



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Percepción de la implementación de la ley servir y desempeño
laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Henostroza Guerrero, Kattya Rocio (orcid.org/0009-0007-0827-6908)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis amadas hijas Katty y Massiel que son mi motivación y fuerza para seguir adelante.

A mis padres por su amor incondicional.

Katty Rocío

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por darme salud, fortaleza y capacidad para lograr mis metas.

A mis hijas y mis padres por su apoyo constante e incondicional.

A mi compañero de vida por estar presente día a día alentándome a cumplir con mis objetivos.

La autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023", cuyo autor es HENOSTROZA GUERRERO KATTYA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325 | Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 13- 01-2024 14:01:24 |
| RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875 | Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 13-01-2024 14:28:25 |

Código documento Trilce: TRI - 0732010



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HENOSTROZA GUERRERO KATTYA ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| HENOSTROZA GUERRERO KATTYA ROCIO DNI: 41952510 ORCID: 0009-0007-0827-6908 | Firmado electrónicamente por: KHENOSTROZAG el 30-01-2024 18:31:03 |

Código documento Trilce: INV - 1467445

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|---|------|
| CARÁTULA | |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS | vii |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimiento | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 37 |
| VI. CONCLUSIONES | 44 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| REFERENCIAS | 48 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 01. Distribución de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional Salud Ancash | 26 |
| Tabla 02. Distribución de la muestra de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional Salud Ancash | 26 |
| Tabla 03. Baremos variable 1 – Percepción de implementación de la Ley Servir | 29 |
| Tabla 04. Baremos variable 2 – Desempeño Laboral | 29 |
| Tabla 05. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov | 31 |
| Tabla 06. Nivel de correlación entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral | 32 |
| Tabla 07. Valores de medidas simétricas | 32 |
| Tabla 08. Nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir | 34 |
| Tabla 09. Análisis de nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir, según indicadores | 35 |
| Tabla 10. Nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud. | 36 |
| Tabla 11. Análisis de nivel de desempeño laboral, según indicadores | 37 |
| Tabla 12. Correlación entre la dimensión gestión de la capacitación y desempeño laboral | 38 |
| Tabla 13. Correlación Rho Spearman entre la dimensión gestión de la capacitación y desempeño laboral | 38 |
| Tabla 14. Correlación entre la dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral. | 39 |
| Tabla 15. Correlación Rho Spearman entre dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral | 39 |
| Tabla 16. Correlación entre el nivel de la dimensión gestión de compensaciones y desempeño laboral | 40 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 17. | Correlación del Rho Spearman entre la dimensión gestión de compensaciones y desempeño laboral | 41 |
| Tabla 18. | Correlación Rho Spearman entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral | 42 |
| Tabla 19. | Resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral | 42 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 01. Figura 1 Diseño correlacional descriptivo simple | 26 |
| Figura 02. Dispersión y tendencia entre los valores del nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral | 35 |
| Figura 03. Niveles de percepción de la implementación de la Ley Servir según sus dimensiones para los trabajadores DIRESA | 36 |
| Figura 04. Niveles de desempeño laboral según sus dimensiones para los trabajadores DIRESA | 37 |

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2023. La metodología aplicada fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlación simple, se trabajó con una muestra de 75 trabajadores de la Dirección Regional de Salud, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados por tres jueces expertos y cuya confiabilidad fueron altas (Alfa de Cronbach 0,874 y 0,903). Entre los resultados se determinó que, la percepción sobre la implementación de la Ley Servir es valorada por el 58,67% de encuestados como regular, a su vez respecto al desempeño laboral, la mayoría de los trabajadores (77,33%) la perciben en un nivel medio. Se concluye que, el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral poseen una relación positiva de nivel moderado ($Rho=,585$) y significativa ($p\text{-valor}=,000$) corroborando que el nivel de percepción de la Ley Servir afecta el desempeño laboral de los servidores públicos.

Palabras clave: Ley Servir, desempeño laboral, dirección regional de Salud.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship that exists between the perception of the implementation of the Servir Law and work performance in the Regional Health Directorate of Ancash, 2023. The methodology applied was a quantitative approach, non-experimental, transversal design. . and simple calculation, we worked with a sample of 75 workers from the Regional Health Directorate, to whom two questionnaires were applied that were validated by three expert judges and whose reliability was high (Cronbach's Alpha 0.874 and 0.903). Among the results, it is determined that the perception of the implementation of the Servir Law is valued by 58.67% of respondents as regular, in turn with respect to job performance, the majority of workers (77.33%) perceive it as a medium level. It is concluded that the level of perception of the implementation of the Servir Law and job performance have a positive relationship of moderate level ($Rho=.585$) and significant ($p\text{-value}=.000$), corroborating that the level of perception of the Serve Law affects the job performance of public servants.

Keywords: Serve law, job performance, regional health directorate.

I. INTRODUCCIÓN

Como señala Sauñe (2021) existen diferentes problemas al momento de implementar la Ley SERVIR en las diferentes entidades públicas, es por ello que se necesita poner en práctica cada una de las normas que regulan el accionar de los empleados públicos, así como también deben tener conocimiento de sus obligaciones y derechos que les brinda esta ley, en muchos casos dicha implementación se lleva a cabo sin previo aviso el cual muchas veces perjudica el desempeño laboral de ellos; la Ley SERVIR, definida por Castellanos (2019), es una política pública que busca modernizar el Estado y potenciar la eficiencia y eficiencia de las organizaciones públicas al ofrecer un servicio de calidad. En este sentido, el desempeño laboral de los colaboradores estatales es clave para lograr un trabajo de calidad y contribuir a la modernización (Agui, 2020).

Ahora bien, la problemática que se manifiesta es la resistencia al cambio y desinformación de los colaboradores públicos ante la nueva gestión pública y la Ley Servir. Esto genera una percepción negativa y errónea sobre los beneficios de la modernización del estado y afecta el desempeño del trabajo y la calidad de la atención. Según Varas (2021), los colaboradores públicos nombrados suelen tener una percepción negativa y errónea ante los cambios, pues creen que perjudican su labor y los excluyen o marginan, por eso, difunden esa mala percepción entre los demás trabajadores, haciéndoles creer que la nueva ley y su implementación afectarán su carrera profesional. Caravaca et al. (2020) señalan que hay desconocimiento sobre la implementación de una ley, por lo que se necesita promoverla de forma que todos conozcan su objetivo final y tengan una percepción adecuada. Estas situaciones influyen en el desempeño del trabajo, reduciendo la productividad y la calidad de atención.

A nivel internacional la problemática según la Organización Internacional de Trabajo (2022) señala que el desempeño laboral se vulnera en situaciones donde el Estado incorpora nuevas leyes laborales que en principio parecen ser que afectan de forma directa al trabajo tradicional de éstos, pero que son parte de la modernidad de la nueva gestión pública que es necesaria para mejorar el servicio al ciudadano;

para Meneses et al. (2021) señala que en países donde la política laboral es muy rígida, sujeta a las decisiones y determinaciones de las leyes que brinda el Estado; este cambio trae complicaciones en el desempeño de los colaboradores públicos.

De otro lado, a nivel latinoamericano la problemática señala que se realizaron diversos estudios que discutieron la transición de la administración pública y determinaron que el componente principal en las instituciones son el recurso humano, son ellos los que se encargan de la aplicación e implementación de nuevas prácticas, es decir la implementación de políticas públicas sobre recursos humanos (Huang et al., 2024).

En ese mismo sentido, Güemes (2020) refiere que en el servicio civil la función de mayor importancia en una democracia es la de reducir la potestad de los políticos en el manejo de la administración pública. Lo que denota que la existencia del servicio civil profesional, formal y real, es un indicador importante de la vigencia de una verdadera democracia. Asimismo, Morales y Ruiz (2022) indican que en Argentina no fue del todo exitoso, ya que presentan dificultades e inconsistencias en el desarrollo y mejoras del talento humano.

En la realidad problemática nacional según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) indica en un reporte realizado que existen instituciones donde sus trabajadores se niegan a cualquier cambio que sea parte de la modernización de la reforma de la gestión estatal, dándole un valor anti laboral, dicho fenómeno se da porque existe un desconocimiento sobre la ley; en las palabras de Carmen (2021) indica que cuando se tiene una percepción equivocada de una ley laboral, esta crea en los trabajadores públicos preocupaciones, como que se generen despidos masivos. Goyburu (2020) indica que dentro de las direcciones regionales de salud las remuneraciones son limitadas, sin incentivos y no dan valor al desempeño laboral de sus colaboradores públicos.

El desempeño laboral de los servidores estatales es un elemento clave para mejorar la calidad de atención brindada y la modernización del estado. Sin embargo, existe una escasez de investigaciones que analicen cómo la implementación de una ley laboral, como la Ley Servir, puede incidir en el desempeño de los colaboradores

estatales. Por eso, se necesita ampliar y desarrollar más el estudio de este tema, que tiene una gran pertinencia social y académica. Además, se debe atender a la situación de los colaboradores públicos, que muchas veces se sienten desatendidos y excluidos de las decisiones que afectan a su carrera profesional. Es necesario que se les informe adecuadamente sobre los beneficios de la nueva ley y se les motive para que cooperen de manera eficiente en los procesos de cambio.

En la realidad problemática local de la Dirección Regional de Salud Ancash (DIRESA) presenta insuficiencia en el desempeño laboral, debido a la falta de gestión y conocimiento sobre la Ley Servir, que busca modernizar el estado y mejorar la calidad del servicio. Los servidores estatales desconocen los beneficios de esta ley y la rechazan por temor a perder sus derechos laborales y sindicales; dicha situación se vio reflejado durante el periodo 2022, donde se realizaron dos paros organizados por los gremios sindicales en contra de esta ley. Según Caravaca et al. (2020), esta resistencia al cambio afecta la productividad y la atención a los usuarios, que son los principales retos de este sector que cuenta con presupuesto limitado.

Además de lo anterior, el diagnóstico basado en la revisión de trabajos previos sobre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral mostró que esta medida tiene efectos negativos en el rendimiento de los trabajadores de la DIRESA. Es por ello, que estos se sintieron perjudicados desde el principio y con menos oportunidades, por lo que percibieron que la entidad no les prestó la debida atención, implementando acciones necesarias para mitigar esta situación y mejorar la atención a los usuarios; sin embargo, existe una escasa investigación específica para lograr una correcta implementación de la Ley Servir que mejore el desempeño del trabajo en estas instituciones.

En este sentido, este trabajo presenta el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023?

En tal sentido, el estudio se justifica de forma teórica porque permitirá incrementar el conocimiento sobre las variables estudiadas y dar una interpretación

correcta respecto a la implementación de la Ley Servir y el efecto que tendrá en el rendimiento laboral de los colaboradores estatales; por tanto, se tendrá que revisar contenido bibliográfico sobre el tema para que sea un punto de partida a la interpretación de los resultados.

Se justifica de forma práctica porque permitirá a los colaboradores de la DIRESA Ancash tener una mejor percepción sobre la implementación de dicha ley y que este no perjudique su desempeño laboral, ya que con esta información válida y representativa que apoye a la gestión pública por parte de los encargados de la implementación servirá como un enfoque de implementación sin encontrar mucha resistencia. Por otra parte, se justifica de forma metodológica porque este trabajo será un aporte de investigación que permitirá conocer las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la implementación de la Ley Servir y de esta manera mejorar el procedimiento administrativo, aumentar el desempeño de trabajo de los colaboradores y entregar atención de alta calidad a los usuarios. Además, se justifica de forma social porque permitirá que los trabajadores tengan una manera de expresar sus percepciones de la implementación de dicha ley y conocer si ésta realmente les perjudicará o beneficiará, si generará despidos masivos y que genere afectación a su desempeño laboral.

Es por ello, que se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023.

Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023; Determinar el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023; Determinar la relación entre el nivel de la dimensión de la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023; determinar la relación entre el nivel de la dimensión de gestión del rendimiento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023 y determinar la relación entre el nivel de la dimensión de gestión de compensaciones y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023.

Para el presente trabajo se plantea la hipótesis general:

Hi: Existe una relación positiva entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

H0: No existe una relación positiva entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se han tenido en consideración estudios previos congruentes con el tema de investigación, a nivel del país e internacional, con el objetivo de entender y analizar mejor el problema, por lo que en la presente investigación se contemplan los antecedentes más destacados a nivel nacional.

Para el artículo de investigación publicado por Flores y Gonzalez (2020) publicado en Trujillo, quienes tuvieron como propósito establecer un vínculo entre la Ley Servir y el desempeño del trabajo en una organización estatal en la selva ; la metodología que se utilizó fue de un estudio no experimental, cuantitativa, correlacional donde participaron 60 empleados de dicha institución por medio del muestreo censal; mediante la prueba de Pearson se consiguió un valor de 0.829 de correlación positiva alta; por tanto, se concluye que se logró establecer el vínculo que hay entre el desempeño del trabajo y la Ley Servir; que permitirán tomar acciones a nivel de gerencia de la institución.

En el artículo publicado por Navarro et al. (2022) en Lima quienes tuvieron como finalidad de proponer un nuevo modelo laboral basándose en la Ley Servir y mejorar el desempeño del trabajo en una organización estatal en una región peruana; el método aplicado fue básico, no experimental, explicativo, descriptivo y prospectivo, aplicando un cuestionario a 90 empleados públicos; los resultados son, el porcentaje de la competencia para el cargo un 72.22% dice que es baja, 70% regular, por medio del estadístico R-pseudo que 44% existe una influencia de dicho modelo sobre el desempeño laboral; por lo que concluyeron que existe un relación positiva dentro del desempeño laboral al implementarse un nuevo modelo laboral basado en dicha ley.

Para el artículo elaborado por Carcausto et al. (2021) en Juliaca – Perú se determinó que existe vínculo entre el desempeño del trabajo y la nueva Ley Servir en una municipalidad provincial; la metodología aplicada fue un estudio cuantitativo, correlacional, transeccional, no experimental donde participaron unos 200 empleados estatales que respondieron por medio de un cuestionario; de esto resultó

que un 2% siente que la ley Servir es inadecuado para mantener un desempeño laboral esperado, 13% la percibe como desmotivante, 77% tiene la percepción como adecuado, 11.5% no precisa; entonces concluyen que dentro de las diferentes modalidades de contratos de los colaboradores en la municipalidad existe un vínculo entre la implementación de Ley Servir y el desempeño del trabajo que según con otros factores podrá determinar si este último es afectado de forma positiva y negativa, algo que la gestión pública tendrá que mejorar.

En el artículo publicado por Espinoza et al. (2021) en Lima quienes tuvieron como objetivo principal determinar el desempeño del trabajo y su vínculo con los cambios de puestos de los empleados por medio de la rotación basándose en la implementación de la Ley Servir; el método que aplicó es cualitativo, inductivo, de revisión documentaria el cual por medio de una entrevista y la recolección de información; los resultados se encontraron al triangular las respuestas de la entrevistas donde los empleados públicos mostraron una reacción deseable sobre dichos cambios propuestos basados en la ley Servir, con respuestas mayoritariamente que están de acuerdo; concluyen que se logró determinar la relación entre nivel del desempeño laboral que se consiguió cuando se hicieron unos cambios en los puestos al momento que se implementó la ley Servir en dicha organización.

Para el artículo publicado por De la Cruz (2020) en Puno, tuvo como fin describir las afectaciones que tendría en los regímenes laborales y la ley Servir con las posibles causas que trae en el desempeño del trabajo de los diferentes servidores estatales; el método aplicado fue de revisión bibliográfica, cualitativa, no experimental, descriptiva, en el cual se recurrió a los principales buscadores de artículos científicos donde encontraron 987 y al aplicar el filtro de inclusión quedó en 75 con los cuales se trabajaron el análisis; como resultado encontró que dependía del tipo de régimen en que se encontraba el trabajador público quien cambia la percepción sobre la implementación de la Ley Servir y como afectaba al rendimiento del trabajo produciendo la afectación en los resultados esperados; por lo que concluye que es necesario que dentro de las organizaciones públicas tengan

claro con qué tipo de régimen laboral contratan a sus empleados para que al momento de estar bajo la ley Servir estos no se vean disminuidos en su desempeño laboral.

Los antecedentes internacionales son:

En la investigación de maestría hecha por Santacruz (2021) en Colombia tuvo la finalidad de realizar una propuesta para mejorar el desempeño laboral por medio de la implementación de la ley Servir en funcionarios de una organización de dicho país; el método aplicado fue de un estudio mixto, cuantitativo, descriptivo y en el cual se aplicó para juntar información por medio de la encuesta y la revisión documental; resultó plan de mejora que propone el reconocer el esfuerzo de algunos empleados para desarrollarse como mejores trabajadores y aceptar los cambios que trajo la nueva ley del Servir, se fortalece los planes de capacitación sobre este nuevo régimen para que la perspectiva no tenga una incidencia directa sobre el desempeño laboral que puedan tener estos servidores públicos; por tanto, concluye que el desempeño es un instrumento para medir dentro de la gestión pública el trabajo de sus empleados pero que cuando se implementan nuevas leyes laborales estas pueden ser afectadas en forma negativa si es que la organización no toma prevenciones necesarias sobre esta situación.

