar el proceso de tránsito en estas entidades.

El escenario obtenido en los resultados guarda relación y es explicada con la teoría de Pelegrín, Juaneda, Olarte & Sierra (2016), quien manifiesta que las expectativas laborales son el resultado de la interacción del individuo con las situaciones en la que se encuentra, este resultado puede ser causado por la percepción subjetiva que este tiene de su espacio laboral. Y es que es posible que el trabajador pueda haber diseñado una comprensión subjetiva de su situación laboral teniendo como referencia diversos aspectos del trabajo antes de enfrentarse a la experiencia laboral. No obstante, se debe señalar que los temores que presentan los trabajadores para acceder a la Ley Servir son infundados, dado que de acuerdo a la Ley N° 30057, su reglamento y de manera específica la normativa para el sistema administrativo de gestión de recursos humanos para entidades públicas, tiene como finalidad el diseñar e instaurar parámetros que puedan ser empleadas por las oficinas de recursos humanos, a ello se une la gestión del sistema administrativo que existen en estas.

En cuanto al segundo objetivo específico en donde se buscó determinar el desempeño de los trabajadores de la DIRES – Ancash, quedó demostrado que el 89.9% de los trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que un grupo formado por el 10.0% presentó un nivel bajo. Y esto guarda relación con lo obtenido también en el nivel de las expectativas al tránsito de la ley Servir, dado que las expectativas son casi altas en la mayoría de los trabajadores, y en ese sentido, el desempeño presenta una tendencia negativa y esto es lo que quieren cambiar los trabajadores, dado que al transitar a la mencionada ley, podrán mejorar su rendimiento laboral por medio de capacitaciones y otros programas de actualización profesional. En cuanto a sus dimensiones, respecto al desempeño de función, se encontró que el 92.6% alcanzó un nivel medio en su desempeño, mientras que en la dimensión características del trabajador, el 61.1% logró un nivel medio.

Estos resultados son explicados en la teoría de Mendoza (2015) y Martínez (2015), quienes afirman que el panorama en torno a la gestión de los servidores públicos es negativo, y esto tiene mucho que ver a una incorrecta instauración de la meritocracia en las instituciones, sumado a la dispersión legislativa que aún se mantiene, además de la carencia de un ente rector que supervise este escenario y falta de políticas de estado en cuanto a la gestión del servicio civil, factores que solo se han convertido en intentos para aumentar la inclusión de más trabajadores en este régimen, sin embargo, los resultados no son los esperados.

Además, los resultados son validados con lo concluido en el estudio de Martínez (2017), quien observó que más de 40 000 trabajadores ingresan a laborar a la administración pública peruana, lo que implica que la planilla del estado tenga que crecer en promedio 9% anualmente, no obstante, esto no necesariamente mejora la calidad de los servicios públicos, aunado a ello, se demuestra que la ley del servicio civil tiene como propósito trasladar a 700 000 trabajadores estatales a este nuevo régimen laboral, mismo que al ser voluntario, hace que no todos quieran realizar el traslado. En conclusión, lo preocupante es que los sindicatos estatales han logrado posicionar su percepción sobre la mencionada ley, y esto refleja que el 41% de personas considera que esta reforma afectaría las condiciones laborales, el 62% de los trabajadores considera que el objetivo es defender los derechos laborales.

En cuanto al tercer objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.195 , además de un p-valor de 0.045 , que es menor a 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, dado que existe relación entre la mencionada variable y dimensión. De acuerdo al resultado, se puede observar que se tiene una relación entre el desempeño de las funciones con el tránsito a la ley Servir, y es que esto se explica en el principal objetivo de la mencionada ley, que es la capacitación de los servidores públicos para un mejor rendimiento, aspecto que no tiene que ver con el desempeño de una función específica.

Estos resultados se explican en la teoría de Folgado (2014, citado en Medina, 2017), quien respecto al desempeño de función, hace referencia al rompimiento de las rutinas mediante el fomento de la participación y compromiso, además, esta va en paralelo a la creatividad. En ese sentido, es importante para una institución el crear espacios para establecer conexiones entre los mismos trabajadores con el propósito de que se sientan parte de los objetivos de la institución y de acuerdo a ello puedan innovar (Bohlander & Snell, 2008, citado en Campos, 2016). No obstante, los resultados son similares con el estudio de Cencia (2018), quien tuvo como propósito el establecer la relación entre la implementación del régimen SERVIR y la gestión de recursos humanos, concluyendo que, existe relación entre las variables objeto de estudio, con un valor en coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.550, resultado que permitió rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación.

Respecto al cuarto objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador de la Dires-Ancash, se demostró la existencia de una relación negativa – inversa y débil, dado que se obtuvo un valor -0,163, además, el resultado del p-valor (0.047), que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la mencionada variable y dimensión.

Estos resultados son validados con el estudio de Espinoza, Ramos, Espinoza & Asca (2021), en donde sus resultados demostraron que el desempeño laboral en todos los grupos trabajados fue deseable, nivel óptimo en dos de ellos, sin embargo, en el tercer grupo se encuentra que no es determinante ni tampoco óptimo, esto debido a la falta de capacitaciones y especializaciones para su cargo, en tal sentido, es necesario la rotación de empleados, lo que va a generar que se dé un proceso de inducción, escenario que es negativo para la mencionada institución, cual tiene como principal problemática la falta de capacitación a trabajadores de áreas especializadas (cabe señalar que estos no se encuentran en el régimen del servicio civil). Y de acuerdo a lo que explica Manene (2013, citado en Medina, 2017), referido a las características del trabajador, es reconocida como las actitudes y aptitudes del colaborador para lograr los resultados planificados mediante el uso de los mejores recursos que este tiene a su alcance, es decir, es

un criterio que permite conocer la forma en que se desarrollan las actividades empleando la menor cantidad de recursos disponibles.