Para el artículo publicado por Enrique (2021) en Argentina tuvo como finalidad analizar la gestión de capacitación como dimensión principal dentro del servicio civil y la perspectiva que tiene dentro de los colaboradores públicos de una institución; se aplicó la metodología de una investigación cuantitativa, descriptiva, donde se aplicó ocho entrevistas para conocer las percepciones de un total de 50 empleados públicos; de los resultados encontrados se puede mencionar que dentro de las respuestas más coincidentes señalan que existe una percepción no tan positiva sobre la implementación del servicio público esto debido a que sienten que dicho cambio perjudicará su estabilidad laboral, los ingresos que vienen percibiendo y la cantidad de trabajadores que pueden pasar a la condición de retirados; concluye que las personas tienen percepciones diferentes de acuerdo a su posición laboral donde se encuentran en ese momento de modo que sus respuestas estarán en

función a ello, situación que puede afectar la gestión pública que se desarrolla en dicho momento.

En el artículo publicado por Vera (2023) en México indaga sobre la transparencia que puede brindar el régimen laboral del servicio civil en entidades públicas que pueden afectar directamente el desempeño laboral; la metodología utilizada fue de revisión bibliográfica donde se tuvo que evaluar la situación de este tipo de ley en países como Argentina, México y Chile siendo este del tipo comparativo tomando en cuenta cuatro dimensiones; los resultados encontrados son que en la aplicación de dicho régimen del servicio civil en dichos países tienen también como finalidad la rendición de cuentas y transparencia con sus empleados el cual ha creado una percepción negativa ante esta ley, *accountability vertical* y horizontal, se encontró que puede provocar un control social y variantes en el desempeño laboral; por tanto concluye que se destacan los diferentes modelos que se aplican en esos países y su adaptación donde algunos son híbridos dentro de la conformación del servicio civil, pero en todos ellos el desempeño es de alguna manera afectado.

Para el artículo elaborado por González et al. (2020) en Chile realiza un análisis sobre el conjunto de datos que se obtuvieron al buscar la percepción de los empleados públicos que están bajo el servicio civil de dicho país, el método aplicado fue de tipo cualitativo, descriptivo, con estimación no paramétrica por medio de la curva de Kaplan-Meier; los resultados señalan que los datos encontrados son relevantes que permiten profundizar el funcionamiento del servicio civil chileno; donde el desconocimiento del servicio civil en dichos empleados públicos les genera una percepción negativa; asimismo, indica que las diferentes comparaciones con otras realidades latinoamericanas permitió a la investigación ampliar sobre gestión del rendimiento; por tanto, se concluye que los altos directivos públicos chilenos tienen un reto para poder administrar el talento humano dentro de la Ley Servir y que este no afecte al desempeño.

En el estudio de Venegas (2021) realizó una investigación de maestría en Chile para evaluar la factibilidad estratégica y el desempeño laboral de la

implementación del servicio social en una entidad estatal. La metodología se dividió en cuatro etapas, que consistieron en entrevistar a los colaboradores públicos con preguntas abiertas sobre su percepción de esta medida. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los participantes tuvieron una percepción negativa al inicio, lo que motivó a la gerencia pública a aplicar una estrategia para medir el impacto en el desempeño laboral. Esta estrategia confirmó que el desempeño se vio afectado por la implementación del servicio social. Por lo tanto, el autor concluye que es necesario evaluar el desempeño cuando se implemente una nueva política laboral en el sector público, ya que estas políticas suelen generar rechazo al principio.

Ahora bien, *respecto al tema, primero: Desempeño laboral*. Según Chauhan (2023) es el esfuerzo que brinda el trabajador público con el fin de conseguir las metas organizacionales, para ello está sujeto a la realización de sus habilidades y capacidades con las que cuenta para el cargo y este tenga un resultado positivo; Gallagher et al. (2023) señala que es el resultado final de la motivación de acuerdo con las habilidades propias de este. En palabras de Zampetakis y Gkorezis (2023) define al desempeño laboral como una medida que utilizan las organizaciones para conocer la productividad de sus trabajadores de forma individual y poder analizar los factores que posiblemente estén incidiendo dentro de ellos, que por medio de las actividades que pueden realizar estas no logran conseguir las metas programadas, eso determina si es o no exitoso su labor como resultado de todo el conjunto de acciones ejecutadas por parte del trabajador con el propósito de cumplir con su labor diaria; Arokiasamy et al. (2023) indica que cuando un empleado es sometido a la evaluación de su desempeño laboral este entonces debe aceptar el resultado final y con ello cumplir de forma responsable para mejorar esos resultados por medio de la capacitación y con ello pueda cumplir con su trabajo incrementando su rendimiento en su puesto de trabajo.

Es importante el desempeño laboral como señala Mora y Mariscal (2019) ya que se convierte en un reto para la institución estatal porque con ello puede evaluar de forma individual el trabajo que realiza cada uno de ellos y cómo su aporte

beneficia a la organización pública, ya que con esa información le permitirá tomar decisiones que le permitan conseguir sus objetivos y aportaciones finales; en la percepción de Marin y Delgado (2020) señala que cuando un colaborador público se encuentre con un desempeño laboral bajo debe encontrar el factor que este propiciando este efecto para tomar acciones inmediatas y poder corregirlo para que no perjudique a todos los demás puestos de trabajo.

Para Robbins (2004) quien desarrolló una teoría sobre el desempeño laboral el cual tiene la capacidad para coordinar, organizar diferentes acciones que cuando estas se manifiestan de forma conjunta por medio del comportamiento humano dentro de un proceso productivo que determina en un resultado final siendo este provechoso para la organización, se puede valorar de forma individual, pero por lo tanto las variables que pueden condicionarlo son amplias.

De hecho, de los diferentes modelos teóricos para estimar el nivel de desempeño de trabajo de los colaboradores menciona van der Lippe y Lippényi (2020) al modelo de Kopmans (2013) quien durante los años 60 sugirió el realizar una investigación dentro del ejército americano, aplicando una herramienta para evaluar el desempeño de forma total, con ello proponer estrategias que permitan tomar decisiones al respecto, dicho modelo se encuentra delimitado por tres dimensiones que son desempeño laboral, desempeño de la tarea y desempeño de contexto; estos serán medidos por una escala valorativa de percepciones de los empleados públicos como una autoevaluación sobre su trabajo en su puesto actual.

Para la dimensión desempeño laboral Olivera et al. (2021) la menciona como una forma de escalofones para medir ítems repetitivos, de impacto negativo sobre la validez del contenido; entonces se vuelve la comprensión de situaciones donde los colaboradores tienen la capacidad de demostrar cómo son capaces de resolver los problemas por medio de su conocimiento que tienen en dicho puesto, la experiencia de resolución sobre problemas que se pueden presentar y las funciones que este realiza de forma individual.

En la dimensión desempeño de la tarea se refiere en términos de Andrés et al. (2020) al intento de replicar la realidad de todo profesional y al momento de

realizar una acción típica pero que es necesaria que sea sintetizada por medio de las capacidades, destrezas y actitudes que se realizan por medio de un trabajo individual; Peiró et al. (2021) agrega que para poder aumentar la productividad y el desempeño laboral se tiene que enfocar en el tiempo que se toman los colaboradores para realizar sus actividades realmente importantes, esta evaluación permite a la gerencia encontrar de forma individual por donde pasa la productividad y tomar decisiones.

Segundo. Percepción de la implementación de la Ley Servir. Según Vilela (2020) refiere, sobre la nueva ley que habla sobre reformar el servicio civil tomando en cuenta la meritocracia y el profesionalismo de los empleados para acceder a mejores puestos de trabajo, con ello se logró unificar los regímenes laborales dentro del mundo público. Adiciona Torres (2021) que esta nueva ley también permite realizar una regulación respecto a la orientación y supervisión que se puede dar en las entidades estatales, esto incluye que se puedan realizar nuevos procesos de contratación de forma más transparente, participativa y de mayor alcance para captar mejores profesionales a la carrera pública. Palomino (2021) menciona que es una ley que permite a los colaboradores estatales a mejorar, porque relaciona el tener una mejor capacitación por medio de la especialización educativa el cual en la misma proporción permitirá que se puedan incrementar sus sueldos, gratificaciones entre otros beneficios que compensen esa mejora productiva, en ese mismo sentido, permitirá a los otros colaboradores que se encuentren bajo el régimen especial del D.L. N° 1057 a poder tentar la estabilidad laboral. Para Carrera (2020) señala que esta ley es importante porque permitirá planificar que recursos se necesitan de acuerdo con la labor necesaria de las entidades estatales para iniciar una promoción de un mejor empleo dentro del estado.

En ese mismo sentido, bajo la percepción de Flores (2022) define a ley Servir como un tipo de régimen exclusivo para aquellos colaboradores que prestan sus servicios laborales en el estado y son parte de la gestión, por tanto por medio de esta ley se generan los derechos y deberes para poder continuar en la carrera pública, para ello la implementación se da de forma progresiva quienes por medio

del concurso público pueden migrar a ese tipo de régimen, el cual les traerá mejoras en sus ingresos y demás gratificaciones como en el sector privado, pero con la condición que estos estarán sujetos a evaluaciones de desempeño que tiene como fin generar un buen desempeño laboral y compromiso como trabajar para los ciudadanos.

La ley Servir es importante como indica Panduro y Flores (2022) porque permite a las instituciones a evaluar el desempeño laboral que tienen sus colaboradores, así con ello poder reconocer el mérito que tiene uno al realizarlo de la mejor manera, en algunas ocasiones se tiene como característica que puedan existir despidos masivos pero esto como señala Rojas (2021) no debería darse ya que su proceso de implementación es de forma progresiva y voluntaria para acogerse a este nuevo tipo de régimen laboral estatal; Dill'Erva (2021) menciona que esta ley permite a las instituciones a mantener un equilibrio y orden dentro de la gestión pública, permite el uso de criterios científicos, basados en números y resultados para tomar mejores decisiones a favor del personal y la ciudadanía, por último, permite que se apliquen principios donde se brinden una mayor estabilidad a los trabajadores aplicándoles salarios por sus capacidades educativas dejando de lado la forma antigua que solo se preocupaba por tomar en cuenta la preferencia política, compadrazgos, ideologías o amistades que perjudican el desempeño laboral por tanto el buen servicio que debe darse a los ciudadanos.

Según Cáceres (2021) el enfoque humanístico es el que prevalece dentro de esta investigación ya que la ley Servir es la consolidación del régimen único para poder contratar personal en las entidades públicas de forma que estas puedan por dicho medio conseguir un mejor estilo de vida y brindar oportunidades a todos, así como de alcanzar tranquilidad y estabilidad laboral que permita pensar en sus familias y que estas puedan desarrollarse de la mejor manera; la condición que tiene este tipo de régimen laboral es la de capacitación de forma constante; para Novoa (2020) dicho enfoque está basado en las necesidades que en este caso tienen los trabajadores y sobre mejorar sus valores como seres humanos.

Así mismo, basándose en la teorías que describen la nueva gestión pública la que se acomoda a lo investigado es la teoría gerencialista que dentro del enfoque de Santos y Azevedo (2020) se refiere a se pueda implementar dentro de las organizaciones del Estado criterios y funcionamiento en lo teórico y operativo de la misma forma que se trabaja en el sector privado para conseguir los objetivos, el cual permitirá a las gerencias tener un mejor manejo de recursos públicos incluido el talento humano que dentro de una organización estatal siempre es un reto ya que son limitados y en muchas veces su desempeño laboral es bajo perjudicando de forma directa a los ciudadanos; para Lunardi et al. (2019) indica que el gerencialismo brinda al sector público la posibilidad de que al momento de tomar decisiones de implementación de nuevas leyes estas tengan resultados que permiten crear estrategias controlables para que en la implementación se consiga la meta esperada.

Según Rojas (2021), la teoría de modernización del estado en la gestión estatal consiste en adaptar las estructuras, funciones y capacidades del sector público a los desafíos y exigencias de la sociedad actual, buscando mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de las prestaciones públicas, así como la intervención y rendición de cuentas de actores estatales. Esta teoría orienta la implementación de la Ley Servir, como señala Torres (2021), una norma que busca reformar el sistema de servicio civil en el Perú, estableciendo un régimen único y exclusivo para los servidores estatales, basado en el mérito, la evaluación, la capacitación y la carrera profesional.

De otro lado, luego de revisar los diferentes modelos teóricos de análisis de datos, con el objetivo de poder saber el nivel respecto a la percepción sobre la implementación de la Ley Servir en la DIRESA Ancash se tomó a Trefogli (2019) quien propone un cuestionario valorativo que contiene 26 preguntas en una escala de Likert el cual será adaptado del elaborado por Barrenechea y Villagarcia (2019), estará delimitado por tres dimensiones que son: gestión de la capacitación, del rendimiento y de compensaciones.

Para la dimensión gestión de la capacitación, para Durán y Martínez (2020) se refiere a lograr cerrar las diferencias entre los trabajadores públicos por medio de brindar conocimiento, fortaleciendo sus competencias y formas de poder realizar una labor para que el servicio público que se brinda sea de la mejor calidad para los ciudadanos. Así mismo, Ricardo et al. (2019) lo califica como una estrategia principal para fortalecer el servicio civil y potenciar la eficacia y la eficiencia dentro de la gestión estatal, esto también inciden en el desempeño laboral ya que los conocimientos que debe tener el empleado público tienen que estar alienados al puesto donde se desenvuelve. En toda institución Hidalgo et al. (2019) señala que la formación laboral que se brinda tiene que ir de la mano de la formación profesional que tenga este para que se puedan crear acciones de capacitación.

Para la dimensión de la gestión del rendimiento según Pashanasi et al. (2021) es la comprensión del proceso de evaluación que estimula los buenos resultados y compromisos que puede tener el trabajador público, además que logra encontrar y reconocer los aportes de estos para cumplir con los objetivos que tiene la institución pública, muestra las necesidades que se tiene para con los empleados para que estos puedan mejorar su desempeño laboral en sus puestos; señala Pacherez y Marrufo (2020) que solo con una valoración del trabajo por medio del rendimiento se podrá brindar el reconocimiento necesario a los empleados públicos para que mejoren, se capaciten y como consecuencia sea la mejora de toda la organización pública.

En la dimensión gestión de compensaciones según Romero et al. (2020) menciona al ingreso monetario como beneficio que recibe el empleado público como retribución de la prestación de sus servicios dentro de la institución de acuerdo con la carga laboral y la posición que se encuentra, la compensación tiene como objetivo captar, mantener y desarrollar que los trabajadores públicos se motiven para contribuir a cumplir a las metas de la organización, es así que la dirección de cualquier institución pública debe prever la cantidad de recursos financieros que van a destinar para el pago de sus empleados públicos como contraprestación de su labor dentro del puesto que realiza.

Finalmente, Apac (2022) menciona que, según diferentes experiencias en el sector estatal, la incorporación de la Ley Servir generó una percepción negativa entre los colaboradores, lo que afectó su desempeño laboral y la operatividad de la organización. Moriano (2022) coincide en que la implementación de nuevas leyes laborales suele provocar reacciones negativas por parte de los trabajadores públicos. Núñez y Ramírez (2021) señalan que la percepción de los colaboradores estatales varía a lo largo del proceso de implementación de una ley, pasando por una etapa de rechazo, una de adaptación y una de aceptación. Juhász et al. (2023) confirman, en otras investigaciones, que la percepción inicial es negativa y que esto repercute en la reducción del desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

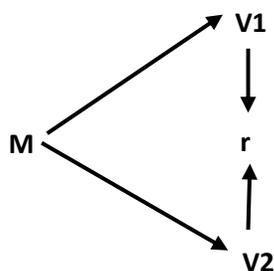
3.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio tuvo un enfoque metodológico cuantitativo ya que, los valores que se trabajaron son numéricos y tuvieron un trato estadístico. Fue de tipo básica porque el conocimiento que se cree con los resultados encontrados permitió seguir investigando sobre estas variables siendo un aporte más a los estudios; bajo los términos de Hernández y Sampieri (2017) quien define a los estudios de tipo básica como una generación de conocimiento sobre las teorías ya conocidas y como los resultados que se encuentran aumentan las concepciones para poder analizar una realidad.

El diseño de la investigación es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional simple. Fue no experimental porque el autor no intervino ni modificó el entorno problemático ni los sujetos de muestreo (Ramos, 2021). Fue transversal porque la investigación se realizó en un espacio y periodo determinados (Ramos, 2021). Fue descriptivo porque el autor puntualizó ciertos criterios de los elementos de la población estudiada (Guevara et al., 2020). Fue de nivel correlacional simple porque buscó diagnosticar si existía una correlación entre las variables de estudio sin alterar la realidad establecida (Arias et al., 2020).

Figura 1

Diseño correlacional descriptivo simple



M: Muestra de estudio: trabajadores de la DIRESA Ancash

V1: Nivel de percepción de implementación de la Ley Servir

V2: Nivel de desempeño laboral

r: relación entre la implementación de la ley Servir y desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización: Serán:

Variable Primera: Percepción de la implementación de la Ley Servir

Definición conceptual: Según Vilela (2020) es una nueva ley que se trata sobre reformar el servicio civil tomando en cuenta la meritocracia y el profesionalismo de los empleados para acceder a mejores puestos de trabajo, con ello se logró unificar los regímenes laborales dentro del mundo público.