Teniendo en cuenta los resultados, se hace manifiesto entonces que las expectativas de los trabajadores presentan una tendencia positiva o se encuentran en un nivel alto, es decir, tienen conocimiento que al transitar a la Ley Servir, van a mejorar su desempeño, mismo que quedó demostrado en los resultados que presentan niveles medios y bajos, y de acuerdo a Escalante (2015) quien menciona que el rendimiento tiene que ver con la productividad y por tanto debe comprender la etapa de evaluación del desempeño, en donde se tiene como propósito el motivar un buen rendimiento de los funcionarios, de esta forma se logra fortalecer el compromiso y la identificación con los objetivos de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe una correlación negativa o indirecta débil, con un valor -0.162 entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.048) es menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación, la cual establece que existe relación significativa entre las mencionadas variables.
- Segunda.** De acuerdo al primer objetivo específico, se concluye que las expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, presentó un nivel medio, esto manifestado por el 85.9% de los trabajadores. Respecto a sus dimensiones, en gestión de la capacitación, el 61.1% la califica en un nivel bajo, mientras que en la dimensión gestión del rendimiento, un 54.4% en un nivel medio, mismo nivel obtuvo la dimensión gestión de compensaciones (51%).
- Tercera.** De acuerdo al segundo objetivo específico, se encontró que el desempeño de los trabajadores de la DIRES – Ancash, de acuerdo a calificaciones de los jefes de áreas, el 89.9% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio. Respecto a sus dimensiones, desempeño de función, el 92.6% alcanzó un nivel medio en su desempeño, de igual forma en características del trabajador, el 61.1% logró un nivel medio.
- Cuarta.** De acuerdo al tercer objetivo específico se encontró que existe una correlación negativa o indirecta y débil, con un valor -0.195 entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función de los trabajadores de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.045) es menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa.

Quinta. De acuerdo al cuarto objetivo específico se encontró que existe una correlación negativa o indirecta y débil, con un valor $-0,163$ entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y características del trabajador de la DIRES-Ancash, además, el resultado del p-valor (0.047), que es menor a 0.05 , por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados a los cuales se han arribado, a continuación se proponen una serie de sugerencias a la DIRES-Ancash, a fin de contribuir a la creación de soluciones que puedan contribuir a una mejor información acerca del tránsito de la Ley Servir de los trabajadores y de alguna u otra forma, mejorar el desempeño de los trabajadores.

Primero. Se sugiere al personal de la Dirección General y Administración de la DIRES-Ancash, el crear programas de distribución de la información acerca de los beneficios que traería, si los trabajadores transitan a la Ley Servir, llevándose a cabo una vez al mes, a fin de no interferir con el horario laboral.

Segundo. Se sugiere al personal de la Dirección General y Administración de la DIRES-Ancash, el llevar a cabo mensualmente un monitoreo de los indicadores de desempeño de los trabajadores, a fin de poder conocer cuáles son los riesgos que implica ello y crear soluciones a largo y corto plazo, que permitan mejorar el desempeño de estos, como por ejemplo programas de capacitación.

Tercero. Se sugiere al personal de la Dirección General y Administración de la DIRES-Ancash, el realizar reuniones con los jefes de cada área laboral, a fin de que estos puedan dar cuenta mensualmente de los resultados a los cuales se han llegado y crear soluciones para lograrlos.

Cuarto. Se sugiere al personal de la Dirección General y Administración de la DIRES-Ancash, el crear perfiles de trabajo más ajustados al cargo laboral, a fin de encontrar postulantes profesionales que verdaderamente cumplan con todos los requisitos y exigencias del área.

Quinto. Se sugiere al personal de la Dirección General que en coordinación con la Dirección de Gestión de Desarrollo del Talento Humano y Administración de la DIRES-Ancash, que a mediano plazo, inicien el

procedimiento de tránsito a la Ley Servir, a fin de que se cuente con mayor número de trabajadores capacitados y mejor remunerados.

REFERENCIAS

- Acosta, L. (2014). *Fundamentos de la Ley SERVIR en la mejora de la gestión de instituciones públicas*. Scielo.
- Armstrong, G. S., Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice And Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Atamba, C. Restorative effects of awe on negative affect after receiving negative performance feedback. (2019). *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 95–103. Atamba. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594640>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en américa latina*. Banco de Desarrollo de América Latina.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bermúdez, M. (2013). Análisis del sistema del servicio civil en la administración pública peruana. *Revista Gestión Pública y Desarrollo*.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos 14ed*. Editorial Thomson.
- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Chiavenato. (2009). *Administración de Recursos Humanos- El Capital Humano de las organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. DF México: McGraw Hill.
- Cuevas, J. (2010). *Factores más usados en la evaluación de desempeño. Psicología y Empresa*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- D.S. N° 040-2014-PCM. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Peruano.

- Escalante, M. (2015). *Observaciones del reglamento de la Ley 30057*. Revista digital de derecho civil.
- Espada, J. (2019). Relación de la ley del servicio civil en la calidad de la prestación de servicios y la sede del gobierno regional de Tacna. *Tesis de maestría*. Universidad Privada de Tacna.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Innova Research Journal*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2013). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *From Stress to Wellbeing*, 62(1), 254–271. https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137310651_12
- Fernández, A. (20 de julio de 2006). <http://www.conducta.org>. <http://www.conducta.org/articulos/comportamiento.htm>
- Fiestas, A. (2014). *Características de la Ley del Servicio Civil Peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Flores, H. (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
- Flores, H., & Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciéndo*, 20(2). doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Folgado, R. (2014). *Diseño y estimulación para mejorar el rendimiento laboral*. *El Mundo*. <http://www.elmundo.es/economia/2014/06/10/5391ebc5ca474196668b458e.html>
- Hernández, G., & Fernández, J. (2010). Expectativas profesionales: Un estudio de caso. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*(7).
- Iacoviello, M., & Strazza, L. (2016). *Diagnóstico del servicio civil en América Latina en BID 2014, al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Landa, M. (2021). Implementación del régimen SERVIR en el análisis de puestos de servidores designados de una universidad pública peruana. *Revista de investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 24(47), 39-49. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>

- Law, F., & Guo, G. (2015). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(11), 1257–1277. <https://doi.org/10.1177/0306624X15574997>
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and Adaptation*. Nueva York: Oxford University Press.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (2012). *Artículo 2º.- Conformación del Poder Ejecutivo*. Lima: Gobierno del Perú.
- Llerena, B. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el Perú*. Universidad Católica de Santa María.
- Manene, L. (2013). *Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Martinez, M. (2015). Revisión sistémica de factores que influyen en la implementación de la Ley del servicio civil. *Revista electrónica de ciencias sociales*, 25-30.
- Martínez, A. (2017). Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano. *Universidad Complutense de Madrid*.
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 48(1), 220–233. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0346>
- Masadeh, R., Obeidat, B., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Mendoza, A. (2015). *Observaciones de la implementación de la Ley SERVIR*. Redalyc.
- Morales, C. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018-2019. *Horizonte de la ciencia*, 11(20), 87-94. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Neisser. (2004). *Percepción de la docencia*. <https://www.um.es/docencia/pgsql/docguardio/documentos/percepcion.pdf>
- Nilsen, H., & Ringholm, T. (2019). Lost in motivation? The case of a Norwegian community healthcare project on ethical reflection. *Cogent Business &*

- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. UPIICSA XVII,VII.
- Pinazo, D., & Carrero, V. (2010). *El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo*. España: Universidad Jaume I de Castellón.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración del personal*. Cengage Learning.
- Sagi-Vela Grande, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. . ESIC Editorial.
- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universitas Psychologica.
- SERVIR. (2013). *Exposición de motivos del Proyecto de Reglamento General de la Ley de Servicio Civil*. Ministerio Público.
- SERVIR. (2016). Características del Servicio Civil Peruano. *SERVIR*.
- Shaughnessy, A. (2017). *Employees are a company's greatest asset, they're your competitive advantage*. Poppulo. <https://www.poppulo.com/blog/employees-are-a-companys-greatest-asset-theyre-your-competitive-advantage/>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2019). *Reporte de competitividad global 2019: mercado laboral*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reportes-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>
- 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. *Revista de Ciencia Política*(17), 147-175.
- Taghipour, A., & Dejban, R. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601–1605. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.796>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

ANEXOS

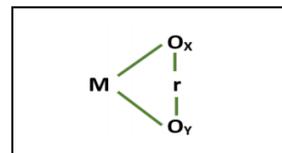
Anexo 1 – Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Expectativas al tránsito a la Ley SERVIR	Haro (2015), las expectativas de cambio a la Ley del servicio civil, son percepciones por parte de los trabajadores, en ese sentido, estos aspiran que las normas del servicio civil tengan como propósito el satisfacer las necesidades generales, pero sin afectar sus derechos fundamentales.	La variable expectativas al Tránsito a la Ley Servir, es entendida como la intención y comprensión subjetiva que tienen los trabajadores de instituciones del estado, sobre los cambios que van a generarse al trasladarse a la mencionada ley	Gestión de la capacitación	Nivel de interés individual por las capacitaciones Nivel de desempeño en relación a la capacitación Nivel de Trabajadores capacitados	Escala Ordinal 3= Alto 2= Medio 1=Bajo
			Gestión del rendimiento	Cuidado y esmero en labores Rapidez en la ejecución de la labor Trabajo tiempo extra Cumplimiento de actividades Resultados	
			Gestión de las Compensaciones.	Compensaciones retributivas (salariales)	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2. Desempeño laboral	Marrufo & Pacherez (2020), es más un recurso sistémico y estructurado, a partir de ello se realiza una medición, o evaluación o incidencia acerca de atributos y comportamientos referidos al trabajo.	La variable desempeño laboral, es el resultado del esfuerzo, sacrificios y rendimiento del trabajador, los cuales están referidos al cumplimiento de los objetivos de una institución	Desempeño de función Características del trabajador	Compensaciones no retributivas (no salariales) Servicio prestado Calidad Conocimiento del trabajador Cooperación Comprensión de las situaciones Creatividad Capacidad de realización	Escala Ordinal 3= Alto 2= Medio 1=Bajo

Anexo 2 - Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Marco teórico (Títulos y Sub Títulos)	Diseño de investigación	Población
¿Cuál es la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021?	Determinar la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021	Existe la relación significativa entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021	V1. Expectativas al tránsito de la Ley SERVIR	1. Expectativas al tránsito de la Ley SERVIR 1.1 Definición de expectativas 1.2 Ley del Servicio Civil 1.3 Dimensiones	Enfoque Investigación Cuantitativa Tipo de investigación No experimental Nivel Descriptiva Diseño de Investigación Transversal Correlacional	Trabajadores de las Direcciones que conforman la DIRES Ancash (243 Trabajadores) y 10 directivos y jefes inmediatos.
Preguntas de investigación	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en el año 2021?	Identificar el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir de los trabajadores de la DIRES-Ancash, en el año 2021	No corresponde				
¿En qué nivel se encuentra el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021?	Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES-Ancash, 2021	No corresponde				
¿Qué relación existe entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021?	Establecer la relación entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021	Existe relación significativa entre las expectativas al tránsito de la Ley Servir y el desempeño de función que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021	V2. Desempeño laboral	2. Desempeño Laboral 2.1 Teorías del desempeño laboral 2.2 Definición del desempeño laboral	M = Trabajadores de la DIRES -Ancash O_x = Observación de la variable Percepción y expectativas	Muestra Se utilizará la fórmula matemática para muestra finitas con Margen: 5%



Dónde:

<p>¿Qué relación existe entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y las características del trabajador que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021?</p>	<p>Precisar la relación entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y las características del trabajador que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre el nivel de expectativas al tránsito de la Ley Servir y las características del trabajador que presentan los trabajadores de la DIRES Ancash, en el año 2021</p>		<p>2.3 Dimensiones del desempeño laboral</p>	<p>O_y = Observación de la variable Desempeño laboral</p> <p>r = Relación entre las variables de estudio</p>	<p>Nivel de confianza: 95% teniendo como resultado 149 trabajadores y 10 directivos y jefes inmediatos.</p> <p>Muestreo</p> <p>Se utilizará un muestreo sistemático donde</p> <p>K= N/n</p> <p>K= 243/150</p> <p>K= 1,62</p> <p>K= 2</p> <p>Quiere decir que el punto de partida es cada 2 trabajadores</p>
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 3 – Cuestionario para medir la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su percepción, de manera anónima, sobre sus expectativas al tránsito de la Ley Servir, en ese sentido, se pide su mayor colaboración y consideración para responder las preguntas.