Definición operacional: Se midió el grado de percepción de la implementación de la Ley Servir el cual fue adaptado del elaborado por Trefogli (2019) quien propone un cuestionario valorativo que contiene 26 preguntas en una escala de Likert el cual fue adaptado y mejorado por Barrenechea y Villagarcía (2019) y está delimitado por tres dimensiones que son: gestión de la capacitación, del rendimiento y de compensaciones.

Variable Segunda: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Según Chauhan (2023) es el esfuerzo el cual brinda trabajador público con el fin de conseguir las metas organizacionales, para ello está sujeto a la realización de sus habilidades y capacidades con las que cuenta para el cargo y este tenga un resultado positivo; Gallagher et al. (2023) señala que es el resultado final de la motivación de acuerdo con las habilidades propias de este.

Definición operacional: Se midió el nivel de desempeño de los colaboradores por medio un instrumento adaptado del modelo de Kopmans (2013) su evaluación es de forma total, dicho modelo se encuentra delimitado por 16 ítems y por tres dimensiones que son desempeño laboral, desempeño de la tarea y desempeño de contexto.

De la operacionalización de las variables (Anexo 01).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Para Mucha et al. (2021) se define como un total de elementos que pueden ser personas, unidades, cosas, entre otras que tienen en común particularidades semejantes que permite al autor agruparlas dentro de un mismo círculo. En ese sentido el estudio estuvo constituido por 165 servidores públicos de ambos sexos, nombrados bajo el D.L N° 276 de la DIRESA Ancash que laboran al año 2023.

Tabla 1

Distribución de los servidores estatales nombrados de la DIRESA Ancash

| Descripción | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Nombrados D.L N°276 | 100 | 65 | 165 |
| Total | 100 | 65 | 165 |

Nota: Cuadro de Asignación del Personal de la DIRES ANCASH, 2023

Criterios de exclusión: Personal contratado bajo el régimen especial del D.L. N° 1057 (CAS), locación de servicios y funcionarios de la DIRESA Ancash, 2023; servidores públicos que no se encuentren en el momento de la aplicación de los cuestionarios.

Así mismo para Josefina et al. (2022) la muestra es aquella porción del universo que guarda particularidades similares y es significativa en su número para determinar una descripción acertada de lo que se busca en los resultados. Entonces, para realizar el cálculo de la muestra y se mantenga la representatividad se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, con el parámetro donde el nivel de confianza tiene que ser de 95% y con un margen de error no mayor al 5%. Para determinar los valores de probabilidad p y q, se tomó los valores resultantes a partir de la muestra de estudio piloto obteniendo (0,9 y 0,1). A partir de dichos parámetros se calcula una muestra de 75 servidores públicos nombrados.

Donde:

N = Población total : 165

Z = nivel de confianza (1.96).

e = margen de error 5% (0.05).

p = probabilidad de fracaso (0.9).

q = probabilidad de éxito (0.1).

n = tamaño de la muestra (75).

De su muestra de estudio. Esta fue probabilística aleatoria simple. Dado a que las unidades de la población de estudio tienen características homogéneas y tienen la misma oportunidad de ser elegidos (Batanero et al., 2019).

Tabla 2

Distribución de la muestra de los servidores estatales nombrados de la Dirección Regional Salud Ancash

| Descripción | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------|---------|---------|-------|
| Nombrados | 40 | 35 | 75 |
| D.L N°276 | | | |
| Total | 40 | 35 | 75 |

Nota: Cuadro de Asignación del Personal de la DIRESA ANCASH (2023)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De la técnica: Se usó la encuesta, para Hernández y Duana (2020) la define como una técnica para recolectar datos para un estudio de investigación, permite la aplicación que, en una muestra, se puede realizar una serie de preguntas abiertas y cerradas el cual permitirá conocer la percepción de los encuestados. La encuesta es muy utilizada, porque permite obtener y elaborar datos rápidos y eficaces.

De los instrumentos:

- a. Escala valorativa “Percepción de la implementación la Ley Servir”. Dicho instrumento de recolección de datos de corte cuantitativo, fue adaptado por la investigadora, en fundamento teórico y referencial con base al cuestionario “Ley servir” elaborado por Sánchez (2020) la cual mide la variable de percepción de la implementación de la Ley Servir en cualquier entidad pública; dicho instrumento se

validó por jueces expertos y su aplicación en diferentes proyectos de investigación bajo la misma intención de búsqueda de respuestas, en cuanto a su validez fue dado por el coeficiente de alfa de Cronbach de 0,947. Su aplicación es individual, el tiempo que se toma es de 20 minutos. La escala valorativa, constituye una escala tipo Likert, conformada por 26 ítems con cinco niveles de respuestas: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total acuerdo.

- b. Escala valorativa de Likert "*Desempeño laboral*". Es un instrumento de recolección de datos de corte cuantitativo, adaptado por la investigadora, en fundamento teórico y referencial con base al cuestionario "Desempeño laboral" adaptado del modelo de Kopmans (2013). La cual mide el nivel de desempeño laboral a trabajadores tanto de entidades privadas como públicas; su validación se hizo por expertos conocedores del tema y su confianza estuvo sujeto a que el valor del error esperado no supere el 5%. Su aplicación es individual, el tiempo para resolverlo será 15 minutos. Dicha escala valorativa, constituye una escala tipo Likert, conformada por 16 ítems, para la variable desempeño laboral la escala es: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total acuerdo.

La evaluación de tres jueces expertos permitió determinar la validez de las herramientas que se utilizaron en la investigación. Hernández y Mendoza (2018) afirman que la validez es un aspecto clave para entender la exactitud y la relevancia de los instrumentos, lo que conduce a resultados coherentes en el estudio. Los expertos, fueron una contadora con maestría en gestión pública quien trabaja en la DIRESA Ancash; segundo experto fue una abogada con maestría en gestión pública quien también labora en la DIRESA Ancash y finalmente tendremos a un ingeniero civil con maestría en gestión pública quien trabaja en la DIRESA en el área de recursos humanos. A ellos se le envió para su llenado la matriz de validación que está compuesta de preguntas que permitirán que se dé un valor al instrumento y que le dé el check para continuar con su aplicación.

De su confiabilidad del instrumento es un proceso que garantiza la fiabilidad de cualquier instrumento, para que los datos pasen por un proceso de análisis estadístico e inferencial. Se realizó un estudio piloto para confirmar la confiabilidad del instrumento utilizado. En el presente estudio, se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia y se seleccionó una muestra de 10 servidores públicos de la DIRESA, 2023.

Para tal efecto, se determinó el coeficiente de alfa de Cronbach, utilizando el método de consistencia interna, que considera como criterio de fiabilidad de una herramienta, un coeficiente no menor al 0,7 o cercano a la unidad para que esté presente una distribución normal. En efecto, se determinó para el instrumento Implementación de la Ley Servir y para el instrumento desempeño del trabajo con valores de 0,925 y de 0,911 respectivamente.

3.5. Método de análisis de los datos

Para responder a las preguntas e hipótesis de la investigación, se usaron tablas estadísticas de frecuencias e inferenciales para analizar las variables de estudio y sus resultados. Estos datos se sometieron a varias pruebas estadísticas y se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman.

Entonces, para poder realizar un análisis de los valores que se obtuvo de las variables se debe delimitar por medio de baremos según la dimensión y luego la variable y así se consiguió los niveles de cada uno de ellos. Tenemos a:

Tabla 3

Baremos variable 1 – Percepción de implementación de la Ley Servir

| Dimensiones | Niveles | | |
|--|---------|---------|--------|
| | Malo | Regular | Buena |
| Dim 1 Gest. de la capacitación | 8-19 | 20-30 | 31-40 |
| Dim 2 Gest. del rendimiento | 8-19 | 20-30 | 31-40 |
| Dim 3 Gest. de compensaciones | 10-24 | 25-37 | 38-50 |
| <i>Percepción de implementación de la Ley Servir</i> | 26-61 | 62-96 | 97-130 |

Tabla 4*Baremos variable 2 – Desempeño Laboral*

| Dimensiones | Niveles | | |
|-----------------------------|---------|-------|-------|
| | Bajo | Medio | Alto |
| Dim 1 Desempeño Laboral | 5-12 | 13-19 | 20-25 |
| Dim 2 Desempeño de la tarea | 5-12 | 13-19 | 20-25 |
| Dim 3 Desempeño de contexto | 6-14 | 15-22 | 23-30 |
| Desempeño Laboral | 16-38 | 39-59 | 60-80 |

3.6. Procedimiento

La investigación comenzó con la identificación de la población y la selección de la muestra, cuya validez se estableció mediante el acuerdo de tres jueces expertos y el producto de la prueba piloto. Después de validar la muestra, se recogió la información mediante dos cuestionarios valorativos que se eligieron instrumentos, se aplicó dichos cuestionarios de forma presencial para el cual se procedió a pedir permiso a la DIRESA Ancash para con ello programar su aplicación.

Se presentó un consentimiento informado a cada uno de los trabajadores nombrados que serán parte de la investigación para salvaguardar su identidad y de la opinión vertida en el cuestionario que será totalmente anónima en todo sentido. Finalmente, una vez obtenido los datos necesarios se procedió por medio del software SPSS y Microsoft Excel a procesar los datos luego por medio de los cuadros descriptivos e inferenciales a responder a los cuestionamientos de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el código de ética en investigación de la UCV, en la que contiene principios y estándares éticos para el desarrollo de la investigación, tales como: la Confidencialidad en el uso de los datos recopilados; la Confianza y Veracidad de los datos que se obtendrán, sin manipularlos; el respeto a la propiedad intelectual de los autores, quienes estuvieron correctamente referenciados de acuerdo con estilo APA; la originalidad, la cual tuvo una gran importancia ya que la información recaudada se encuentra debidamente citada de acuerdo a las normas

de APA y el consentimiento en lo informado ya que los participantes de la investigación emitieron el permiso correspondiente para que se estudie la información recogida.

IV. RESULTADOS

4.1. De la prueba de normalidad

Con el interés de realizar la prueba estadística, el cual es necesario para analizar los resultados se debe partir por la aplicación de la prueba de normalidad.

Donde:

H0: Los resultados tienen una distribución normal

Hi: Los resultados no tienen una distribución normal

Nivel de significancia: 5%

Regla de decisión: si p valor es menor a sig., se rechaza H0 y se acepta Hi

Estadístico de prueba: Kolmogorov - Smirnov la muestra fue mayor a 50.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

| | Kolmogorov - Smirnov | | |
|-------------------------------|----------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: Implementación Ley Servir | ,280 | 75 | ,000 |
| V2: Productividad laboral | ,446 | 75 | ,000 |

Interpretación: Al realizar la prueba de Kolmogorov - Smirnov, las dos variables tienen un valor de significancia menor a 0,05; por ende, se rechaza H0 y se acepta Hi, afirmando que los valores encontrados no tienen una repartición normal. Por consiguiente, se utilizará para su análisis la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2. Del objetivo general

Determinar la relación que existe entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la DIRESA Ancash, 2023.

Tabla 6

Nivel de correlación entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral.

| Niveles | | Niveles de Desempeño Laboral | | | | |
|-------------------------|---------|------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total | |
| Nivel de percepción ILS | Malo | f | 1 | 11 | 1 | 13 |
| | | % | 1.33% | 14.67% | 1.33% | 17.3% |
| | Regular | f | 2 | 36 | 6 | 44 |
| | | % | 2.67% | 48.0% | 8% | 58.67% |
| | Buena | f | 2 | 11 | 5 | 18 |
| | | % | 2.67% | 14.67% | 6.67% | 24.0% |
| Total | f | 7 | 60 | 8 | 75 | |
| | % | 9.3% | 80.0% | 10.7% | 100% | |

Interpretación: Del total de 75 colaboradores de la DIRESA quienes participaron en el cuestionario, el 48% percibieron un nivel regular sobre la ILS y se encontró un nivel medio para el desempeño laboral. Mientras que, un 6.67% de los trabajadores participantes advierten un nivel bueno de ILS y al mismo tiempo un nivel alto de desempeño del trabajo; así mismo, el 1.33% perciben un nivel malo de ILS de igual forma un nivel bajo del desempeño laboral.

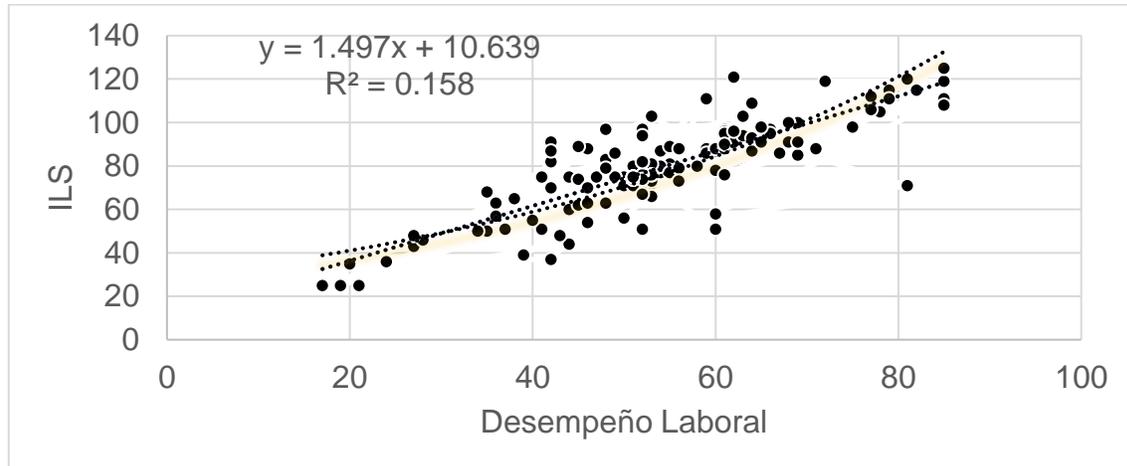
Tabla 7*Valores de medidas simétricas*

| Escala | Prueba | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|------------------------|---------------------|--------|---|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | + ,231 | ,119 | 2,112 | ,000 |
| N de casos válidos | | 75 | | | |

Interpretación: Al realizar la prueba estadística y con el coeficiente de asociación Tau – b – Kendall quien precisa la existencia de una asociación la cual es significativa porque su “p” valor es menor a 5% y una correlación directa de nivel bajo de 0,231 entre el nivel de la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño.

Figura 2

Dispersión y tendencia entre los valores del nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral



Interpretación: Según la figura 2, se observa que las puntuaciones sobre el desempeño del trabajo y la implementación de la Ley Servir, tienen una tendencia creciente. De acuerdo con la referencia de regresión lineal, la pendiente tiene un valor positivo de 1.497, lo que indica un vínculo directo con las variables de investigación. Además, el coeficiente de determinación es 0,2637, lo que significa que el 20% del desempeño laboral se explica por la ILS.

4.3. Análisis descriptivo de las variables

Del objetivo específico 1: Determinar el nivel de percepción de la implementación de la ley Servir en la DIRESA Ancash, 2023.

Tabla 8

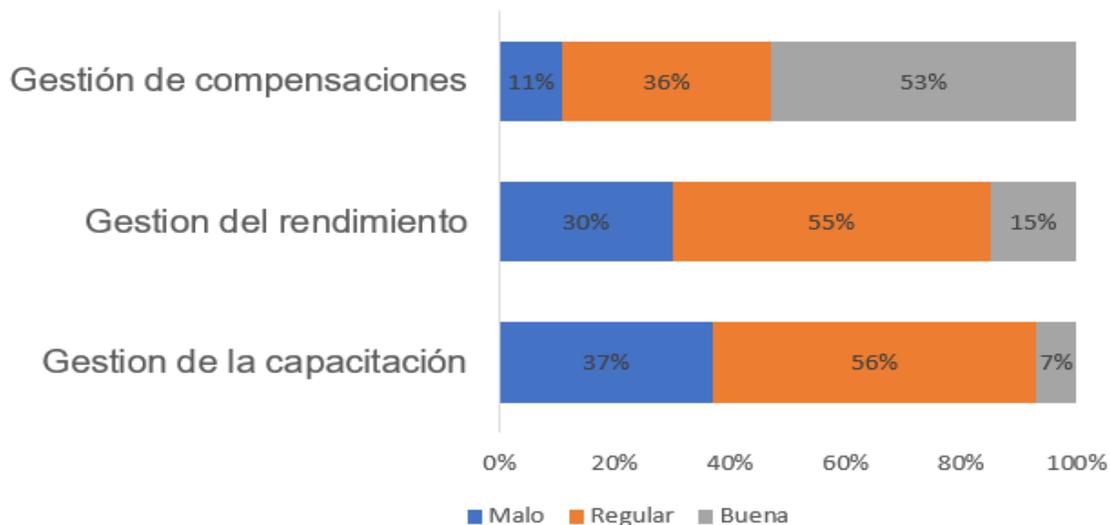
Nivel de percepción de la ILS en la DIRESA Ancash.

| Nivel | f | % |
|---------|----|-------|
| Malo | 13 | 17.3 |
| Regular | 44 | 58.67 |
| Buena | 18 | 24.0 |
| Total | 75 | 100,0 |

Interpretación: Se toma en cuenta los 75 colaboradores de la DIRESA Ancash a quienes se les aplicó la encuesta, de ello resultó: un 58.67% de nivel regular; un 24% de nivel buena y un nivel malo 17.3%

Figura 3

Niveles de percepción de la ILS según sus dimensiones para los trabajadores de la DIRESA



Interpretación. De acuerdo con la figura 3, se observa que el nivel de percepción sobre la implementación de la Ley Servir en función de sus dimensiones que fueron

seleccionadas para esta investigación fueron: la gestión de compensaciones tuvo un nivel alto de 53%, un nivel regular 36% y un nivel malo 11%; para el caso de la gestión del rendimiento un 55% de nivel regular, 30% de nivel malo y 15% nivel bueno; para la dimensión gestión de la capacitación obtuvo un nivel regular de 56%, nivel malo 37% y un 7% un nivel bueno.