Leyenda:

5= Muy alta

4= Alta

3= Medio

2= Bajo

1= Muy bajo

Dimensión Gestión de la capacitación	1	2	3	4	5
1. Mi nivel de formación en talleres sobre la Ley Servir sería					
2. En diplomados, respecto a la Ley Servir, mi nivel de formación sería					
3. Mi grado académico, respecto a la exigencia de la Ley Servir sería					
4. La especialización académica en la Ley Servir, sería					
Dimensión Gestión del rendimiento					

5. Estando bajo la Ley Servir, mi trabajo contribuiría a las metas institucionales en un nivel					
6. Mi puesto laboral contribuiría a la organización en un nivel					
7. Mi compromiso para desarrollar todas las actividades laborales sería					
8. Mi predisposición a cumplir con mis actividades laborales hasta culminarlas sería					
9. El nivel de cumplimiento de los objetivos de la organización, estando bajo la Ley Servir, sería					
Dimensión Gestión de compensaciones					
10. La entidad en donde trabajo, invertiría en mi (como trabajador), en un nivel:					
11. La entidad en donde trabajo, me compensaría de manera no económica (felicitaciones, diplomas, premios), estando en la Ley Servir, en un nivel					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Expectativas al tránsito de la Ley Servir”
3. **Autor original:** MG. Erika Guadalupe, Aguilar Álvarez
4. **Adaptado:** Sánchez Chávez Arroyo, Tatiana
5. **Forma de aplicación:** Individual
6. **Medición:** Medir el nivel la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir.
7. **Administración:** Trabajadores de la DIRES Ancash.
8. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha =$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

VIII. DIRIGIDO A:

149 trabajadores pertenecientes a la DIRES-Áncash

IX. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

X. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 11 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: bajo (1), medio (2) y alta (3). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable fidelización.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensión Gestión de la capacitación	1, 2, 3 y 4
Dimensión Gestión del rendimiento	5, 6, 7, 8 y 9
Dimensión Gestión de compensaciones	10 y 11

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Alto	41 – 55	16 – 20	19 – 25	8 - 10
Medio	26 – 40	10 – 15	12 – 18	5 – 7
Bajo	11 – 15	4 – 9	5 – 11	2 – 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Expectativas al tránsito de la Ley SERVIR	A. Gestión de la capacitación	Nivel de interés individual por las capacitaciones	1. Mi nivel de formación en talleres sobre la Ley Servir sería	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
			2. En diplomados, respecto a la Ley Servir, mi nivel de formación sería		X		X		X		X		
		Nivel de desempeño en relación a la capacitación	3. Mi grado académico, respecto a la exigencia de la Ley Servir sería		X		X		X		X		
			4. La especialización académica en la Ley Servir, sería		X		X		X		X		
	B. Gestión del rendimiento.	Cuidado y esmero en labores	5. Estando bajo la Ley Servir, mi trabajo contribuiría a las metas institucionales en un nivel		X		X		X		X		
			6. Mi puesto laboral contribuiría a la organización en un nivel		X		X		X		X		
			7. Mi compromiso para desarrollar todas las actividades laborales sería		X		X		X		X		
			8. Mi predisposición a cumplir con mis actividades laborales hasta culminarlas sería		X		X		X		X		
			9. El nivel de cumplimiento de los objetivos de la organización, estando bajo la Ley Servir, sería		X		X		X		X		
	Gestión de las Compensaciones.	Compensaciones retributivas (salariales)	10. La entidad en donde trabajo, invertiría en mi (como trabajador), en un nivel:		X		X		X		X		
			11. La entidad en donde trabajo, me compensaría de manera no económica (felicitaciones, diplomas, premios), estando en la Ley Servir, en un nivel		X		X		X		X		


Milón Heison PEREZ MORAN
 DNI N° 40003277

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

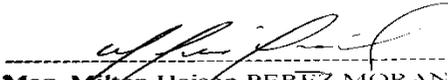
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MILTÓN HEISON PEREZ MORÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma


Mag. Milton Heison PEREZ MORAN
DNI N° 40003277

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Expectativas al tránsito de la Ley SERVIR	C. Gestión de la capacitación	Nivel de interés individual por las capacitaciones	12. Mi nivel de formación en talleres sobre la Ley Servir sería	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
			13. En diplomados, respecto a la Ley Servir, mi nivel de formación sería		X		X		X		X		
		Nivel de desempeño en relación a la capacitación	14. Mi grado académico, respecto a la exigencia de la Ley Servir sería		X		X		X		X		
			15. La especialización académica en la Ley Servir, sería		X		X		X		X		
	D. Gestión del rendimiento.	Cuidado y esmero en labores	16. Estando bajo la Ley Servir, mi trabajo contribuiría a las metas institucionales en un nivel		X		X		X		X		
			Rapidez en la ejecución de la labor		17. Mi puesto laboral contribuiría a la organización en un nivel	X		X		X		X	
			Trabajo tiempo extra		18. Mi compromiso para desarrollar todas las actividades laborales sería	X		X		X		X	
			Cumplimiento de actividades		19. Mi predisposición a cumplir con mis actividades laborales hasta culminarlas sería	X		X		X		X	
			Resultados		20. El nivel de cumplimiento de los objetivos de la organización, estando bajo la Ley Servir, sería	X		X		X		X	
	Gestión de las Compensaciones.	Compensaciones retributivas (salariales)	21. La entidad en donde trabajo, invertiría en mi (como trabajador), en un nivel:		X		X		X		X		
		Compensaciones no retributivas (no salariales)	22. La entidad en donde trabajo, me compensaría de manera no económica (felicitaciones, diplomas, premios), estando en la Ley Servir, en un nivel		X		X		X		X		

MG. LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA

DNI N° 33262050

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



MG. LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA
DNI N° 33262050

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Expectativas al tránsito de la Ley SERVIR	E: Gestión de la capacitación	Nivel de interés individual por las capacitaciones	23. Mi nivel de formación en talleres sobre la Ley Servir sería	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
			24. En diplomados, respecto a la Ley Servir, mi nivel de formación sería		X		X		X		X		
		Nivel de desempeño en relación a la capacitación	25. Mi grado académico, respecto a la exigencia de la Ley Servir sería		X		X		X		X		
		Nivel de Trabajadores capacitados	26. La especialización académica en la Ley Servir, sería		X		X		X		X		
	F: Gestión del rendimiento.	Cuidado y esmero en labores	27. Estando bajo la Ley Servir, mi trabajo contribuiría a las metas institucionales en un nivel		X		X		X		X		
		Rapidez en la ejecución de la labor	28. Mi puesto laboral contribuiría a la organización en un nivel		X		X		X		X		
		Trabajo tiempo extra	29. Mi compromiso para desarrollar todas las actividades laborales sería		X		X		X		X		
		Cumplimiento de actividades	30. Mi predisposición a cumplir con mis actividades laborales hasta culminarlas sería		X		X		X		X		
		Resultados	31. El nivel de cumplimiento de los objetivos de la organización, estando bajo la Ley Servir, sería		X		X		X		X		
	Gestión de las Compensaciones.	Compensaciones retributivas (salariales)	32. La entidad en donde trabajo, invertiría en mi (como trabajador), en un nivel:		X		X		X		X		
		Compensaciones no retributivas (no salariales)	33. La entidad en donde trabajo, me compensaría de manera no económica (felicitaciones, diplomas, premios), estando en la Ley Servir, en un nivel		X		X		X		X		



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES
DNI N° 16744141

**Anexo 4 – Ficha de observación para medir la variable Desempeño Laboral
(Directivos)**

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su percepción de lo que sería su desempeño laboral de los trabajadores en caso estuviese bajo la Ley Servir, en ese sentido, se pide su mayor colaboración y consideración para responder las preguntas.

Leyenda:

5 = Siempre

4= Casi siempre

3= A veces

2= Casi nunca

1= Nunca

Dimensión Desempeño de función	1	2	3	4	5
1. Los trabajadores brindan un buen nivel de servicio a los usuarios en todas las áreas					
2. Los trabajadores buscan que el nivel de atención que brindan sea de calidad					
3. Los trabajadores siempre buscan informarse para brindar una mejor atención					
4. Los trabajadores siempre se muestran cooperativos con la institución					

5. Cuando es necesario los trabajadores realizan horas extras para cumplir con sus actividades					
6. Los trabajadores se muestran comprometidos con el cumplimiento de los objetivos de la institución					
Dimensión Características del trabajador					
7. Los trabajadores demuestran creatividad en el desarrollo de sus actividades					
8. Los trabajadores presentan una capacidad de realización (poner en práctica ideas y proyectos)					
9. Los trabajadores tienen predisposición para capacitarse					
10. Los trabajadores ponen en práctica valores y principios en el trato con sus pares y usuarios					
11. Los trabajadores se muestran cooperativos con sus compañeros en momentos de conflicto					
12. Los trabajadores demuestran gran capacidad para lidiar con problemas propios de su trabajo					
13. Los trabajadores demuestran gran capacidad para lidiar con problemas entre sus pares					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Técnica e instrumento:** Observación / Ficha de observación
- 2. Nombre del instrumento:** Ficha de observación para medir la variable Desempeño Laboral (directivos)
- 3. Autor original:** MG. Erika Guadalupe, Aguilar Álvarez
- 4. Adaptado:** Sánchez Chávez Arroyo, Tatiana
- 5. Forma de aplicación:** Individual
- 6. Medición:** Medir el nivel de desempeño laboral.
- 7. Administración:** jefes inmediatos pertenecientes a la DIRES-Áncash
- 8. Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha =$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

XI. DIRIGIDO A:

10 jefes inmediatos pertenecientes a la DIRES-Áncash

XII. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

XIII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 11 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable fidelización.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensión Desempeño de función	1, 2, 3, 4, 5 y 6
Dimensión Características del trabajador	7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13

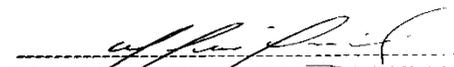
PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones	
		D1	D2
Alto	47 – 63	22 – 30	27 – 35
Medio	30 – 46	14 – 21	17 – 26
Bajo	13 – 29	6 – 13	7 – 16

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash,

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	A. Desempeño de función	Servicio prestado	1. Los trabajadores brindan un buen nivel de servicio a los usuarios en todas las áreas	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
		Cualidad	2. Los trabajadores buscan que el nivel de atención que brindan sea de calidad		X		X		X		X		
		Conocimiento del trabajador	3. Los trabajadores siempre buscan informarse para brindar una mejor atención		X		X		X		X		
		Cooperación	4. Los trabajadores siempre se muestran cooperativos con la institución		X		X		X		X		
	B. Características del trabajador	Comprensión de las situaciones	5. Los trabajadores demuestran creatividad en el desarrollo de sus actividades		X		X		X		X		
		Creatividad	6. Los trabajadores presentan una capacidad de realización (poner en práctica ideas y proyectos)		X		X		X		X		
		Capacidad de realización	7. Los trabajadores tienen predisposición para capacitarse		X		X		X		X		
			8. Los trabajadores ponen en práctica valores y principios en el trato con sus pares y usuarios		X		X		X		X		


 Mag. Milton Heison PEREZ MORAN
 DNI N° 40003277

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MILTÓN HEISON PEREZ MORÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Mag. Milton Heison PEREZ MORAN
DNI N° 40003277