Tabla 9*Análisis de nivel de percepción de la ILS, según indicadores*

| Dimensión | Indicador | Punt.total | Prom. | Logro (%) | Nivel |
|----------------------------|--|------------|-------|-----------|-------|
| Gestión de la capacitación | Desempeño | 10 | 5,63 | 56.3% | Reg. |
| | Capacitación realizada | 10 | 2,10 | 21% | Mal. |
| | Evaluación de la capacitación | 10 | 1,39 | 13.9% | Mal. |
| | Perseverancia | 10 | 4,96 | 49.6% | Reg. |
| Gestión del rendimiento | Actitud positiva hacia las tareas | 10 | 7,58 | 75.8% | Bue. |
| | Culminación de tareas asignadas | 10 | 2,37 | 23.7% | Mal. |
| | Cumplimiento de metas | 10 | 2,10 | 21% | Mal. |
| | Trabajos concluidos en el tiempo establecido | 10 | 6,99 | 69.9% | Reg. |
| Gestión de compensaciones | Buena relación con los trabajadores | 10 | 7,17 | 71.7% | Reg |
| | Ingresos satisfechos | 10 | 5,96 | 59.6% | Reg. |
| | Cumplimiento de pagos según Ley Servir | 10 | 6,43 | 64.3% | Reg. |

| Malo | Regular | Bueno |
|-----------|-----------|------------|
| [20%-47%] | <47%-74%] | <74%-100%] |

Interpretación. De acuerdo con la tabla 9, se describe, el nivel de percepción de la ILS comparando a los indicadores de las dimensiones, se evidencia que, el nivel mayoritario es regular, teniendo como porcentajes menores y donde se debe tomar acción son: capacitación realizada, evaluación de la capacitación, cumplimiento de metas y culminación de tareas asignadas.

Del objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral en la DIRESA Ancash.

Tabla 10

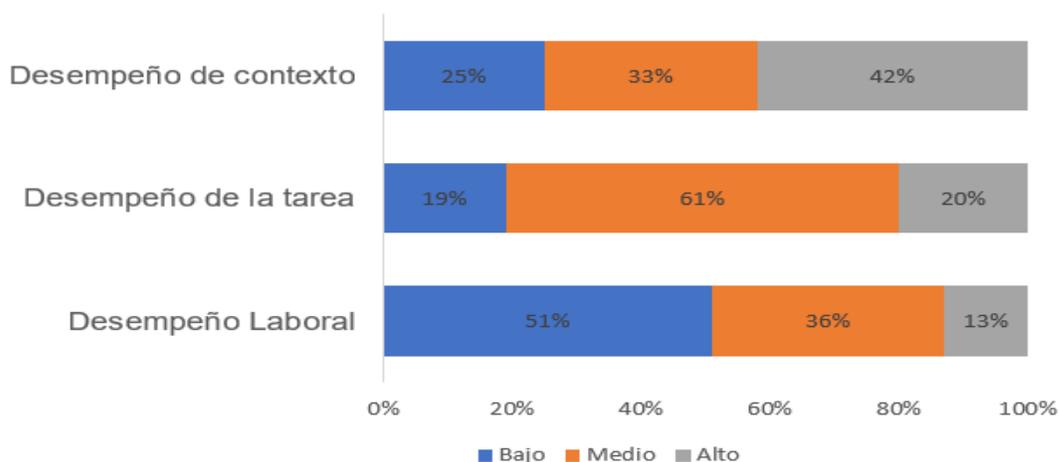
Nivel del desempeño laboral en la DIRESA Ancash.

| Nivel | f | % |
|-------|----|-------|
| Bajo | 5 | 6.67 |
| Medio | 58 | 77.33 |
| Alto | 12 | 16 |
| Total | 75 | 100,0 |

Interpretación: Se toma en cuenta los 75 colaboradores de la DIRESA Ancash quienes participaron del cuestionario tienen un nivel medio 77.33%, un nivel alto 16% y solo un 6.67% nivel bajo.

Figura 4

Niveles de desempeño según sus dimensiones para los colaboradores de la DIRESA Ancash.



Interpretación. Se observa que nivel desempeño del trabajo en función de sus dimensiones que fueron seleccionadas para esta investigación son: el desempeño de contexto tuvo un nivel alto de 42%, un nivel medio 33% y un nivel bajo 25%; para el caso del desempeño de la tarea un 61% de nivel medio, 19% de nivel bajo y 20% nivel alto; para la dimensión desempeño laboral obtuvo un nivel bajo de 51%, nivel medio 36% y un 13% un nivel alto.

Tabla 11*Análisis de nivel de desempeño laboral, según indicadores*

| Dimensión | Indicador | Punt.total | Prom. | Logro (%) | Nivel |
|-----------------------|---|-------------------|--------------|------------------|--------------|
| Desempeño Laboral | Planeamiento y organización del trabajo | 10 | 2,57 | 25.7% | Baj. |
| | Orientación a resultados | 10 | 6,29 | 62.9% | Med. |
| | Priorización del trabajo | 10 | 5,36 | 53.6% | Med. |
| Desempeño de la tarea | Eficiencia laboral | 10 | 5,47 | 54.7% | Med. |
| | Iniciativa | 10 | 2,89 | 28.9% | Baj. |
| | Tareas laborales desafiantes | 10 | 6,99 | 69.9% | Med. |
| Desempeño de contexto | Actualización de conocimientos | 10 | 5,10 | 51% | Med. |
| | Actualización de habilidades laborales | 10 | 2,36 | 23.6% | Baj. |
| | Soluciones creativas | 10 | 4,71 | 47.1% | Med. |

| Bajo | Medio | Alto |
|-------------|--------------|-------------|
| [20%-47%] | <47%-74%] | <74%-100%] |

Interpretación. De acuerdo con la tabla 11, se describe, el nivel de desempeño del trabajo comparando a los indicadores de las dimensiones, se evidencia que, el nivel mayoritario es medio, teniendo como porcentajes críticos y donde se debe tomar acción son: planeamiento y organización del trabajo, iniciativa, actualización de habilidades laborales.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación entre el nivel de la dimensión de la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en DIRESA Ancash, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión gestión de la capacitación y desempeño laboral

| Niveles | | Desempeño Laboral | | | |
|---|---------|-------------------|--------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Dim.1. Gestión de la capacitación | Malo | f 2 | 16 | 0 | 18 |
| | | % 2.67% | 21,33% | 0% | 24% |
| | Regular | f 3 | 38 | 5 | 46 |
| | | % 4% | 50,67% | 6,67% | 61,33% |
| | Buena | f 0 | 9 | 2 | 11 |
| | | % 0% | 12% | 2,67% | 14,67% |
| Total | | f 5 | 63 | 7 | 75 |
| | | % 6.67% | 84% | 9,33% | 100,0% |

Interpretación: Del total de 75 colaboradores de la DIRESA Ancash quienes participaron en el cuestionario de los cuales perciben un nivel regular de gestión capacitación y al mismo tiempo un nivel medio de desempeño laboral con un valor de 50.67% como valor mayor, por lo que se considera no es suficiente la gestión que se hace sobre la capacitación hacia los trabajadores para que mejore su desempeño laboral creando un camino de mayor esfuerzo para mejorar este aspecto.

Tabla 13

Correlación Rho Spearman entre la dimensión gestión de la capacitación y desempeño laboral

| Rho Spearman | Desempeño laboral | |
|--------------------------------------|----------------------|--------|
| Dimensión Gestión de la capacitación | Coef. de correlación | ,531** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | n | 75 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se determina que hay una correlación positiva y directa de un nivel moderado con un valor de 0,531 y una significancia menor al 0,05 por tanto se aprueba la H_1 que reafirma la correlación entre la dimensión gestión de la capacitación y la variable desempeño del trabajo de acuerdo con las 75 respuestas emitidas por los colaboradores de la DIRESA Ancash.

Del objetivo específico 4: Determinar la relación entre el nivel de la dimensión de gestión del rendimiento y el desempeño laboral en la DIRESA Ancash, 2023.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral, 2023

| Niveles | | Desempeño Laboral | | | Total |
|---------|---|-------------------|--------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Malo | f | 6 | 21 | 1 | 28 |
| | % | 8% | 28% | 1,33% | 37,33% |
| Regular | f | 1 | 21 | 0 | 22 |
| | % | 1.33% | 28% | 0% | 29,33% |
| Buena | f | 0 | 19 | 6 | 25 |
| | % | 0% | 25,33% | 8% | 33,33% |
| Total | f | 7 | 61 | 7 | 75 |
| | % | 9.33% | 81,33% | 9,33% | 100,0% |

Interpretación: Del total de 75 colaboradores de la DIRESA quienes participaron el cuestionario los cuales perciben un nivel regular de gestión del rendimiento y al mismo tiempo un nivel medio de desempeño del trabajo con un valor de 28% como valor mayor, por lo que se considera que las acciones que toman los encargados de la implementación en la Ley Servir no están realizando un reconocimiento adecuado a las acciones de los trabajadores el cual trae una reducción en su desempeño laboral.

Tabla 15

Correlación Rho Spearman entre dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral

| Rho Spearman | | Desempeño laboral |
|---------------------------------|----------------------|-------------------|
| Dimensión Gest. del rendimiento | Coef. de correlación | ,487** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | n | 75 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se determina que hay una correlación positiva y directa de un nivel moderado con un valor de 0,487 y una significancia menor al 0,05 por lo tanto se aprueba la H_1 que reafirma la correlación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral de acuerdo con las 75 respuestas emitidas por los colaboradores de la DIRESA Ancash.

Del objetivo específico 5: Determinar la relación entre el nivel de la dimensión de gestión de compensaciones y el desempeño laboral en la DIRESA Ancash, 2023.

Tabla 16

Correlación entre el nivel de la dimensión gestión de compensaciones y desempeño laboral

| Niveles | | Desempeño Laboral | | | | |
|--------------------------------|---------|-------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total | |
| Dim.3. Gest. de compensaciones | Malo | f | 2 | 13 | 2 | 17 |
| | | % | 2.67% | 17,33% | 2.67% | 22,67% |
| | Regular | f | 2 | 3 | 1 | 6 |
| | | % | 2.67% | 4% | 1,33% | 8% |
| | Buena | f | 1 | 21 | 30 | 52 |
| | | % | 1.33% | 28% | 40% | 69,33% |
| Total | f | 5 | 37 | 33 | 75 | |
| | % | 6.67% | 49,33% | 44% | 100,0% | |

Interpretación: Del total de 75 colaboradores de la DIRESA quienes participaron en el cuestionario de los cuales perciben un nivel buena de gestión de compensaciones y al mismo tiempo un nivel alto de desempeño con un valor de 40% como valor mayor, por lo que se considera que en relación con el momento de realizar las compensaciones la percepción es buena.

Tabla 17

Correlación del Rho Spearman entre la dimensión gestión de compensaciones y desempeño laboral

| Rho Spearman | | Desempeño laboral |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Dimensión Gestión de compensaciones | Coef. de correlación | ,733** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | n | 75 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se determina que hay una correlación positiva y directa de un nivel alto con un valor de 0,733 y una significancia menor al 0,05 por lo tanto se aprueba la Hi que reafirma la correlación entre la dimensión gestión de compensaciones y la variable desempeño laboral de acuerdo con las 75 respuestas emitidas por los trabajadores de la DIRESA.

4.4. Prueba de hipótesis

Nivel de significación: $\alpha = 5\%$

Regla de decisión:

Rechazar H_0 cuando p-v " es mayor que α y aceptar H_0 si p-v " es menor que α

Hipótesis general:

H_1 : Existe una relación positiva entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

H_0 : No existe una relación positiva entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

Tabla 18

Correlación Rho Spearman entre la percepción de la ILS y desempeño laboral

| Rho Spearman | | Desempeño laboral |
|--|----------------------|-------------------|
| Percepción de la implementación de la Ley Servir | Coef. de correlación | ,585** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | n | 75 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se determina que existe una correlación positiva moderada entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño con un valor de 0,585 y una significancia menor al 0,05 por tanto se aprueba la H_1 , que existe una vinculación directa entre la percepción de la ILS y el desempeño laboral en los colaboradores de la DIRESA Ancash.

Tabla 19

Resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la percepción de la ILS y desempeño laboral

| | | Rho de Spearman | Desempeño Laboral |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Dim. de la percepción de la ILS | Gestión de la capacitación | Coef. de correlación | ,531 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | Gestión del rendimiento | Coef. de correlación | ,487 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | Gestión de compensaciones | Coef. de correlación | ,733 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |

Interpretación: En los 75 colaboradores de la DIRESA Ancash, se determinó que:

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor 0,531 y significancia menor a 0,05 entre la dimensión gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los 75 asalariados de la DIRESA.

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor 0,487 y significancia menor a 0,05 entre la dimensión gestión del rendimiento y el desempeño laboral.

Existe una correlación directa de nivel alto de valor 0,733 y significancia menor a 0,05 entre la dimensión gestión de compensaciones y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Dentro las cuestiones sobre gestión pública, la implementación de la Ley Servir, que busca consolidar el régimen único para contratar personal en las entidades públicas, ha generado diversas reacciones entre los colaboradores de la DIRESA Ancash, que ven afectados por las nuevas reglas sobre contrataciones y evaluaciones. Según Panduro y Flores (2022), la Ley Servir tiene el propósito de mejorar el estilo de vida y brindar oportunidades a todos los trabajadores públicos, pero también implica ciertos cambios que pueden ser rechazados por algunos, sobre todo por los de mayor grado de antigüedad. Estos cambios pueden influir en el desempeño de los colaboradores, también en su satisfacción y motivación. El estudio permitirá determinar las fortalezas y debilidades de la Ley Servir, así como las oportunidades y amenazas que representa para los colaboradores de la DIRESA. De tal manera, se podrá proponer estrategias para mejorar la gestión estatal, la calidad de servicio y el clima laboral.

Por lo mencionado, este estudio pretende dar respuesta al problema: ¿Cuál es el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la DIRESA Ancash, 2023? Como consecuencia de ello se logró obtener en los resultados previos del estudio que existe un nivel regular de percepción de la implementación de la Ley Servir y un nivel medio de desempeño laboral; por otro lado, para la hipótesis general, se establece que existe una relación positiva con un nivel alto entre las variables estudiadas. El estudio tomó como referencia para poder encontrar resultados similares y diferentes a la vez que refuercen lo hallado por medio de investigaciones de posgrado, artículos científicos y revistas indexadas tanto de nivel internacional, nacional y locales.

En ese sentido, para realizar un análisis pertinente y contrastar los resultados con la literatura encontrada referida a las variables y sus dimensiones que son parte del estudio. Es así como, para el análisis y la contrastación permitirán dar una mayor validez a los resultados que se presentan y demostrar su relevancia para los jurados de este estudio, investigadores y demás personas que necesitan información certificada sobre estos temas.

Ahora bien, para este estudio se recurrió a la utilización de la técnica de la encuesta, por lo que se realizó dos adaptaciones, la primera fue elaborado por Sánchez (2020) la cual mide la variable de percepción de la ILS en cualquier entidad pública; de otro lado, está el cuestionario adaptado del modelo de Kopmans (2013) el cual mide el nivel de desempeño laboral a trabajadores tanto de entidades privadas como públicas; dichos instrumentos pasaron por validaciones de expertos y cumplieron sus propósitos de encontrar los datos necesarios, es por ello que tiene un nivel de confianza muy alto.

En cuanto a la validez externa, se encontraron resultados vinculados con la población; y la muestra utilizada fue probabilística aleatoria estratificada ya que permitirá representar adecuadamente a la población de 75 colaboradores de DIRESA, a quienes se aplicó los instrumentos para la medición. Para ello, se consideró que se debe tener un nivel de confianza del 95%, dejando un error estadístico del 5% para el presente estudio.

Para el caso del objetivo general se determinó el nivel de percepción de la ILS en la DIRESA, el cual se logró encontrar una relación positiva de nivel moderado ($Rho = 0,585$) y ($Sig. = 0,037$) en el nivel 0,05 (bilateral) entre ellas. Por lo tanto, se puede inferir que cualquier cambio que se realice en la institución pública relacionado con la Ley Servir tendrá un impacto directo sobre el rendimiento de los trabajadores, ya sea para mejorar o empeorar su nivel de satisfacción, motivación, compromiso y productividad. Tal como señalan en la literatura lo señalado por Apac (2022), Moriano (2022) y Núñez y Ramírez (2021), quienes indican que la implementación de nuevas leyes laborales en el sector público suele generar rechazo y resistencia por parte de los trabajadores, lo que repercute en su motivación y satisfacción. Pero que son parte de la adaptación de una nueva gestión pública que se acomoda a la teoría gerencialista.