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash,

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	C. Desempeño de función	Servicio prestado	9. Los trabajadores brindan un buen nivel de servicio a los usuarios en todas las áreas	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
		Cualidad	10. Los trabajadores buscan que el nivel de atención que brindan sea de calidad		X		X		X		X		
		Conocimiento del trabajador	11. Los trabajadores siempre buscan informarse para brindar una mejor atención		X		X		X		X		
		Cooperación	12. Los trabajadores siempre se muestran cooperativos con la institución		X		X		X		X		
	D. Características del trabajador	Comprensión de las situaciones	13. Los trabajadores demuestran creatividad en el desarrollo de sus actividades		X		X		X		X		
		Creatividad	14. Los trabajadores presentan una capacidad de realización (poner en práctica ideas y proyectos)		X		X		X		X		
		Capacidad de realización	15. Los trabajadores tienen predisposición para capacitarse		X		X		X		X		
			16. Los trabajadores ponen en práctica valores y principios en el trato con sus pares y usuarios		X		X		X		X		



MG. LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA

DNI N° 33262050

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



MG. LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA
DNI N° 33262050

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Expectativas al Tránsito a la Ley Servir y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRES-Áncash,

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones Y/O recomendaciones
					A. Relación entre la variable y dimensión.		B. Relación entre la dimensión y el indicador.		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	E. Desempeño de función	Servicio prestado	17. Los trabajadores brindan un buen nivel de servicio a los usuarios en todas las áreas	5 = Alta 4= Casi alta 3= Regular 2= Casi bajo 1=Bajo	X		X		X		X		
		Cualidad	18. Los trabajadores buscan que el nivel de atención que brindan sea de calidad		X		X		X		X		
		Conocimiento del trabajador	19. Los trabajadores siempre buscan informarse para brindar una mejor atención		X		X		X		X		
		Cooperación	20. Los trabajadores siempre se muestran cooperativos con la institución		X		X		X		X		
	F. Características del trabajador	Comprensión de las situaciones	21. Los trabajadores demuestran creatividad en el desarrollo de sus actividades		X		X		X		X		
		Creatividad	22. Los trabajadores presentan una capacidad de realización (poner en práctica ideas y proyectos)		X		X		X		X		
		Capacidad de realización	23. Los trabajadores tienen predisposición para capacitarse		X		X		X		X		
			24. Los trabajadores ponen en práctica valores y principios en el trato con sus pares y usuarios		X		X		X		X		



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Medir el nivel la variable desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO : Determinar la relación de las expectativas al transido a la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, 2021.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la DIRES Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES
DNI N° 1674414

Anexo 5 – Base de datos de la variable Expectativas al tránsito de la Ley Servir

N°	Dimensión Gestión de la capacitación					Dimensión Gestión del rendimiento						Dimensión Gestión de compensaciones			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Total	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Total	Ítem 10	Ítem 11	Total	General
1	2	3	2	3	10	2	3	2	3	3	13	2	3	5	28
2	2	2	2	3	9	3	2	2	3	3	13	3	3	6	28
3	2	3	3	3	11	3	2	2	3	2	12	3	2	5	28
4	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	14	2	2	4	29
5	3	3	3	3	12	2	3	3	3	2	13	2	2	4	29
6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	2	12	2	2	4	27
7	3	3	2	3	11	3	2	3	3	3	14	3	2	5	30
8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	3	14	3	2	5	30
9	3	2	2	3	10	3	2	3	2	2	12	2	3	5	27
10	2	2	3	3	10	3	2	3	3	2	13	2	3	5	28
11	2	2	2	3	9	3	2	3	2	2	12	2	3	5	26
12	2	2	2	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	6	28
13	3	2	2	3	10	2	2	2	3	2	11	2	2	4	25
14	2	3	2	3	10	2	2	2	3	2	11	2	2	4	25
15	2	3	2	3	10	3	3	2	3	2	13	3	2	5	28
16	2	3	2	3	10	3	2	3	3	2	13	3	2	5	28
17	2	3	2	3	10	2	2	3	3	2	12	3	2	5	27
18	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	3	2	5	29
19	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	3	2	5	29
20	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	14	3	2	5	30
21	2	3	3	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	6	31
22	2	2	3	3	10	3	3	3	3	2	14	2	3	5	29
23	2	2	3	2	9	3	3	2	2	3	13	3	3	6	28
24	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12	3	2	5	29
25	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12	3	2	5	26
26	2	3	3	3	11	2	2	2	3	2	11	2	3	5	27
27	2	3	3	3	11	2	2	2	3	2	11	2	3	5	27
28	2	1	2	2	7	1	1	2	1	2	7	2	2	4	18
29	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	14	2	2	4	28
30	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15	2	2	4	29
31	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	7	2	2	4	16
32	1	3	3	2	9	3	3	3	2	2	13	2	3	5	27
33	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	7	1	2	3	14
34	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12	2	3	5	29
35	2	2	2	2	8	3	3	3	3	2	14	2	2	4	26
36	2	2	2	3	9	3	2	3	3	3	14	3	2	5	28
37	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	8	2	2	4	17
38	3	2	1	3	9	3	2	3	3	2	13	2	3	5	27
39	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	6	33

40	1	3	3	2	9	2	3	3	3	3	14	3	3	6	29
41	2	1	2	3	8	3	3	3	3	2	14	3	2	5	27
42	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	6	31
43	3	2	2	1	8	3	2	2	3	3	13	3	3	6	27
44	2	2	2	3	9	3	3	3	3	2	14	3	3	6	29
45	1	1	2	3	7	1	1	2	2	2	8	2	1	3	18
46	3	2	2	3	10	3	2	3	3	2	13	2	2	4	27
47	2	2	1	2	7	3	3	2	2	3	13	3	3	6	26
48	2	1	1	2	6	2	2	2	1	2	9	2	2	4	19
49	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	15	2	3	5	28
50	2	3	3	3	11	2	2	3	3	2	12	3	3	6	29
51	2	1	3	2	8	2	1	1	1	1	6	1	1	2	16
52	1	3	3	2	9	3	3	3	3	3	15	2	3	5	29
53	1	1	2	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	13
54	3	3	2	3	11	3	2	2	2	2	11	3	2	5	27
55	3	3	3	3	12	2	2	2	1	1	8	1	2	3	23
56	3	3	2	3	11	3	3	3	2	3	14	3	3	6	31
57	2	2	1	1	6	2	2	1	2	2	9	2	1	3	18
58	2	2	1	2	7	2	2	1	2	1	8	1	2	3	18
59	2	3	2	3	10	3	3	2	3	2	13	2	3	5	28
60	1	2	1	1	5	1	1	2	2	1	7	1	1	2	14
61	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	7	2	1	3	14
62	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	13
63	2	2	3	2	9	1	1	1	2	1	6	1	1	2	17
64	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	3	3	6	30
65	3	2	2	2	9	2	3	2	3	3	13	3	3	6	28
66	3	2	2	2	9	2	3	2	3	3	13	2	3	5	27
67	3	2	2	3	10	2	3	3	3	2	13	2	2	4	27
68	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	14	2	3	5	30
69	3	2	2	2	9	3	2	2	3	2	12	2	3	5	26
70	3	3	2	3	11	3	2	2	3	2	12	3	3	6	29
71	3	3	2	3	11	2	2	3	3	3	13	3	3	6	30
72	3	3	2	2	10	2	2	3	2	3	12	3	3	6	28
73	1	1	2	3	7	3	2	3	3	3	14	2	3	5	26
74	2	3	2	2	9	3	2	2	3	3	13	3	2	5	27
75	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	6	31
76	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	3	3	6	32
77	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	13	3	2	5	29
78	1	3	3	2	9	1	1	1	1	2	6	2	2	4	19
79	2	1	1	1	5	1	1	1	3	3	9	3	3	6	20
80	2	2	3	3	10	2	3	2	3	3	13	3	3	6	29
81	3	2	3	2	10	2	3	3	3	2	13	3	2	5	28
82	1	1	3	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	6	29
83	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	15	3	3	6	30
84	3	3	3	3	12	2	3	2	3	2	12	2	3	5	29

85	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	9	2	1	3	16
86	3	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	3	2	5	27
87	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	1	4	14
88	3	1	2	3	9	3	3	3	2	2	13	2	3	5	27
89	3	2	1	3	9	3	3	3	3	2	14	2	2	4	27
90	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	8	3	2	5	18
91	2	2	1	3	8	3	3	2	2	2	12	2	3	5	25
92	3	3	3	2	11	1	1	2	2	2	8	2	2	4	23
93	3	2	2	2	9	3	2	3	2	3	13	2	2	4	26
94	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	3	5	30
95	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	3	5	30
96	3	3	2	2	10	3	2	3	2	2	12	3	2	5	27
97	3	3	3	3	12	3	2	2	3	2	12	3	2	5	29
98	1	2	1	3	7	1	1	2	1	1	6	1	1	2	15
99	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	6	2	2	4	14
100	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	1	1	2	19
101	1	2	1	3	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	17
102	2	2	2	2	8	2	1	2	1	1	7	2	2	4	19
103	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10	1	1	2	19
104	2	3	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2	3	5	25
105	1	2	2	1	6	1	1	2	2	2	8	1	1	2	16
106	1	2	3	2	8	2	2	2	1	1	8	2	2	4	20
107	2	2	3	3	10	2	2	2	3	3	12	3	3	6	28
108	1	1	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	4	20
109	1	2	2	2	7	1	1	2	1	1	6	1	1	2	15
110	3	2	3	3	11	3	2	3	2	2	12	2	2	4	27
111	2	2	2	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	17
112	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	2	3	21
113	1	2	2	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	2	14
114	3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	12	2	2	4	28
115	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	6	1	2	3	13
116	3	3	2	3	11	3	3	2	2	2	12	2	2	4	27
117	1	1	2	1	5	1	1	2	1	3	8	1	1	2	15
118	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	4	25
119	2	2	1	1	6	2	1	1	2	1	7	1	1	2	15
120	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	1	1	2	19
121	1	2	2	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	14
122	2	3	2	2	9	2	2	2	3	2	11	3	3	6	26
123	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	6	1	1	2	15
124	1	1	2	2	6	2	2	2	1	2	9	2	2	4	19
125	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	7	1	1	2	14
126	3	1	1	1	6	1	2	2	2	3	10	2	2	4	20
127	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	13
128	1	1	2	2	6	2	2	1	2	2	9	2	1	3	18
129	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	8	1	1	2	14

130	2	2	2	3	9	3	2	2	3	3	13	2	2	4	26
131	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	6	2	2	4	14
132	1	1	2	2	6	2	1	1	1	1	6	2	2	4	16
133	2	1	2	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	16
134	1	2	2	2	7	2	2	1	2	1	8	1	2	3	18
135	1	1	2	1	5	1	2	2	1	1	7	1	1	2	14
136	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	8	2	2	4	16
137	1	2	2	1	6	1	1	2	2	2	8	1	1	2	16
138	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	6	33
139	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	14	2	3	5	30
140	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	7	2	2	4	17
141	1	2	2	1	6	1	1	2	1	1	6	1	2	3	15
142	3	3	3	1	10	1	2	1	1	1	6	1	2	3	19
143	1	1	1	1	4	3	2	3	3	3	14	3	3	6	24
144	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	3	3	6	23
145	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	3	3	6	19
146	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	3	20
147	2	2	2	2	8	3	3	2	2	3	13	3	3	6	27
148	3	1	1	3	8	1	1	1	2	2	7	2	2	4	19
149	1	3	1	1	6	3	3	3	2	3	14	3	3	6	26