Ahora bien, dichos resultados son similares a los encontrados por Espinoza et al. (2021) quien en su investigación también encontró un nivel moderado con Rho Spearman de 0,446 y siendo significativo menor al 0,05 en la entidad pública donde también se implementa esta ley y obtuvo una respuesta de perspectiva de los

trabajadores; para el caso de Navarro et al. (2022) el valor Rho Spearman fue de 0,520 el cual lo pone dentro del rango de nivel moderado, siendo una respuesta positiva para aquellos que piensan que esta ley no provoca iniciativas positivas dentro de los trabajadores; situación similar se encontró en el artículo publicado por De la Cruz (2020) quien observó una relación positiva moderado (Rho = 0,668) y (Sig. = 0,001) al comparar las mismas variables del presente estudio; situación diferente para el artículo elaborado por Flores y Gonzalez (2020) en una ciudad del norte donde se halló un nivel bajo de relación con un Rho Spearman de 0,320; resultados que evidencia y reafirma que estas variables se encuentran vinculadas y que son de alta significancia para quienes toman decisiones sobre el personal de instituciones públicas.

En caso del objetivo específico primero se determinó el nivel de percepción de la implementación de la ley Servir en la DIRESA, los resultados encontrados en el estudio revelan que los trabajadores tienen una percepción de nivel regular de 58.67% sobre la ILS; en caso de sus dimensiones estas tienen: una percepción de nivel bueno de 53% para gestión de compensaciones, en caso de la gestión del rendimiento tiene un 55% que representa un nivel regular y para la gestión de la capacitación tiene un 56% de nivel regular. Los resultados expuestos guardan relación a lo hallado por Enrique (2021) con un valor medio sobre el nivel de percepción que tienen los colaboradores de una entidad estatal cuando se implementa una nueva ley referida al ámbito laboral. En ese mismo sentido la literatura indica que, la Ley Servir es una ley que busca planificar los recursos humanos necesarios para la gestión pública, así como promover el mejor empleo dentro del Estado. Estos resultados coinciden con lo planteado por Carrera (2020) y Flores (2022), quienes señalan que la Ley en mención es un régimen exclusivo para los trabajadores públicos, que establece sus derechos y deberes, y que se implementa de forma progresiva mediante concursos públicos.

Bajo ese mismo sentido, los resultados muestran que la percepción de los colaboradores de la institución sobre la ILS es negativa, lo que afecta su desempeño laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por Venegas (2021) y

González et al. (2020), quienes señalan que la implementación de nuevas leyes laborales en el sector público genera un nivel medio de percepción negativa entre los trabajadores, debido a los mayores requerimientos y conocimientos que se les exige. Sin embargo, estos resultados son diferentes a los presentados por Santacruz (2021), quien propone una estrategia para mejorar la percepción de los trabajadores públicos sobre la nueva ley laboral, logrando un nivel bajo de percepción negativa.

Para el objetivo específico segundo se determinó el nivel de desempeño laboral en la DIRESA Ancash, se puede observar un nivel medio de 77.33% de los resultados encontrados sobre el desempeño laboral de los asalariados estatales de dicha organización gubernamental. Los hallazgos hechos en las dimensiones de esta variable fueron: para el desempeño de contexto un nivel alto de 42% de los encuestados; en caso del desempeño de la tarea el resultado fue 61% un nivel medio y para la dimensión desempeño laboral un nivel bajo de 51%. Situación similar a la presentada por Carcausto et al. (2021) quienes consideraron las mismas dimensiones para la variable desempeño obteniendo los mismos resultados de nivel medio el cual fue hecho en una institución similar que se ubica en el sur del Perú. Además, está relacionado con el esfuerzo, las habilidades y la motivación que tienen para alcanzar las metas organizacionales. Estos resultados coinciden con lo planteado por Chauhan (2023), Gallagher et al. (2023) y Zampetakis y Gkorezis (2023), quienes definen el desempeño laboral como el resultado del uso de las capacidades y la motivación de los trabajadores, así como una medida de la productividad individual de los mismos.

Los resultados muestran que el desempeño laboral de los asalariados estatales de la DIRESA es medio, lo que indica que hay aspectos que se pueden mejorar. Estos resultados son similares a los encontrados por Flores y Gonzalez (2020), Espinoza et al. (2021), Enrique (2021) y Venegas (2021), quienes señalan que el desempeño de los colaboradores estatales se ve perjudicado por diversas problemáticas, como la implementación de nuevas leyes laborales, la adaptación a nuevos regímenes de trabajo, la falta de motivación, entre otros.

Los resultados indican que el desempeño de los servidores estatales de la DIRESA

En la situación del objetivo específico tercero se determinó la relación entre el nivel de la dimensión de la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la DIRESA, para poder confirmar dicha relación se planteó una hipótesis bajo este enunciado, y por medio del coeficiente Rho Spearman se obtuvo como resultado 0,531 el cual significa que existe una correlación significativa, positiva de nivel moderado entre esta dimensión y la variable desempeño laboral. Esto coinciden con lo planteado por Durán y Martínez (2020), Ricardo et al. (2019) e Hidalgo et al. (2019), quienes señalan que la capacitación es una estrategia principal para fortalecer el servicio civil, mejorar la eficacia y la eficiencia de la gestión estatal, y alinear los conocimientos de los trabajadores con el puesto que desempeñan.

Para la dimensión gestión de la capacitación se encontró un nivel regular con un 50.67% y un nivel medio de desempeño laboral. Los resultados muestran que la dimensión de capacitación tiene un nivel medio de influencia en el desempeño laboral de los asalariados de la DIRESA, lo que indica que hay oportunidades de mejora en la gestión de los programas de capacitación. Estos resultados son similares a los encontrados por Gonzalez et al. (2020) y Vera (2023), quienes señalan que la dimensión de capacitación tiene un nivel medio de influencia en el desempeño laboral de los trabajadores estatales de otras entidades. Sin embargo, estos resultados son diferentes a los presentados por De la Cruz (2020), quien señala que la dimensión de capacitación tiene un nivel bajo de influencia en el desempeño de los asalariados de una institución estatal.

Para el caso del objetivo específico cuarto se determinó la relación entre el nivel de la dimensión de gestión del rendimiento y el desempeño en la DIRESA, los resultados indican que existe una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión de gestión del rendimiento y el desempeño de los colaboradores de la DIRESA. Para confirmar esta relación, se planteó una hipótesis. Para probar esto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, obteniendo un valor de 0,487, lo que indica que hay una asociación moderada entre ambas variables.

En caso de la dimensión de gestión del rendimiento se halló un nivel regular con 28% y un nivel medio de desempeño. Los resultados muestran que la gestión del rendimiento tiene un nivel medio de influencia en el desempeño del trabajo de los asalariados de la DIRESA, lo que señala que hay aspectos que se pueden mejorar en la evaluación y el reconocimiento de los trabajadores. Estos resultados son similares a los encontrados por Navarro et al. (2022), Espinoza et al. (2021) y Santacruz (2021), quienes señalan que la gestión del rendimiento tiene un nivel medio de influencia en el desempeño de los asalariados estatales de otras entidades. Sin embargo, estos resultados son diferentes a los presentados por Venegas (2021), quien señala que la gestión del rendimiento tiene un nivel bajo de influencia en el desempeño de los asalariados estatales de otras instituciones que se encuentra bajo un nuevo régimen de trabajo.

Los resultados se basan en lo descrito por Pashanasi et al. (2021) es la comprensión del proceso de evaluación que estimula los buenos resultados y compromisos que puede tener el trabajador público, además que logra encontrar y reconocer los aportes de estos para cumplir con los objetivos que tiene la institución pública, muestra las necesidades que se tiene para con los empleados para que estos puedan mejorar su desempeño laboral en sus puestos; señala Pacherez y Marrufo (2020) que solo con una valoración del trabajo por medio del rendimiento se podrá brindar el reconocimiento necesario a los empleados públicos para que mejoren, se capaciten y como consecuencia sea la mejora de toda la organización pública.

Los resultados permitieron que se deben comprender el proceso de evaluación, estimular sus resultados y compromisos, reconocer sus aportes y cumplir con los objetivos de la institución pública. Estos resultados coinciden con lo planteado por Pashanasi et al. (2021) y Pacherez y Marrufo (2020), quienes señalan que la valoración del trabajo por medio del rendimiento es una forma de brindar el reconocimiento necesario a los empleados públicos, así como de identificar sus necesidades de mejora y capacitación.

En el caso del objetivo específico quinto se determinó la relación entre el nivel de la dimensión de gestión de compensaciones y el desempeño laboral en la DIRESA, los resultados indican que hay una relación significativa, positiva y alta entre la gestión de compensación y el desempeño del trabajo, se formuló la siguiente hipótesis: “La gestión de compensación influye positivamente en el desempeño del trabajo de los colaboradores de la DIRESA”. Para comprobar esta hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, obteniendo un valor de 0,733, lo que indica que hay una asociación alta entre ambas variables.

En caso de la dimensión de gestión de compensaciones se halló un nivel bueno con 40% y un nivel alto de desempeño laboral. Los resultados reflejan que la gestión de compensaciones tiene un nivel alto de influencia en el desempeño del trabajo de los empleados estatales de la DIRESA, lo que señala que hay aspectos que se pueden mejorar en la evaluación y el reconocimiento de los trabajadores. Estos resultados son similares a los encontrados por Flores y Gonzalez (2020), Vera (2023) y Venegas (2021), quienes señalan que la gestión de compensaciones tiene un nivel alto de influencia en el desempeño laboral de los asalariados estatales de otras entidades. Sin embargo, estos resultados son diferentes a los presentados por Carcausto et al. (2021), quien señala que la gestión de compensaciones tiene un nivel medio de influencia en el desempeño de los asalariados estatales de una institución que se encuentra bajo un nuevo régimen de trabajo.

Los resultados muestran que el trabajo individual es un factor que repercute en el rendimiento de los colaboradores de la DIRESA, ya que implica el uso de las capacidades, destrezas y actitudes de cada profesional para realizar una acción típica y sintetizada. Estos resultados coinciden con lo planteado por Andrés et al. (2020) y Peiró et al. (2021), quienes señalan que el trabajo individual permite aumentar la productividad y el desempeño de trabajo, así como evaluar el tiempo que se dedica a las actividades realmente importantes y tomar decisiones al respecto.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación con el objetivo general, se concluye que, el nivel de percepción de la ILS y el desempeño del trabajo poseen una relación positiva de nivel alto ($Rho=,585$) y significativa ($p\text{-valor}=,000$); afirmando que la mala percepción de la ILS puede afectar el desempeño del trabajo de los asalariados estatales, al generar resistencia, desmotivación y desconfianza hacia la norma y sus implicancias. Por ello, es necesario que los servidores públicos reciban capacitaciones adecuadas que les permitan fortalecer sus conocimientos y comprender mejor los beneficios de la Ley, así como las pautas y mecanismos de evaluación y compensación por el trabajo que realizan.

Segunda. Para el objetivo específico primero, se concluye que, los colaboradores de la DIRESA tienen una percepción regular (58.67%) sobre ILS, siendo una de las causas que afectan a la percepción que tienen los trabajadores sobre esta ley, es la gestión sobre las compensaciones recibidas, así como, la gestión sobre el rendimiento de ellos, situaciones cuya percepción es negativa; situación distinta que se tienen cuando evalúan la gestión de capacitación que se les brinda.

Tercera. Del objetivo específico segundo, se concluye que el desempeño laboral de los colaboradores de la DIRESA es medio (77.33%); corrobora que los factores como el desempeño de la tarea y el desempeño laboral afectan al desempeño de contexto de los empleados, ya que esto no es suficiente para lograr mejores resultados como el que se da cuando los trabajadores se desenvuelven de forma práctica.

Cuarta. En caso del objetivo específico tercero, se pudo concluir que la dimensión de gestión de la capacitación y el desempeño laboral tienen una relación positiva de nivel alto ($Rho=,531$) y significativa ($p\text{-valor}=,000$). Demuestra que, cuando se realizan diagnósticos, ejecuciones y evaluaciones de las actividades formativas brindadas aseguran que la capacitación responde

a las necesidades que influyen en un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Quinta. Para el objetivo específico cuarto, se concluye que para la dimensión gestión del rendimiento y el desempeño laboral poseen una relación positiva de nivel bajo ($Rho=,487$) y significativa ($p\text{-valor}=,000$), lo cual corrobora que, la comunicación continua, el establecimiento de objetivos claros, la retroalimentación oportuna y el reconocimiento de logros son factores que influyen en el desempeño de los asalariados estatales, ya que les permiten conocer las expectativas del puesto, sentirse valorados y motivados para realizar su trabajo.

Sexta. Del objetivo específico quinto, se concluye que, la dimensión de compensaciones y el desempeño laboral tienen una relación positiva de nivel alto y significativa ($Rho=,733$, $p\text{-valor}=,000$) y significativa bilateral ($0,000 < 0.05$). Corroborando que, el proceso de recompensas económicas y no económicas, que se basa en el valor, el rendimiento y la contribución de los colaboradores a los objetivos organizacionales, genera satisfacción, motivación, compromiso, lealtad y un mayor desempeño laboral, al adaptarse a las expectativas de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

De las falencias identificadas en los resultados que se obtuvieron de la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral, se plantean las siguientes recomendaciones:

Hacia los funcionarios de la DIRESA Ancash:

Primera. Implementar un plan de capacitaciones a través del área de Capacitaciones de la OGDPH con la finalidad de brindar información y concientizar a los colaboradores estatales en temas de la ILS; asimismo, realizar una revisión objetiva de los cuadros de puestos, para realizar las modificaciones que se requieren a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los perfiles de puestos establecidos en la normatividad de la Ley Servir.

Segunda. Desarrollar actividades dando mayor énfasis a aquellos servidores públicos de la DIRESA que tienen poca información de la ley SERVIR, y que se encuentran reacios y dudosos a formar parte del nuevo régimen laboral, para que tomen conocimiento sobre los beneficios de la de la ley Servir.

Tercera. Promover la gestión de capacitación a través de talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros con el propósito de mejorar el desempeño y fortalecer los conocimientos de los servidores públicos, para que puedan proveer servicios óptimos de calidad a los usuarios, permitiendo que los colaboradores estatales tengan una participación activa en sus labores.

A los servidores públicos de la DIRESA Ancash:

Cuarta. Participar en las actividades de la gestión del rendimiento que comprende la evaluación del desempeño las cuales deben ceñirse a las metas u objetivos institucionales, para garantizar a través de la comunicación

fluida al servidor público; sobre los métodos, las oportunidades y las condiciones de la evaluación.

Al jefe de la OGDPH:

Quinta. Gestionar e impulsar las compensaciones no económicas, reconociendo y dando beneficios al servidor público para de esta manera lograr y mantener un mejor desempeño laboral; asimismo, implementar un plan sostenible de compensaciones para que el personal este motivado y su desempeño sea óptimo y mejor al actual.

A los próximos investigadores maestrantes de la UCV:

Sexta. Desarrollar próximas investigaciones que se basen en nuevos criterios sobre la modernización de la gestión pública, para así examinar nuevos elementos e indicadores relacionados con la percepción de la aplicación de la Ley Servir y el rendimiento del trabajo de los colaboradores estatales, y de este modo producir conocimientos pertinentes para optimizar la gestión pública con calidad de servicio.