Anexo 6 – Base de datos de la variable Desempeño laboral

N°	Dimensión Desempeño de función							Dimensión Características del trabajador							Total	General
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Total	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13		
1	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	2	1	1	1	10	19
2	2	3	2	3	2	3	15	2	3	1	1	2	2	3	14	29
3	1	3	3	1	2	2	12	3	3	2	3	3	3	3	20	32
4	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	3	19	36
5	2	2	2	2	3	2	13	2	1	2	3	2	1	2	13	26
6	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	2	3	3	3	19	34
7	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	2	3	3	3	19	34
8	2	3	2	3	2	2	14	2	1	2	2	3	1	2	13	27
9	2	3	2	3	3	2	15	1	1	2	2	2	2	3	13	28
10	1	3	2	2	3	2	13	2	1	1	2	3	3	3	15	28
11	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	19	36
12	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	18	35
13	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	2	19	36
14	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	3	3	3	2	18	34
15	2	3	3	2	3	3	16	3	1	2	3	2	2	3	16	32
16	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	3	15	31
17	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	2	3	2	3	16	32
18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	3	16	34
19	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	31
20	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	2	2	3	2	16	32
21	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	2	3	3	2	18	35
22	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	1	3	2	2	16	33
23	2	3	3	3	3	2	16	3	1	3	3	3	3	3	19	35
24	2	3	3	3	3	2	16	3	1	2	1	3	3	3	16	32
25	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	2	3	3	3	18	33
26	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	14	29
27	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	2	3	2	3	17	33
28	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	3	18	34
29	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	3	3	2	2	17	34
30	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	2	2	16	33
31	3	3	3	3	3	2	17	3	2	1	2	3	2	2	15	32
32	3	3	3	2	3	2	16	3	1	1	2	3	3	3	16	32
33	3	3	3	2	3	3	17	3	1	2	2	2	3	3	16	33
34	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	3	3	16	33
35	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	2	3	3	2	18	33
36	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	3	20	36
37	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	3	2	3	19	33
38	3	2	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	2	3	18	35
39	2	2	3	3	3	2	15	3	1	2	3	3	2	3	17	32
40	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	3	2	17	34

41	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	3	3	18	35
42	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	2	2	2	15	32
43	3	3	3	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	15	30
44	3	3	3	3	2	2	16	3	3	1	2	3	3	3	18	34
45	3	3	3	3	2	2	16	3	3	1	2	3	2	3	17	33
46	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	3	3	2	3	17	33
47	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	3	2	3	18	34
48	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	3	2	3	17	35
49	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	3	19	37
50	3	3	2	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	2	17	32
51	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	2	17	32
52	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	2	2	2	16	31
53	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	2	2	2	2	16	30
54	2	3	2	2	3	3	15	3	3	1	2	3	3	3	18	33
55	2	3	2	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	3	19	35
56	2	3	2	3	3	3	16	2	3	1	3	3	3	3	18	34
57	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	3	3	3	3	18	35
58	3	3	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	3	3	16	32
59	3	3	3	2	2	2	15	2	1	2	2	3	2	2	14	29
60	3	2	3	3	3	3	17	3	1	2	2	3	3	2	16	33
61	3	2	3	3	3	3	17	3	2	1	2	3	3	3	17	34
62	3	2	3	3	3	3	17	2	2	1	3	2	3	3	16	33
63	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	3	3	17	35
64	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	2	15	33
65	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	2	3	2	2	15	33
66	2	2	3	3	2	3	15	3	2	2	2	3	2	2	16	31
67	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	2	19	34
68	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	2	19	35
69	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	2	17	33
70	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	3	18	34
71	2	3	3	3	3	3	17	3	2	1	3	3	2	3	17	34
72	2	2	3	3	3	3	16	2	1	1	3	2	2	3	14	30
73	3	2	3	3	3	3	17	2	1	1	3	2	3	3	15	32
74	3	2	3	2	3	3	16	3	2	1	3	2	3	3	17	33
75	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	3	3	3	19	35
76	3	3	3	2	2	3	16	2	3	2	2	3	3	3	18	34
77	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	2	18	36
78	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	2	2	17	34
79	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	3	3	2	3	17	33
80	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	3	18	34
81	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	19	36
82	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	3	19	35
83	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	3	3	3	3	18	36
84	3	3	3	3	2	3	17	3	1	2	3	3	3	2	17	34
85	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	3	2	2	2	17	32

86	2	3	3	2	3	2	15	3	3	2	3	2	2	2	17	32
87	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	2	2	2	17	32
88	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	20	37
89	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	36
90	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	36
91	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	3	3	3	3	19	35
92	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	19	36
93	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	3	17	34
94	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	2	3	3	18	30
95	2	2	2	3	3	2	14	3	1	3	2	3	2	2	16	30
96	3	2	2	2	2	3	14	2	1	3	2	3	2	2	15	29
97	3	3	2	2	2	3	15	2	1	3	2	3	3	2	16	31
98	2	3	3	2	2	3	15	3	1	3	3	3	3	2	18	33
99	2	3	3	3	2	3	16	3	1	3	3	3	3	3	19	35
100	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	2	2	2	16	32
101	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	2	2	15	33
102	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	3	19	37
103	2	2	3	3	3	2	15	3	1	3	3	3	3	3	19	34
104	2	2	3	2	2	2	13	2	1	3	2	3	2	2	15	28
105	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	2	15	27
106	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	3	3	2	16	29
107	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	3	3	2	16	31
108	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	3	3	3	17	31
109	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	2	3	18	36
110	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	2	2	3	17	35
111	3	3	2	3	3	3	17	3	1	2	3	2	2	3	16	33
112	2	2	2	3	3	2	14	3	1	2	2	2	2	3	15	29
113	2	2	2	2	3	2	13	3	2	2	2	2	3	3	17	30
114	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	3	3	3	19	35
115	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	19	34
116	3	3	3	2	2	3	16	3	1	2	3	3	2	2	16	32
117	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	2	2	2	17	33
118	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	3	2	3	3	18	34
119	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	3	3	18	35
120	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	2	2	16	33
121	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	3	3	2	2	17	33
122	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	3	2	3	3	18	34
123	3	2	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	3	3	19	34
124	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	2	2	2	16	33
125	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	2	2	16	33
126	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	3	18	33
127	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	3	18	33
128	2	2	3	3	3	2	15	3	2	2	3	2	2	2	16	31
129	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	3	3	2	17	32
130	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	2	3	3	19	36