REFERENCIAS

- Agui, A. K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.4.979>
- Andrés, M. L., Vernucci, S., García Coni, A., Richard's, M. M., Amazzini, M. L., & Paradiso, R. (2020). Regulación emocional y memoria de trabajo en el desempeño académico. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/CP.V14I2.2284>
- Apac, C. C. (2022). *Habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional Huánuco, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco]. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3810>
- Arias, J., Covinos, M., & Caceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237–247. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.73
- Arokiasamy, L., Fujikawa, T., Piaralal, S. K., & Arumugam, T. (2023). A systematic review of literature on Human capital investment and its significance for human resource development. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 14(5), 1810–1826. <https://doi.org/10.1007/s13198-023-01985-2>
- Barrenechea, R., & Sosa Villagarcia, P. (2019). Perú 2013: la paradoja de la estabilidad. *Revista de ciencia política*, 34(1), 267–292. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2014000100013>
- Batanero, C., Gea, M. M., & Begué, N. (2019). *El sentido del muestreo*. UAndes, 11(8). <http://www.sinewton.org/>
- Cáceres, L. (2021). Gestión humanista de la administración pública para el fomento de la inteligencia emocional. *Business Innova Sciences*, 2(1), 8–18. <https://doi.org/10.58720/BIS.V2I1.28>

- Caravaca, J., Daniel, C., Lenarduzzi, J., & Mattina, G. (2020). Modernizar el estado. Plan y agentes del cambio en la era cambiamos. Argentina, 2015-2019. *Revista de Gestión Pública*, 9(1), 5–42. <https://doi.org/10.22370/RGP.2020.9.1.2679>
- Carcausto, C., Rodríguez, I., & Ticona, M. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román -Juliaca. *Revista de ciencias sociales aplicadas*, 1(2), 55–62. <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v1i2.5>
- Carmen, W. (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. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Carrera, J. B. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho & Sociedad*, (54), 49–63. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>
- Castellanos, R. (2019). *La Coexistencia de Regímenes Laborales en las Entidades Públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los Servidores Públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo], 5(8). <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3373>
- Chauhan, R. (2023). Impact of social media usage on job performance and employee retention: Role of knowledge sharing and organizational commitment. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 19–34. <https://doi.org/10.1002/joe.22185>
- De la Cruz, O. (2020). Regímenes laborales y la ley servir. *Revista de Derecho*, 5(2), 20–26. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90>

- Dill'Erva, I. F. (2021). Retos de la administración pública del bicentenario. Saber Servir. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (5), 117–138. <https://doi.org/10.54774/SS.2021.05.07>
- Durán, S. A., & Martínez, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 3(6), 2–15. <https://doi.org/10.46296/GT.V3I6.0013>
- Enrique, A. (2021). La gestión de la capacitación en los organismos de la Administración pública nacional: un abordaje desde la perspectiva de los/las Coordinadores/as Técnicos de Capacitación. *Cuadernos del INAP*, (54), 1-57. [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/232](http://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/232)
- Espinoza, R., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Gonzáles, M. A., & Asca Agama, P. G. (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), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Flores, H., & Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉENDO*, 23(2), 121–124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Flores, J. (2022). The stability of the jurisdiction for the punishment and the authorities of the disciplinary administrative procedure of the Civil Service Law. *Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 145–165. <https://doi.org/10.32870/DGEDJ.V7I21.488>
- Gallagher, P. T., Mathieu, J. E., & Reilly, G. (2023). Deploying to Develop Unit Human Capital Resources. *Journal of Management*, 49(8), 2805–2830. <https://doi.org/10.1177/01492063221113541>
- Gonzalez, B., Astete, M., & Orvenes, B. (2020). Altos directivos públicos: un nuevo conjunto de datos de miembros del servicio civil chileno. *Revista de Gestión Pública*, 9(2), 151–169. <https://doi.org/10.22370/RGP.2020.9.2.2920>

- Goyburu, D. P. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servi. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 3, 64–88. <https://doi.org/10.54774/SS.2020.03.05>
- Güemes, C. (2020). “Wish you were here” confianza en la administración pública en Latinoamérica. *Revista de Administração Pública*, 53(6), 1067–1090. <https://doi.org/10.1590/0034-761220180230>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204–222. <https://doi.org/10.35381/CM.V6I10.125>
- Huang, M., Geng, S., Yang, W., Law, K. M. Y., & He, Y. (2024). Going beyond the role: How employees’ perception of corporate social responsibility fuels proactive customer service performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 76, 103565. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103565>
- Josefina, L., Chacón, R., Estefanía, G., Morales, R., Carolina, A., Luna, P., Humberto, J., Medina, C., & Fernando Cantuña-Vallejo, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Juhász, T., Horváth-Csikós, G., & Gáspár, T. (2023). Gap analysis of future employee and employer on soft skills. *Human Systems Management*, 42(5), 527–542. <https://doi.org/10.3233/HSM-220161>

- Lunardi, M. A., Silva, A. Da, Pletsch, C. S., & Silva, M. Z. (2019). Estudios na contabilidade gerencial: temas, métodos e teorias. *Revista de Administração FACES Journal*, 18(1), 72–90. <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2019V18N1ART6062>
- Marin, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.145
- Meneses, K., Córdova Montero, G., & Aguirre Soria, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 1–33. <https://doi.org/10.25097/REP.N33.2021.01>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Información institucional: *Noticias*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (100), 1-11. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V31I1.1307>
- Morales, J., & Ruiz, L. (2022). El servicio público de carrera en las entidades federativas de México, experiencia franco-mexicana, 1999-2003. *Espacios Públicos*, 11(21), 372–376. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/20205>
- Moriano, N. Y. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17607>
- Mucha, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/DESAFIOS.2021.12.1.253>

- Navarro, L., Vega, K., Johnson, L., & Lopez, D. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069–4088. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2916
- Novoa, M. (2020). *La Administración de Empresas en la educación superior, un acercamiento desde una perspectiva humanista. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás-Bogotá]*. <https://doi.org/10.15332/DT.INV.2020.02589>
- Núñez, O. M., & Ramírez, M. D. M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *TZHOECOEN*, 13(1), 57–69. <https://doi.org/10.26495/TZH.V13I1.1872>
- Olivera, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional de Trabajo (2022). *Información de la OIT: A cerca de la OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.184
- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista Derecho Público Económico*, 01(01). <https://doi.org/10.18259/DPE.2021008>
- Panduro, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965–4000. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.2141

- Pashanasi, B., Gárate Ríos, J., Palomino Alvarado, G. del P., Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peiró, J. M., Montesa, D., & Soriano, A. (2021). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario Internacional de Revisiones en Psicología*, 1, 95–121. <https://doi.org/10.14635/REVPSY.0.5>
- Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.33210/CA.V10I1.356>
- Ricardo, R., Ferreiro Bermúdez, A., & Lázara González Velázquez, M. (2019). La capacitación de directivos, una perspectiva para el logro de una gestión empresarial sostenible. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 10(1), 253–268. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242301&info=resumen&idoma=SPA>
- Rojas, M. (2021). *Incorporación de la implementación del Servicio Civil como meta dentro del Programa de Incentivos a la Mejora en la Gestión Municipal y plan de comunicaciones internas para promover el avance en la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Maynas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/20589>
- Romero, Z., Lora Guzmán, H., & Morelos Gómez, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: Caso de estudio método hay (sistema de escalas y perfiles de valoraciones de puestos). *Dictamen Libre*, 27, 87–98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- Santacruz, W. (2021). *Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca*. [Tesis de

Maestría, Universidad EAN].
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10523>

Santos, H. & Azevedo, M. (2020). O ensino de artefatos de contabilidade gerencial à luz da teoria da aprendizagem vivencial: análise da vivência em um jogo de empresas. *Revista Mineira de Contabilidade*, 21(2), 70–84.
<https://doi.org/10.51320/RMC.V21I2.1098>

Sauñe, N. Y. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), 39–47.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>

Torres, E. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47), 165–173. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.19712>

Trefogli, G. A. (2019). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)*. [Tesis DE Maestría, Puncicia Universidad Católica del Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2666587>

Van, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79.
<https://doi.org/10.1111/NTWE.12153>

Varas, K. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. *Revista de derecho*, (56), 185–230.
<https://doi.org/10.4151/S0718-685120210056-1291>

Venegas, S. (2021). *Evaluación de factibilidad estratégica, técnica y económica para la creación de una empresa de servicios de consultoría de compensaciones para pequeñas y medianas empresas en la Región Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184527>

- Vera, M. (2023). Evaluación de los sistemas de transparencia en materia de empleo público en América Latina. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 3. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1040>
- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 3, 89–110. <https://doi.org/10.54774/SS.2020.03.06>
- Zampetakis, L. , & Gkorezis, P. (2023). Exploring job resources as predictors of employees' effective coping with job stress. *Personnel Review*, 52(7), 1791–1806. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0814>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | N° Ítems | Escala / Valores |
|---|--|---|----------------------------|--|----------|---|
| Percepción de la implementación de la Ley Servir | Según Vilela (2020) se refiere a la nueva ley que habla sobre reformar el servicio civil tomando en cuenta la meritocracia y el profesionalismo de los empleados para acceder a mejores puestos de trabajo, con ello se logró unificar los regímenes laborales dentro del mundo público. | Medirá el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir el cual fue adaptado del elaborado por Trefogli (2019) quien propone un cuestionario valorativo que contiene 26 preguntas en una escala de Likert el cual fue adaptado del que fue también mejorado por Barrenechea y Villagarcía (2019) y está delimitado por tres dimensiones que son: gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y gestión de compensaciones. | Gestión de la capacitación | Desempeño | 1,2 | Escala: Ordinal Niveles Malo 26-61 Regular 62-96 Bueno 97-130 |
| | | | | Capacitación realizada | 3,4 | |
| | | | | Evaluación de la capacitación | 5,6 | |
| | | | | Perseverancia | 6,7,8 | |
| | | | Gestión del rendimiento | Actitud positiva hacia las tareas | 9,10 | |
| | | | | Culminación de tareas asignadas | 11,12 | |
| | | | | Cumplimiento de metas | 13,14 | |
| | | | | Trabajos concluidos en el tiempo establecido | 15,16 | |
| | | | Gestión de compensaciones | Buena relación con los trabajadores | 17,18,19 | |
| | | | | Ingresos satisfechos | 20,21,22 | |
| Cumplimiento de pagos según Ley Servir | 23,24,25,26 | | | | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | N° Ítems | Escala / Valores |
|--------------------------|--|--|-----------------------|---|----------|--|
| Desempeño Laboral | Según Chauhan (2023) es el esfuerzo que brinda el trabajador público con el fin de conseguir las metas organizacionales, para ello está sujeto a la realización de sus habilidades y capacidades con las que cuenta para el cargo y este tenga un resultado positivo; Gallagher et al. (2023) señala que es el resultado final de la motivación de acuerdo con las habilidades propias de este | Medirá el nivel de desempeño laboral de los trabajadores por medio de un instrumento adaptado del modelo de Kopmans (2013) su evaluación es de forma total, dicho modelo se encuentra delimitado por 16 ítems y por tres dimensiones que son desempeño laboral, desempeño de la tarea y desempeño de contexto. | Desempeño Laboral | Planeamiento y organización del trabajo | 1 | Escala: Ordinal Niveles Bajo 16-38 Medio 39-59 Alto: 60-80 |
| | | | | Orientación a resultados | 2,3 | |
| | | | | Priorización del trabajo | 4,5 | |
| | | | Desempeño de la tarea | Eficiencia laboral | 6 | |
| | | | | Iniciativa | 7,8 | |
| | | | | Tareas laborales desafiantes | 9,10 | |
| | | | Desempeño de contexto | Actualización de conocimientos | 11,12 | |
| | | | | Actualización de habilidades laborales | 13,14 | |
| | | | | Soluciones creativas | 15,16 | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala Valorativa “Percepción de la implementación de Ley Servir”

El presente instrumento tiene como finalidad conocer las percepciones de los trabajadores sobre la implementación de la Ley Servir en la DIRESA; a partir del cual plantear algunos lineamientos estratégicos en su proceso de implementación.

Recuerde, que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, por lo que se solicita su sinceridad de acuerdo con su percepción. Dichos datos son confidenciales y servirán estrictamente par el estudio.

Indicaciones. Marque con una (X) en el recuadro que considere que corresponde al contexto de la realidad de la DIRESA. Tener en cuenta la siguiente escala de calificación: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

| N° | Dimensión | Escala | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|----|
| | | TD | D | I | A | TA |
| | Dimensión 1: Gestión de la capacitación | | | | | |
| 1 | Considero que la implementación de la ley SERVIR mejoraría las oportunidades de formación y desarrollo dentro de la DIRESA. | | | | | |
| 2 | Creo que la capacitación ofrecida por la DIRESA contribuye al logro de los objetivos institucionales establecidos por la ley SERVIR | | | | | |
| 3 | Considero que las capacitaciones que brinda la DIRESA se encuentran en marco de la Ley SERVIR. | | | | | |
| 4 | Considero que el grado académico que tienen los trabajadores de la DIRESA cuenta con la exigencia académica que establece la Ley SERVIR. | | | | | |
| 5 | Considero que he recibido suficiente información sobre los programas de capacitación disponibles en el marco de la Ley SERVIR. | | | | | |
| 6 | Creo que el trabajo que realizan los servidores públicos de la DIRESA está orientado con los objetivos de la Ley SERVIR. | | | | | |
| 7 | Considero que la DIRESA brinda oportunidades de desarrollo y formación profesional de acuerdo a los criterios de la Ley SERVIR. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| 8 | Creo que la implementación de la Ley SERVIR, contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores en su formación y desarrollo profesional. | | | | | |
| | Dimensión 2: Gestión del rendimiento | TD | D | I | A | TA |
| 9 | Considero que la implementación de la Ley SERVIR beneficiará en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA. | | | | | |
| 10 | Siento que la evaluación del desempeño se realizará de manera justa y transparente conforme a la ley SERVIR | | | | | |
| 11 | Creo que es importante evaluar el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | | | | | |
| 12 | Considero que la implementación de la Ley SERVIR mejorará la claridad en la asignación de tareas a los trabajadores de la DIRESA. | | | | | |
| 13 | Creo que las evaluaciones de desempeño bajo la Ley SERVIR influirán en el cumplimiento de metas de los trabajadores de la DIRESA. | | | | | |
| 14 | Creo que la Ley SERVIR favorecerá a la identificación de necesidades de capacitación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño. | | | | | |
| 15 | Creo que la implementación de la Ley SERVIR incentivará la mejora continua del desempeño del personal de la DIRESA. | | | | | |
| 16 | Considero que sería importante la evaluación del desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | | | | | |
| | Dimensión 3: Gestión de compensaciones | TD | D | I | A | TA |
| 17 | Creo que al implementar la Ley SERVIR, los trabajadores tendrán mayores beneficios laborales. | | | | | |
| 18 | Considero que la implementación de la Ley SERVIR promoverá oportunidades de ascensos en función a la meritocracia. | | | | | |
| 19 | Creo que a la implementación de la Ley SERVIR, la DIRESA realizará compensaciones de todo tipo, acordes al desempeño laboral de los trabajadores. | | | | | |
| 20 | Con la implementación de la Ley SERVIR, el trabajador estaría satisfecho con el sistema de remuneración en la DIRESA. | | | | | |
| 21 | Con la implementación de la Ley SERVIR, crees que las compensaciones que percibirán los | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | trabajadores serán justas en comparación con el desempeño y logros laborales. | | | | | |
| 22 | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR las escalas remunerativas serán equitativas y justas. | | | | | |
| 23 | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, los pagos de las remuneraciones serán puntuales. | | | | | |
| 24 | Creo que con la implementación de la Ley SERVIR, se influirá positivamente en la regularización de pagos pendientes y beneficios laborales. | | | | | |
| 25 | Con la implementación de la Ley SERVIR, considero que el pago por cumplimiento de metas se efectuará dentro de los plazos establecidos | | | | | |
| 26 | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios serán de manera oportuna. | | | | | |

Ficha técnica del instrumento 1

| | | |
|--------------------------------|--|------------|
| Nombre: | Escala valorativa “Percepción de la implementación de Ley Servir” | |
| Autor original: | Trefogli (2019) | |
| Nombre instrumento original | Cuestionario “Percepción de la implementación de Ley Servir” | |
| Dimensiones: | Gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y gestión de compensaciones | |
| Nº de ítems | 26 | |
| Escala de valoración de ítems: | (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total acuerdo. | |
| Ámbito de aplicación: | Dirección Regional de Salud Ancash. | |
| Administración: | Auto reporte individual, mediante formulario Google | |
| Duración: | Veinte minutos (Aproximadamente) | |
| Objetivo: | Determinar el nivel de percepción de la implementación de la Ley Servir . | |
| Validez: | Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o afines. | |
| Confiabilidad: | Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,925) | |
| Unidades de información: | Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Ancash | |
| Organización: | Dimensión | Nº de ítem |
| | Gestión de la capacitación | 1-8 |
| | Gestión del rendimiento | 9-16 |
| | Gestión de compensaciones | 17-26 |
| Niveles /Valores finales | Bueno: 97-130 Regular: 62-96 Malo: 26-61 | |

Escala valorativa “Desempeño Laboral”

El presente instrumento tiene como finalidad conocer las percepciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA; a partir del cual plantear algunas sugerencias para su mejora.

Recuerde, que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, por lo que se solicita su sinceridad de acuerdo con su percepción. Dichos datos son confidenciales y servirán estrictamente par el estudio.

Indicaciones. Marque con una (X) en el recuadro que considere que corresponde al contexto de la realidad de la DIRESA. Tener en cuenta la siguiente escala de calificación: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

| N° | ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA? | Escala | | | | |
|---|--|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| | | TD | D | I | A | TA |
| Dimensión 1: Desempeño Laboral | | | | | | |
| 1 | Los trabajadores cumplen con las metas dentro del cronograma establecido. | | | | | |
| 2 | Los trabajadores de la DIRESA se sienten eficientes y productivos en el desarrollo de sus tareas. | | | | | |
| 3 | Los trabajadores de la DIRESA desempeñan sus tareas de manera productiva. | | | | | |
| 4 | Los trabajadores de la DIRESA están dispuestos a aprender y mejorar las competencias laborales. | | | | | |
| 5 | Los trabajadores de la DIRESA resuelven con prontitud las tareas encomendadas con los recursos con los que cuenta. | | | | | |
| Dimensión 2: Desempeño de la tarea | | TD | D | I | A | TA |
| 6 | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se esfuerzan por realizar las funciones asignadas por sus jefaturas. | | | | | |
| 7 | Los trabajadores de la DIRESA se capacitan en temas relacionados a su trabajo, buscando mejorar su desempeño. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| 8 | Cuando se presentan problemas difíciles de solucionar, los trabajadores de la DIRESA buscan apoyo con los demás compañeros. | | | | | |
| 9 | Los trabajadores de la DIRESA consideran que las tareas desafiantes les brindan oportunidades para aprender y crecer en su rol. | | | | | |
| 10 | Los trabajadores de la DIRESA se preocupan por solucionar problemas laborales y mejorar su tarea. | | | | | |
| | Dimensión 3: Desempeño de contexto | TD | D | I | A | TA |
| 11 | Los trabajadores de la DIRESA han participado en capacitaciones para mejorar sus habilidades laborales. | | | | | |
| 12 | La DIRESA brinda oportunidades necesarias para la actualización de sus conocimientos y habilidades. | | | | | |
| 13 | Los trabajadores de la DIRESA consideran que son valorados y se reconoce su esfuerzo en la actualización de sus habilidades laborales. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores de la DIRESA, consideran que se brinda oportunidades para la actualización de sus habilidades laborales. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores de la DIRESA, demuestran capacidad para resolver un problema laboral. | | | | | |
| 16 | Los trabajadores de la DIRESA, proponen soluciones creativas con impacto positivo. | | | | | |

Ficha técnica del instrumento 2

| | | |
|--------------------------------|--|------------|
| Nombre: | Escala valorativa “Desempeño Laboral” | |
| Autor original: | Kopmans (2013). | |
| Nombre instrumento original | Cuestionario “Desempeño Laboral” | |
| Dimensiones: | Desempeño Laboral, desempeño de la tarea, desempeño de contexto | |
| N° de ítems | 16 | |
| Escala de valoración de ítems: | (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total acuerdo. | |
| Ámbito de aplicación: | Dirección Regional de Salud Ancash | |
| Administración: | Auto reporte individual, mediante formulario Google | |
| Duración: | Veinte minutos (Aproximadamente) | |
| Objetivo: | Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2023 | |
| Validez: | Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o afines. | |
| Confiabilidad: | Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,911) | |
| Unidades de información: | Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Ancash | |
| Organización: | Dimensión | N° de ítem |
| | Desempeño Laboral | 1-5 |
| | Desempeño de la tarea | 6-10 |
| | Desempeño de contexto | 11-16 |
| Niveles /Valores finales | Alto: 60-80 Medio: 39-59 Bajo: 16-38 | |

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de Ley Servir

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|--|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Gestión de la capacitación | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Directo | Considero que la implementación de la ley SERVIR mejoraría las oportunidades de formación y desarrollo dentro de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Directo | Creo que la capacitación ofrecida por la DIRESA contribuye al logro de los objetivos institucionales establecidos por la ley SERVIR | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Directo | Considero que las capacitaciones que brinda la DIRESA se encuentran en marco de la Ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Directo | Considero que el grado académico que tienen los trabajadores de la DIRESA cuenta con la exigencia académica que establece la Ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Directo | Considero que he recibido suficiente información sobre los programas de capacitación disponibles en el marco de la Ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Directo | Creo que el trabajo que realizan los servidores públicos de la DIRESA está orientado con los objetivos de la Ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Directo | Considero que la DIRESA brinda oportunidades de desarrollo y formación profesional de acuerdo a los criterios de la Ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR, contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores en su formación y desarrollo profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Gestión del rendimiento | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 9 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR beneficiará en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Directo | Siento que la evaluación del desempeño se realizará de manera justa y transparente conforme a la ley SERVIR. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Directo | Creo que es importante evaluar el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR mejorará la claridad en la asignación de tareas a los trabajadores de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Directo | Creo que las evaluaciones de desempeño bajo la Ley SERVIR influirán en el cumplimiento de metas de los trabajadores de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Directo | Creo que la Ley SERVIR favorecerá a la identificación de necesidades de capacitación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR incentivará la mejora continua del desempeño del personal de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Directo | Considero que sería importante la evaluación del desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Gestión de compensaciones | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 17 | Directo | Creo que al implementar la Ley SERVIR, los trabajadores tendrán mayores beneficios laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR promoverá oportunidades de ascensos en función a la meritocracia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Directo | Creo que a la implementación de la Ley SERVIR, la DIRESA realizará compensaciones de todo tipo, acordes al desempeño laboral de los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, el trabajador estaría satisfecho con el sistema de remuneración en la DIRESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, crees que las compensaciones que percibirán los trabajadores serán justas en comparación con el desempeño y logros laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR las escalas remunerativas serán equitativas y justas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, los pagos de las remuneraciones serán puntuales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



| | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | Directo | Creo que con la implementación de la Ley SERVIR, se influirá positivamente en la regularización de pagos pendientes y beneficios laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, considero que el pago por cumplimiento de metas se efectuará dentro de los plazos establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios serán de manera oportuna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

MG. Rocio Cochachin Arias
DNI N° 31672461

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de la Ley SERVIR

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [], Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Cochachin Arias Rocio

DNI: 31672461.

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado / Título | Año de expedición | Universidad |
|----|---------------------|-------------------|-------------|
| 01 | Mg. Gestión Pública | 2018 | UCV |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|---------------|---------------------|-------------------|
| 01 | DIRESD ANCASH | 5 años. | Recursos Humanos. |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 23 de octubre del 2023

Mg./DR....Rocio Cochachin Arias
DNI N° 31672461

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

| N° | Dirección del ítem | ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA? | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Desempeño Laboral | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Directo | Los trabajadores cumplen con las metas dentro del cronograma establecido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se sienten eficientes y productivos en el desarrollo de sus tareas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA desempeñan sus tareas de manera productiva. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA están dispuestos a aprender y mejorar las competencias laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA resuelven con prontitud las tareas encomendadas con los recursos con los que cuenta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Desempeño de la tarea | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 6 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se esfuerzan por realizar las funciones asignadas por sus jefaturas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se capacitan en temas relacionados a su trabajo, buscando mejorar su desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Directo | Cuando se presentan problemas difíciles de solucionar, los trabajadores de la DIRESA buscan apoyo con los demás compañeros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



| | | | | | | | | | |
|---|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que las tareas desafiantes les brindan oportunidades para aprender y crecer en su rol. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se preocupan por solucionar problemas laborales y mejorar su tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Desempeño de contexto | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 11 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA han participado en capacitaciones para mejorar sus habilidades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Directo | La DIRESA brinda oportunidades necesarias para la actualización de sus conocimientos y habilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que son valorados y se reconoce su esfuerzo en la actualización de sus habilidades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, consideran que se brinda oportunidades para la actualización de sus habilidades laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, demuestran capacidad para resolver un problema laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, proponen soluciones creativas con impacto positivo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


MG Rocio Cochachin Arias
DNI N° 21672461

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de
Desempeño Laboral**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *Cochochim Arias Rocio*

DNI: *31672461*

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado / Título | Año de expedición | Universidad |
|----|----------------------------|-------------------|-------------|
| 01 | <i>Mg. Gestión Pública</i> | <i>2018</i> | <i>UCU</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|-----------------------|---------------------|--------------------------|
| 01 | <i>DIRESA ANCASH.</i> | <i>5 años</i> | <i>Recursos Humanos.</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 23 de octubre del
2023

MG./DR...Rocio Cochochim Arias
DNI N° *31672461*

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de Ley Servir

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|--|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Gestión de la capacitación | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Considero que la implementación de la ley SERVIR mejoraría las oportunidades de formación y desarrollo dentro de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Creo que la capacitación ofrecida por la DIRESA contribuye al logro de los objetivos institucionales establecidos por la ley SERVIR | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Considero que las capacitaciones que brinda la DIRESA se encuentran en marco de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Considero que el grado académico que tienen los trabajadores de la DIRESA cuenta con la exigencia académica que establece la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Considero que he recibido suficiente información sobre los programas de capacitación disponibles en el marco de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | Creo que el trabajo que realizan los servidores públicos de la DIRESA está orientado con los objetivos de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Considero que la DIRESA brinda oportunidades de desarrollo y formación profesional de acuerdo a los criterios de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR, contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores en su formación y desarrollo profesional. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Gestión del rendimiento | | | | | | | | | |
| 9 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR beneficiará en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | Siento que la evaluación del desempeño se realizará de manera justa y transparente conforme a la ley SERVIR. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Directo | Creo que es importante evaluar el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 12 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR mejorará la claridad en la asignación de tareas a los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Creo que las evaluaciones de desempeño bajo la Ley SERVIR influirán en el cumplimiento de metas de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | Creo que la Ley SERVIR favorecerá a la identificación de necesidades de capacitación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR incentivará la mejora continua del desempeño del personal de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Considero que sería importante la evaluación del desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Gestión de compensaciones | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 17 | Directo | Creo que al implementar la Ley SERVIR, los trabajadores tendrán mayores beneficios laborales. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR promoverá oportunidades de ascensos en función a la meritocracia. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | Creo que a la implementación de la Ley SERVIR, la DIRESA realizará compensaciones de todo tipo, acordes al desempeño laboral de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, el trabajador estaría satisfecho con el sistema de remuneración en la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 21 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, crees que las compensaciones que percibirán los trabajadores serán justas en comparación con el desempeño y logros laborales. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR las escalas remunerativas serán equitativas y justas. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, los pagos de las remuneraciones serán puntuales. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | Directo | Creo que con la implementación de la Ley SERVIR, se influirá positivamente en la regularización de pagos pendientes y beneficios laborales. | X | | X | | X | | |
| 25 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, considero que el pago por cumplimiento de metas se efectuará dentro de los plazos establecidos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios serán de manera oportuna. | X | | X | | X | | |

MG. ALEXANDRINA JULIETH HUAYANAY DEXTRE
DNI N° 31 61 6612

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de la Ley SERVIR

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: ALEJANDRINA JUDITH HUAYANAY DEXTRE

DNI: 31616612

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado / Título | Año de expedición | Universidad |
|----|-----------------|-------------------|-------------|
| 01 | Gestión Pública | 2017 | UCV |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|---------------|---------------------|------------------|
| 01 | DIRESA ANCASH | 6 años | Recursos Humanos |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 23 de octubre del
2023



MG./DR.
DNI N° 31616612
ALEJANDRINA JUDITH
HUAYANAY DEXTRE

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

| Nº | Dirección del ítem | ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA? | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Desempeño Laboral | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Directo | Los trabajadores cumplen con las metas dentro del cronograma establecido. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se sienten eficientes y productivos en el desarrollo de sus tareas. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA desempeñan sus tareas de manera productiva. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA están dispuestos a aprender y mejorar las competencias laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA resuelven con prontitud las tareas encomendadas con los recursos con los que cuenta. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Desempeño de la tarea | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 6 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se esfuerzan por realizar las funciones asignadas por sus jefaturas. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se capacitan en temas relacionados a su trabajo, buscando mejorar su desempeño. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Cuando se presentan problemas difíciles de solucionar, los trabajadores de la DIRESA buscan apoyo con los demás compañeros. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | |
|---|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que las tareas desafiantes les brindan oportunidades para aprender y crecer en su rol. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se preocupan por solucionar problemas laborales y mejorar su tarea. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Desempeño de contexto | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 11 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA han participado en capacitaciones para mejorar sus habilidades laborales. | X | | X | | X | | |
| 12 | Directo | La DIRESA brinda oportunidades necesarias para la actualización de sus conocimientos y habilidades. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que son valorados y se reconoce su esfuerzo en la actualización de sus habilidades laborales. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, consideran que se brinda oportunidades para la actualización de sus habilidades laborales. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, demuestran capacidad para resolver un problema laboral. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, proponen soluciones creativas con impacto positivo. | X | | X | | X | | |

MG ALEXANDRINA *ROITH HUYAYNE DEXTRE*
DNI N° 31616612

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de
Desempeño Laboral**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *ALEJANDRINA JUDITH HUBYANEY DEXTRE*

DNI: *31616612*

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado / Título | Año de expedición | Universidad |
|----|-----------------------------|-------------------|-------------|
| 01 | <i>Ma. Gestión Pública.</i> | <i>2017</i> | <i>UCV</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|----------------------|---------------------|-------------------------|
| 01 | <i>DIRESA ANCASH</i> | <i>6 años</i> | <i>Recursos Humanos</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 23 de octubre del
2023



MG/DR...
DNI N° *31616612*
ALEJANDRINA JUDITH
HUBYANEY DEXTRE

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de Ley Servir

| N° | Dirección del ítem | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|--|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Gestión de la capacitación | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Considero que la implementación de la ley SERVIR mejoraría las oportunidades de formación y desarrollo dentro de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Creo que la capacitación ofrecida por la DIRESA contribuye al logro de los objetivos institucionales establecidos por la ley SERVIR | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Considero que las capacitaciones que brinda la DIRESA se encuentran en marco de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Considero que el grado académico que tienen los trabajadores de la DIRESA cuenta con la exigencia académica que establece la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Considero que he recibido suficiente información sobre los programas de capacitación disponibles en el marco de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | Creo que el trabajo que realizan los servidores públicos de la DIRESA está orientado con los objetivos de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Considero que la DIRESA brinda oportunidades de desarrollo y formación profesional de acuerdo a los criterios de la Ley SERVIR. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR, contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores en su formación y desarrollo profesional. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Gestión del rendimiento | | | | | | | | | |
| 9 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR beneficiará en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | Siento que la evaluación del desempeño se realizará de manera justa y transparente conforme a la ley SERVIR. | X | | X | | X | | |

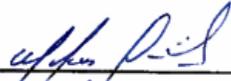


| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Directo | Creo que es importante evaluar el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 12 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR mejorará la claridad en la asignación de tareas a los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Creo que las evaluaciones de desempeño bajo la Ley SERVIR influirán en el cumplimiento de metas de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | Creo que la Ley SERVIR favorecerá a la identificación de necesidades de capacitación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | Creo que la implementación de la Ley SERVIR incentivará la mejora continua del desempeño del personal de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Considero que sería importante la evaluación del desempeño laboral de acuerdo con los resultados de los trabajadores de la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Gestión de compensaciones | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 17 | Directo | Creo que al implementar la Ley SERVIR, los trabajadores tendrán mayores beneficios laborales. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | Considero que la implementación de la Ley SERVIR promoverá oportunidades de ascensos en función a la meritocracia. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | Creo que a la implementación de la Ley SERVIR, la DIRESA realizará compensaciones de todo tipo, acordes al desempeño laboral de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, el trabajador estaría satisfecho con el sistema de remuneración en la DIRESA. | X | | X | | X | | |
| 21 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, crees que las compensaciones que percibirán los trabajadores serán justas en comparación con el desempeño y logros laborales. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR las escalas remunerativas serán equitativas y justas. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, los pagos de las remuneraciones serán puntuales. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|
| 24 | Directo | Creo que con la implementación de la Ley SERVIR, se influirá positivamente en la regularización de pagos pendientes y beneficios laborales. | X | | X | | X | |
| 25 | Directo | Con la implementación de la Ley SERVIR, considero que el pago por cumplimiento de metas se efectuará dentro de los plazos establecidos. | X | | X | | X | |
| 26 | Directo | Considero que con la implementación de la Ley SERVIR, las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios serán de manera oportuna. | X | | X | | X | |


MG. Milton Herson Pérez Moron
DNI N° 40003277

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Percepción de la implementación de la Ley Servir

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: PEREZ MORÁN MILTÓN

DNI: 40003277

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado /Titulo | Año de expedición | Universidad |
|----|---------------------|-------------------|---------------------------|
| 01 | Mg: GESTIÓN PÚBLICA | 2018 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|---------------|---------------------|-------------------------|
| 01 | DIRESA ANCASH | 6 años | PERSONAL ADMINISTRATIVO |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

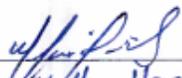
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chimbote, 23 de octubre del 2023

MG./DR
DNI N°

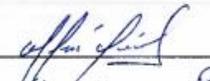

Milton Pérez Morán
40003277

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

| Nº | Dirección del ítem | ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA? | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Desempeño Laboral | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Directo | Los trabajadores cumplen con las metas dentro del cronograma establecido. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se sienten eficientes y productivos en el desarrollo de sus tareas. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA desempeñan sus tareas de manera productiva. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA están dispuestos a aprender y mejorar las competencias laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA resuelven con prontitud las tareas encomendadas con los recursos con los que cuenta. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Desempeño de la tarea | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 6 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se esfuerzan por realizar las funciones asignadas por sus jefaturas. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se capacitan en temas relacionados a su trabajo, buscando mejorar su desempeño. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Cuando se presentan problemas difíciles de solucionar, los trabajadores de la DIRESA buscan apoyo con los demás compañeros. | X | | X | | X | | |



| Dimensión 3: Desempeño de contexto | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
|------------------------------------|---------|--|----|----|----|----|----|
| 11 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash si se presentan problemas en el trabajo usan su creatividad para resolverlos. | | X | | X | |
| 12 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se quejan de temas sin importancia en el trabajo | | X | | X | |
| 13 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash comentan con los compañeros aspectos negativos del trabajo. | | X | | X | |
| 14 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash cuando se presentan problemas en el trabajo acostumbran a exagerar. | | X | | X | |
| 15 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash se enfocan en aspectos negativos del trabajo. | | X | | X | |
| 16 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA Ancash comentan aspectos negativos del trabajo con gente extraña a la Institución | | X | | X | |


MG
DNI N° Milton Herson Pérez Moran
40003244

| | | | | | | | | |
|---|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 9 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que las tareas desafiantes les brindan oportunidades para aprender y crecer en su rol. | X | | X | | X | |
| 10 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA se preocupan por solucionar problemas laborales y mejorar su tarea. | X | | X | | X | |
| Dimensión 3: Desempeño de contexto | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 11 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA han participado en capacitaciones para mejorar sus habilidades laborales. | X | | X | | X | |
| 12 | Directo | La DIRESA brinda oportunidades necesarias para la actualización de sus conocimientos y habilidades. | X | | X | | X | |
| 13 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA consideran que son valorados y se reconoce su esfuerzo en la actualización de sus habilidades laborales. | X | | X | | X | |
| 14 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, consideran que se brinda oportunidades para la actualización de sus habilidades laborales. | X | | X | | X | |
| 15 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, demuestran capacidad para resolver un problema laboral. | X | | X | | X | |
| 16 | Directo | Los trabajadores de la DIRESA, proponen soluciones creativas con impacto positivo. | X | | X | | X | |

MG
DNI N°

Hilton Herson Pérez Morán
40003274



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *Pérez Morán Milton*

DNI: *40003277*

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado /Título | Año de expedición | Universidad |
|----|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| 01 | <i>Mg: Gestión Pública</i> | <i>2018</i> | <i>UNIV. CESAR VALLEJO</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Entidad | Años de experiencia | Cargo/Función |
|----|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| 01 | <i>DIRESA ANCASH</i> | <i>6 años</i> | <i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i> |
| 02 | | | |
| 03 | | | |

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chimbote, 23 de octubre del 2023

MG./DR.
DNI N°

Milton Pérez Morán
40003277

Data para análisis de la confiabilidad de los instrumentos

| Cuestionario: Percepcion de la implementación de Ley Servir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dim 1 | | | | | | | DIM2 | | | | | | | DIM3 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| Cuestionario: Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|
| Dim 1 | | | | | DIM2 | | | | | DIM3 | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | |
|---|---------------------|---------------------------------|---------------------|
| Cuestionario: Percepción de la implementación de Ley Servir | | Cuestionario: Desempeño Laboral | |
| Alfa de Cronbach | Número de elementos | Alfa de Cronbach | Número de elementos |
| 0,925 | 75 | 0,911 | 75 |

Interpretación: De acuerdo con los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0,925 y 0,911)

Anexo 4. Cálculo del tamaño de la muestra

Tamaño de la muestra para la estimación de frecuencias
(Marco muestral conocido)

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

| | | |
|----------------------------|----------------------|-------|
| Marco muestral | N = | 165 |
| Alfa (Máximo error tipo I) | $\alpha =$ | 0.050 |
| Nivel de Confianza | $1 - \alpha/2 =$ | 0.975 |
| Z de (1- $\alpha/2$) | $Z (1 - \alpha/2) =$ | 1.960 |
| Prevalencia del problema | $p =$ | 0.900 |
| Complemento de p | $q =$ | 0.100 |
| Precisión | $d =$ | 0.050 |
| Tamaño de la muestra | $n =$ | 75 |

Anexo 5. Autorización de la entidad para la recopilación de datos



GOBIERNO REGIONAL
DE ANCASH

GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD ANCASH

DIRECCIÓN DE GESTIÓN
Y DESARROLLO DEL
POTENCIAL HUMANO



"Año de la Unidad, la Paz, y el Desarrollo"

Huaraz, 17 de noviembre del 2023

CARTA N° 005 - 2023 - REGION - A - DIRES - A /DEA/ OGDPH//CCDI/INV.

Sr: Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

ASUNTO : RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACION

REFERENCIA : Carta de Presentación - Reg Doc. 2677563. Reg Exp. 1621679

Chimbote. -

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y habiendo leído la carta de presentación de la Sra. KATTYA ROCIO HENOSTROZA GUERRERO, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación " PERCEPCION DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH, 2023" por lo que solicita facilitar el acceso de la estudiante a la Institución (DIRESA Ancash) a fin que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, y facilitarle la información pertinente para el análisis documental.

Por lo mismo se otorga el acceso para aplicar encuestas y la estudiante acepta:

- (X) Recolección de datos en la institución de la Dirección Regional de Salud de Ancash
- (X) Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas para su aplicación en la DIRESA Ancash (tesis, artículo científico, etcétera).
- (X) Alcanzar una copia de la Tesis sustentada y aprobada a la DIRESA Ancash.
- (X) Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Estoy al tanto que, en todas las situaciones, se asegurará del anonimato de los participantes del estudio, así salvaguardará los Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales").

Atentamente,

DRT/

Cc
Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Oficina de Eval. y Des. del Potencial Humano

Lic. Adm. Desmetrio Romero Tapia
RESPONSABLE DE CAPACITACION
Reg. CLAD/ANCASH N° 4178

Anexo 6. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



GOBIERNO REGIONAL
DE ANCASH

GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD ANCASH

DIRECCIÓN DE GESTIÓN
Y DESARROLLO DEL
POTENCIAL HUMANO



"Año de la Unidad, la Paz, y el Desarrollo"

Huaraz, 17 de noviembre del 2023

CARTA N° 005 - 2023 - REGION - A - DIRES - A /DEA/ OGDPH//CCDI/INV.

Sr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

ASUNTO : RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACION

REFERENCIA : Carta de Presentación - Reg Doc. 2677563. Reg Exp. 1621679

Chimbote. -

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y habiendo leído la carta de presentación de la Sra. KATTYA ROCIO HENOSTROZA GUERRERO, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación " PERCEPCION DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE ANCASH, 2023" por lo que solicita facilitar el acceso de la estudiante a la Institución (DIRESA Ancash) a fin que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, y facilitarle la información pertinente para el análisis documental.

Por lo mismo se otorga el acceso para aplicar encuestas y la estudiante acepta:

- (X) Recolección de datos en la institución de la Dirección Regional de Salud de Ancash
- (X) Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas para su aplicación en la DIRESA Ancash (tesis, artículo científico, etcétera).
- (X) Alcanzar una copia de la Tesis sustentada y aprobada a la DIRESA Ancash.
- (X) Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Estoy al tanto que, en todas las situaciones, se asegurará del anonimato de los participantes del estudio, así salvaguardará los Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales").

Atentamente,

DRT/

Cc
Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Oficina de Gest. y Des. del Potencial Humano

Isid. Adm. Demetrio Romero Torres
RESPONSABLE DE CAPACITACION
RNE CLAD/ANCASH N° 4178

Anexo 7. Matriz de puntuaciones y niveles de la percepción de la implementación de la ley Servir y Desempeño laboral.

| ID | Percepción de Ley Servir | | | | | | | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|----|--------------------------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------------------|---|-------|---|------|---|-------|---|
| | DIM 1 | | DIM 2 | | DIM 3 | | TOTAL | | DIM 1 | | DIM 2 | | DIM3 | | TOTAL | |
| | P | N | P | N | P | N | P | N | P | N | P | N | P | N | P | N |
| 1 | 19 | M | 19 | M | 23 | R | 70 | R | 11 | B | 13 | M | 10 | B | 40 | M |
| 2 | 22 | R | 20 | R | 36 | B | 87 | R | 9 | B | 15 | M | 8 | B | 63 | A |
| 3 | 19 | M | 21 | R | 33 | B | 73 | R | 11 | B | 13 | M | 23 | A | 47 | M |
| 4 | 22 | R | 26 | R | 31 | B | 79 | R | 8 | B | 9 | B | 26 | A | 43 | M |
| 5 | 23 | R | 37 | B | 37 | B | 89 | R | 17 | M | 25 | A | 13 | B | 55 | M |
| 6 | 12 | M | 19 | M | 22 | R | 53 | M | 14 | M | 25 | A | 15 | M | 54 | M |
| 7 | 16 | M | 24 | R | 21 | R | 61 | M | 20 | M | 14 | M | 15 | M | 49 | M |
| 8 | 25 | R | 27 | R | 33 | R | 85 | R | 10 | B | 9 | B | 26 | A | 45 | M |
| 9 | 17 | M | 14 | M | 23 | R | 54 | M | 10 | B | 15 | M | 21 | M | 46 | M |
| 10 | 20 | R | 25 | R | 32 | R | 77 | R | 14 | M | 12 | B | 23 | M | 49 | M |
| 11 | 22 | R | 22 | R | 30 | R | 74 | R | 18 | M | 15 | M | 14 | B | 47 | M |
| 12 | 15 | M | 12 | M | 15 | M | 42 | M | 25 | A | 5 | B | 22 | M | 52 | M |
| 13 | 25 | R | 29 | R | 32 | R | 86 | R | 14 | M | 10 | B | 18 | M | 42 | M |
| 14 | 22 | R | 17 | M | 23 | M | 62 | R | 15 | M | 16 | M | 18 | M | 49 | M |
| 15 | 20 | R | 31 | B | 40 | B | 91 | R | 21 | A | 19 | M | 27 | A | 67 | A |
| 16 | 16 | M | 15 | M | 19 | M | 50 | M | 12 | B | 15 | M | 19 | M | 46 | M |
| 17 | 12 | M | 17 | M | 24 | R | 53 | M | 11 | B | 14 | M | 27 | A | 52 | M |
| 18 | 26 | R | 23 | R | 31 | R | 80 | R | 18 | M | 17 | M | 18 | M | 53 | M |
| 19 | 8 | M | 15 | M | 25 | R | 48 | M | 18 | M | 19 | M | 11 | B | 48 | M |
| 20 | 20 | R | 27 | R | 34 | R | 81 | R | 14 | M | 16 | M | 18 | M | 48 | M |
| 21 | 22 | R | 15 | M | 14 | M | 51 | M | 9 | B | 13 | M | 13 | B | 35 | B |
| 22 | 16 | M | 24 | R | 31 | R | 71 | R | 16 | M | 9 | B | 12 | B | 37 | B |
| 23 | 21 | R | 21 | R | 29 | R | 71 | R | 19 | M | 25 | A | 25 | A | 69 | A |
| 24 | 24 | R | 18 | M | 24 | R | 66 | R | 17 | M | 25 | A | 18 | M | 60 | A |
| 25 | 26 | R | 20 | R | 25 | R | 71 | R | 20 | A | 14 | M | 23 | M | 57 | M |
| 26 | 22 | R | 18 | M | 23 | M | 63 | R | 15 | M | 9 | B | 26 | A | 50 | M |
| 27 | 23 | R | 31 | B | 40 | B | 94 | R | 17 | M | 15 | M | 13 | B | 45 | M |
| 28 | 28 | R | 30 | R | 31 | B | 89 | R | 11 | B | 12 | B | 15 | M | 38 | B |
| 29 | 17 | M | 15 | M | 18 | M | 50 | M | 8 | B | 15 | M | 15 | M | 38 | B |
| 30 | 12 | M | 13 | M | 21 | R | 46 | M | 17 | M | 5 | B | 26 | A | 48 | M |
| 31 | 20 | R | 25 | R | 32 | R | 77 | R | 14 | M | 10 | B | 21 | M | 45 | M |
| 32 | 22 | R | 20 | M | 30 | R | 72 | R | 20 | A | 16 | M | 23 | A | 59 | M |
| 33 | 38 | B | 36 | B | 39 | B | 113 | B | 10 | B | 15 | M | 14 | B | 39 | M |
| 34 | 14 | M | 13 | M | 23 | R | 50 | M | 10 | B | 12 | B | 22 | M | 44 | M |
| 35 | 21 | R | 32 | B | 32 | R | 85 | R | 14 | M | 15 | M | 18 | M | 47 | M |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|
| 36 | 35 | B | 23 | R | 37 | R | 95 | R | 18 | M | 5 | B | 23 | A | 46 | M |
| 37 | 23 | R | 24 | R | 28 | R | 75 | R | 25 | A | 10 | B | 26 | A | 61 | A |
| 38 | 28 | R | 28 | R | 36 | R | 92 | R | 14 | M | 16 | M | 13 | B | 43 | M |
| 39 | 17 | M | 12 | M | 15 | M | 44 | M | 15 | M | 19 | M | 15 | M | 49 | M |
| 40 | 13 | M | 19 | M | 22 | M | 54 | M | 21 | A | 15 | M | 15 | M | 51 | M |
| 41 | 21 | R | 38 | B | 37 | R | 96 | R | 12 | B | 14 | M | 26 | A | 52 | M |
| 42 | 18 | M | 28 | R | 36 | R | 82 | R | 19 | M | 17 | M | 21 | M | 57 | M |
| 43 | 22 | R | 24 | R | 24 | M | 70 | R | 17 | M | 19 | M | 23 | A | 59 | M |
| 44 | 16 | M | 14 | M | 18 | M | 48 | M | 20 | A | 16 | M | 14 | B | 50 | M |
| 45 | 8 | M | 23 | R | 31 | R | 62 | R | 15 | M | 13 | M | 22 | M | 50 | M |
| 46 | 16 | M | 24 | R | 21 | M | 61 | M | 17 | M | 9 | B | 26 | A | 52 | M |
| 47 | 25 | R | 29 | R | 32 | R | 86 | R | 11 | B | 9 | B | 21 | M | 41 | M |
| 48 | 17 | M | 28 | R | 37 | R | 82 | R | 8 | B | 15 | M | 23 | A | 46 | M |
| 49 | 20 | R | 24 | R | 22 | M | 66 | M | 17 | M | 12 | B | 14 | B | 43 | M |
| 50 | 12 | M | 19 | M | 33 | R | 64 | R | 14 | M | 15 | M | 22 | M | 51 | M |
| 51 | 20 | R | 25 | R | 32 | R | 77 | R | 20 | A | 5 | B | 18 | M | 43 | M |
| 52 | 15 | M | 37 | B | 28 | R | 80 | R | 10 | B | 10 | B | 18 | M | 38 | B |
| 53 | 27 | R | 27 | R | 33 | R | 87 | R | 10 | B | 16 | M | 27 | A | 53 | M |
| 54 | 19 | M | 21 | R | 17 | M | 57 | M | 14 | M | 15 | M | 19 | M | 48 | M |
| 55 | 15 | M | 21 | R | 17 | M | 53 | M | 18 | M | 12 | B | 27 | A | 57 | M |
| 56 | 12 | M | 19 | M | 22 | M | 53 | M | 25 | A | 15 | M | 18 | M | 58 | M |
| 57 | 21 | R | 15 | M | 27 | R | 63 | R | 14 | M | 17 | M | 11 | B | 42 | M |
| 58 | 20 | R | 27 | R | 37 | R | 84 | R | 15 | M | 8 | B | 18 | M | 41 | M |
| 59 | 8 | M | 14 | M | 35 | R | 57 | M | 21 | A | 18 | M | 13 | B | 52 | M |
| 60 | 26 | R | 27 | R | 33 | R | 86 | R | 15 | M | 14 | M | 15 | M | 44 | M |
| 61 | 17 | M | 14 | M | 24 | M | 55 | M | 12 | B | 19 | M | 18 | M | 49 | M |
| 62 | 25 | R | 27 | R | 22 | M | 74 | R | 11 | B | 21 | A | 18 | M | 50 | M |
| 63 | 22 | R | 26 | R | 37 | R | 85 | R | 13 | M | 16 | M | 27 | A | 56 | M |
| 64 | 25 | R | 29 | R | 36 | R | 90 | R | 18 | M | 19 | M | 25 | A | 62 | A |
| 65 | 23 | R | 25 | R | 24 | M | 72 | R | 23 | A | 17 | M | 19 | M | 59 | M |
| 66 | 26 | R | 29 | R | 18 | M | 73 | R | 7 | B | 15 | M | 27 | A | 49 | M |
| 67 | 28 | R | 31 | B | 31 | R | 90 | R | 13 | M | 14 | M | 23 | A | 50 | M |
| 68 | 38 | B | 38 | B | 21 | M | 97 | B | 19 | M | 12 | B | 14 | B | 45 | M |
| 69 | 26 | R | 20 | R | 32 | R | 78 | R | 15 | M | 10 | B | 22 | M | 47 | M |
| 70 | 24 | R | 18 | M | 37 | R | 79 | R | 17 | M | 24 | A | 23 | A | 64 | A |
| 71 | 27 | R | 21 | R | 22 | M | 70 | R | 25 | A | 5 | B | 10 | B | 40 | M |
| 72 | 14 | M | 13 | M | 14 | M | 41 | M | 13 | M | 21 | A | 19 | M | 53 | M |
| 73 | 21 | R | 32 | B | 34 | R | 87 | R | 14 | M | 20 | A | 22 | M | 56 | M |
| 74 | 16 | M | 14 | M | 25 | R | 55 | M | 16 | M | 17 | M | 14 | B | 47 | M |
| 75 | 35 | B | 23 | R | 37 | R | 95 | R | 15 | M | 19 | M | 22 | M | 56 | M |

Fuente. Resultados de la escala valorativa de la percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral, aplicado a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ancash – Huaraz, 2023.

Anexo 8. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023”.
Investigadora: Kattya Rocío Henostroza Guerrero.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la percepción de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Dirección de Salud Ancash.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá conocer la percepción que se tiene sobre la forma en que los trabajadores sobre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral, beneficiando así a los trabajadores.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta donde se recogerán sus percepciones sobre la investigación titulada: “Percepción de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas a la escala valorativa serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el

caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la gestión pública en general.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Kattya Rocío Henostroza Guerrero, email: kattyaroc@gmail.com y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento: Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: