



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores
públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gismondi Chauca, Monica Cecilia (orcid.org/0009-0000-1806-7543)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

Mg. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", cuyo autor es GISMONDI CHAUCA MONICA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL DNI: 17910106 ORCID: 0000-0002-9242-3881	Firmado electrónicamente por: MSALAZARPO el 18- 07-2024 17:49:35

Código documento Trilce: TRI - 0800554



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GISMONDI CHAUCA MONICA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", 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
MONICA CECILIA GISMONDI CHAUCA DNI: 25771086 ORCID: 0009-0000-1806-7543	Firmado electrónicamente por: MCGISMONDIG el 07- 07-2024 23:15:24

Código documento Trilce: TRI - 0800577



Dedicatoria

A Dios, por brindarme la oportunidad de seguir cumpliendo mis metas y guiarme en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mis amados padres, por su apoyo incondicional, y ser mis pilares y referentes en todos los momentos de mi vida.

A mis amados hijos, por ser mi constante inspiración y la fuente del más puro amor, fortaleza y motivación para seguir adelante en todo momento, sobre todo en las circunstancias más complicadas.

La Autora

Agradecimiento

A mis estimados asesores, Dr. Pedro Morales Salazar y Mg. Víctor Mejía Falcón, destacados docentes de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, quienes han sido parte fundamental en esta investigación, y que con sus recomendaciones, tiempo y dedicación, han hecho posible la culminación del presente estudio.

A cada uno de los integrantes del jurado por sus apreciaciones y sugerencias, siempre productivas, en favor de la investigación realizada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	25
V.CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado descriptivo de la variable Cumplimiento de la Ley Servir y sus dimensiones.....	19
Tabla 2. Resultado descriptivo de la variable perfil laboral y sus dimensiones.....	20
Tabla 3. Resultado de la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el Perfil Laboral	21
Tabla 4. Resultado de la incidencia de la gestión de capacitación en el Perfil Laboral	22
Tabla 5. Resultado de la incidencia de la gestión de rendimiento en el Perfil Laboral	23
Tabla 6. Resultado de la incidencia de la gestión de compensaciones en el Perfil Laboral.....	24

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024. Esta investigación fue realizada bajo los criterios del diseño correlacional causal y tipo de estudio no experimental, contando con un tamaño de muestra de 60 servidores públicos, y como instrumento dos cuestionarios para conocer la información de ambas variables. Para la medición de la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, medida estadística que arrojó una confiabilidad para el cumplimiento de la Ley Servir y perfil laboral, 0.82 y 0.84, respectivamente. Los resultados descriptivos evidenciaron que la primera variable y la segunda se percibieron en nivel bueno, con 18.3% y 16.7%, respectivamente. Los resultados estadísticos demostraron un valor de significancia de 0.000, existiendo incidencia de una variable en la otra. Se concluye que el cumplimiento de la Ley Servir incide en el perfil laboral en un 44.7% bajo un R^2 de Nagelkerke de 0.447, precisando incidencia fuerte. Finalmente, se concluye que el cumplimiento de la Ley Servir incide significativamente en el perfil laboral de los servidores públicos de la municipalidad materia de estudio.

Palabras clave: Cumplimiento de la Ley Servir, perfil laboral, gestión pública.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the incidence of compliance with the Serve law in the work profile of public servants in a district municipality Region La Libertad 2024. The research was carried out under the criteria of causal correlational design and non-experimental type of study. , with a sample size of 60 public servants, used two questionnaires as instruments to obtain information on both variables. To measure reliability, Cronbach's Alpha was applied, yielding a reliability for compliance with the Serve law and work profile, 0.82 and 0.84, respectively. The descriptive results showed that the first variable and the second were perceived at a good level, with 18.3% and 16.7%, respectively. The statistical results demonstrated a significance value of 0.000, with one variable having an impact on the other. It is concluded that compliance with the Servir Law affects the labor profile by 44.7% under a Pseudo R. Nagelkerke of 0.447, indicating a strong impact. Finally, it is concluded that compliance with the Servir law significantly affects the work profile of public servants.

Keywords: Compliance with the Servir Law, labor profile, public management

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio reviste de crucial importancia en diversos aspectos, ya que, el incumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral por los servidores públicos, conlleva a que estos realicen sus funciones de manera deficiente e ineficaz, produciendo perjuicio a los administrados y al progreso económico del país. Al estudiar este tema se busca establecer cómo el cumplimiento de la referida norma y el perfil laboral se encuentran relacionados, evidenciando los efectos que ello conlleva a la administración pública.

A nivel internacional, la problemática del caso de países latinoamericanos es el deficiente servicio otorgado por entidades estatales, ante ello Chile por ejemplo, planteó toda una reforma a nivel nacional que utilice el servicio civil para tratar los problemas de eficiencia de los empleados pertenecientes al sector público. En ese sentido se requiere, un estado de profesionalización de toda Latinoamérica, sobre sus autoridades públicas en cualquier nivel, con la finalidad de edificar un servicio civil en razón de los requerimientos de cada Estado (Prebisch, 2020).

Asimismo, respecto al perfil laboral, se plantea, para México, por ejemplo, la exigencia cada vez de mejores servicios de calidad y con mayor cobertura. Sumado a ello solicitan que dichos servicios se realicen de manera transparente haciendo uso de los recursos fiscales, demandando a las entidades públicas un desempeño excelente y para ello las autoridades deben contar con un perfil idóneo para el puesto que ocupan (Hernández y Pérez 2023).

A nivel nacional, la problemática radica en los cambios producidos en la Ley Servir (Servir) y a la renuencia de los servidores y/o funcionarios públicos para adaptarse a ella. Además, esta disposición legal ha registrado dificultades en su proceso de implementación, debido a la poca acogida que ha presentado y a la insatisfacción de los llamados a enmarcarse dentro de la misma (Martínez, 2019).

De la misma manera, el perfil laboral hasta hace unos años no era tan exigente como ahora, que cada vez demanda de profesionales más instruidos y con mayores y mejores capacitaciones laborales que encajen dentro del perfil para el puesto que

pretenden optar; esto se evidencia en los requisitos minuciosos que se demandan de los profesionales que aspiran a optar por una ubicación a nivel de funcionarios, sobre todo en el sector público (Gestión, 2022).

A nivel regional, La Libertad ha registrado problemas respecto al desempeño de los servidores y/o funcionarios públicos y, por ende, retraso en sus obligaciones y descontento de los administrados; es así que el Gobierno Regional liberteño solicitó asistencia y capacitación a las autoridades del sector para concluir con los instrumentos de gestión y facilitar que las autoridades puedan adecuarse a la norma y actuar conforme a la meritocracia, que es uno de los pilares en los que está fundamentada la ley en referencia (El Peruano, 2024).

La Libertad por varias décadas se ha constituido en uno de los departamentos más influyentes y trascendentales para la economía nacional, dado por la diversidad de sus rubros económicos como la agroindustria y la minería; sin embargo, pese a este sitio destacado continúa enfrentando importantes retos en todos los ámbitos, como por ejemplo, el poco interés de los actores locales por instaurar políticas adecuadas para la selección de funcionarios y trabajadores en las entidades públicas. Este hecho representa gastos innecesarios al Estado y retrasa el proceso de modernización. En ese sentido, un alto perfil laboral de los servidores públicos es un requisito indispensable para que el sector estatal cumpla con sus funciones de manera eficiente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

De igual manera, Tasayco (2024), señala que los gobiernos locales por mucho tiempo han tenido una relación directa con el ciudadano y son los responsables de la satisfacción de todas aquellas necesidades que comprometen a la sociedad, por lo que se requiere de contar con personal eficiente y eficaz para dar respuesta a la comunidad; y para ello, se hace necesario que el personal cuente con el perfil adecuado y exigido para el puesto.

A nivel institucional, las falencias halladas en la institución materia de este estudio vienen siendo la falta de preparación y capacitación de los servidores públicos para realizar un óptimo trabajo; así como el poco o casi nulo compromiso de éstos para adaptarse a lo establecido por la ley.

Se debe decir que una causa identificada en el problema es que la comuna investigada presenta un total desinterés respecto al tema y muestra de ello es la poca implementación de capacitación y de exigencia a los servidores públicos para que se adapten a lo establecido en la ley Servir, y así cumplir con lo estipulado por la norma. Por otro lado, un efecto del problema es que, conlleva a un deficiente trabajo por parte de los servidores públicos y por ende, una afectación directa a los ciudadanos, puesto que muchas veces no se les brinda información correcta o existe demora en las actuaciones y procesos administrativos, repitiéndose el mismo patrón una y otra vez.

Respecto al control de pronóstico debemos enfatizar que se hace urgente y necesario que las autoridades de los gobiernos, en todos los niveles, asuman como prioridad en su gestión, en concordancia con la legislación vigente, instaurar los procesos de capacitación a funcionarios y servidores públicos, para lograr la mejora continua, que viene siendo uno de los pilares del proceso de modernización del Estado peruano. Esta preparación debe ir vinculada a procedimientos de medición de aptitudes, competencias y conocimientos en el desarrollo de sus obligaciones laborales. Son responsables directos las autoridades de mayor rango dentro de las instituciones gubernamentales. El enfoque debe ser directo en la causa del problema para encontrar una solución equitativa para todos, como por ejemplo, que permanezcan en sus asignaciones quienes se han ganado este beneficio y han respondido a los procesos evaluadores y de preparación, con ello confiar en que se brindará un mejor manejo de los procedimientos administrativos requeridos por los ciudadanos.

Esta indagación centró su interés en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) referido al Trabajo Decente y Crecimiento Económico, puesto que evaluando el cumplimiento de Servir en el perfil laboral de los trabajadores y/o funcionarios del Estado, se pretende lograr que éstos puedan identificar la trascendencia de la norma y su implicancia en el desarrollo de nuestra nación. Enfocando los lineamientos en estos ODS se espera concretar el desarrollo de un país, así como la evolución de la conciencia y la ética de cada servidor público (ONU, 2024).

Esta investigación esperar lograr el cumplimiento de la Ley Servir dentro de los perfiles laborales solicitados para el acceso a una ubicación de empleo en alguna entidad estatal, con la finalidad de resaltar la eficiencia y eficacia del trabajo que desempeñarán, en razón del mérito a sus esfuerzos y conocimientos. Asimismo, se encuentra delimitada a los servidores de una comuna distrital en la región liberteña.

Es así como se formula la pregunta central de este estudio ¿De qué manera incide el cumplimiento de la ley Servir en el perfil laboral de los trabajadores estatales en una M.D., región La Libertad 2024?. Se consideraron como problemas específicos los que señalamos a continuación: a) ¿De qué manera la gestión de capacitación del cumplimiento de Servir incide en el perfil de los servidores públicos en una M.D.,La Libertad 2024? b) De qué manera la gestión de rendimiento del cumplimiento de Servir incide en el perfil de los servidores públicos en una M.D., La Libertad 2024? c)¿De qué manera la gestión de compensaciones del cumplimiento de Servir incide en el perfil de los servidores públicos en una M.D., La Libertad 2024?. Respecto a los problemas diagnósticos se consideraron los siguientes: a) ¿En qué medida de avance se encuentra el cumplimiento de la Ley Servir y sus dimensiones en una M.D. de La Libertad 2024?. b)¿En qué medida de avance se encuentra el cumplimiento del perfil laboral y sus dimensiones en una M.D. de La Libertad 2024?.

Para esta indagación y en el contexto del marco teórico se ha desarrollado la exploración de este edicto en el país; así como las aptitudes que se deben considerar en el perfil laboral de un cargo público. La justificación práctica, radicó en que la correcta adecuación y aplicación de la ley coadyuvará directamente en beneficio de los administrados, respecto de las labores de los servidores eficientes y eficaces.

Respecto a la justificación legal, esta investigación se encuentra plenamente admitida pues se llevó a cabo el análisis de una normativa (Ley 30057), habilitada en el espectro jurídico nacional, y que debe ser cumplida cabalmente por los funcionarios públicos y autoridades que ejercen cargos en el sector estatal. El estudio es razonable en el rubro ambiental y social, pues amerita que con la presente indagación se puedan dar soluciones a los problemas de orden social en el país, dado que la finalidad de esta legislación es que las entidades públicas logren mayores y mejores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a los administrados.

La investigación es conveniente porque busca ayudar a resolver un problema que viene aquejando a la sociedad en su conjunto, además pretende generar nuevas preguntas y respuestas.

Este estudio es factible de realizar pues se tienen los recursos necesarios para su desarrollo de manera óptima y con éxito, considerando siempre el propósito señalado con antelación, así como para cumplir las metas traducidas en los objetivos general y los específicos, materia de la presente indagación.

Se consideró como objetivo general en esta investigación, Determinar cómo incide el cumplimiento de la referida norma en el perfil de trabajadores públicos de una comuna distrital, La Libertad 2024. Asimismo los específicos a tomar en cuenta son: a) Evidenciar la incidencia de la Gestión de Capacitación (G.C.) del cumplimiento de Servir en el perfil de servidores públicos en una M.D., La Libertad 2024 b) Establecer la incidencia de la Gestión de Rendimiento (G.R.) del cumplimiento de Servir en el perfil de servidores estatales en una M.D., La Libertad 2024. c) Precisar cómo la Gestión de Compensaciones del cumplimiento de Servir incide en el perfil laboral de trabajadores del Estado en una M.D., La Libertad 2024.

Finalmente, respecto a los objetivos de diagnóstico o univariantes se consideraron los siguientes: a) Determinar cómo se encuentra el avance del cumplimiento de Servir en una comuna de nivel distrital de La Libertad 2024. b) Equiparar cómo se encuentra el nivel del perfil laboral en un gobierno distrital, La Libertad 2024.

Para esta indagación se han tomado en cuenta estudios previos del ámbito internacional como el de González (2020), quien en su investigación se propuso identificar la percepción de los funcionarios públicos acerca de la Ley Servir en una institución determinada, Universidad Santiago de Chile, Chile. Este estudio tuvo como extracto de la población a 28 trabajadores públicos. Concluyó que había relación en la manera cómo los trabajadores del estado percibían a la Ley Servir en una organización estatal. La investigación es importante porque los servidores públicos deben tener un perfil alto para las funciones que desempeñan lo cual aporta premisas válidas en beneficio de este estudio.

Santa Cruz (2021), en su investigación remarcó el propósito de determinar el impacto del perfil laboral en función de lo señalado por la Ley Servir en funcionarios públicos, Universidad EAN, Colombia. La población de este estudio aglomeró a 270 cargos teniendo como muestra a 144. Concluyendo que existe un impacto significativo del perfil laboral con lo establecido en la Ley Servir. El estudio señalado es valioso puesto que Servir es una norma utilizada a nivel de Latinoamérica para las mejoras de la gestión pública, y por lo tanto permite aplicar los resultados de otras naciones en países vecinos como el nuestro.

Tener en cuenta también importantes investigaciones como la de Enrique (2021), quien en su ensayo de corte científico revela cómo es de interés primordial demostrar la incidencia de la gestión pública en la norma Servir de los colaboradores, Instituto Nacional de Administración Pública, Argentina. En este caso la muestra estuvo conformada por 55 funcionarios públicos. Concluyendo que sí existe correlación de la primera variable con la Ley Servir de los colaboradores, y que es todo un procedimiento que debe darse dentro de la institución estatal. La investigación permite ampliar la creación de un planeamiento estratégico para poner en marcha el cumplimiento de la Ley Servir.

Venegas (2021), en su artículo científico tuvo la aspiración de fijar el vínculo entre el perfil laboral y la norma Servir de una entidad estatal, Universidad de Chile, Chile. La población fue de 125 funcionarios y la muestra de 55 funcionarios. Aquí quedó demostrado que sí existe relación entre el perfil laboral y la Ley Servir de una entidad estatal, y se requiere de constante evaluación y adecuada implementación de una política laboral en el ámbito público. La investigación sirve puesto que es importante señalar los perfiles laborales para el crecimiento de la economía.

Pirela (2022), buscó en su ensayo de índole científico evidenciar cómo inciden los perfiles profesionales en la capacidad de los servidores de una institución pública, Universidad de Antioquia, Colombia. La población fue de 60 servidores y la muestra estuvo dada por 35 servidores. Tras la indagación se tuvo como resultado que sí hay incidencia del perfil laboral de los servidores de una institución pública, lo que es fundamental en la eficiencia de sus labores. La investigación sirve porque, se requiere

que ello se aplique en país, para un mejor desempeño de las labores de los servidores, acrecentando su perfil correspondiente.

García (2023), en su tesis cuyo objetivo fue determinar cómo influye el perfil profesional en el desempeño de los administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales, perteneciente a la Universidad Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. La población y muestra consistió en 37 administrativos. Concluyó que efectivamente el perfil profesional determina el desempeño de los administrativos del centro de salud de Pedernales, contribuyendo al desarrollo económico de la ciudad y del país. La investigación sirve porque determina la importancia del perfil profesional y la trascendencia que ello tiene dentro de una institución estatal.

En ese mismo orden, Vera (2023) planteó como meta en su artículo determinar la afectación de la Ley Servir en el perfil laboral de los funcionarios públicos, Universidad Autónoma de Baja California, México. La población y muestra estuvo conformada por 70 colaboradores públicos. La conclusión fue que existe afectación de la normatividad con el perfil profesional de los trabajadores de gobierno, dado que estos se adaptaron a lo estipulado por la legislación. La investigación sirve puesto que, las estrategias instauradas en una entidad es primordial para conocer el avance o no del cumplimiento de la ley Servir.

Moreno (2024), en su artículo científico cuya meta fue indicar la incidencia de los perfiles profesionales con los valores relativos al trabajo, Universidad Raimondi, Argentina. Aquí se tomó como muestra a 44 de 110 indagados. El estudio concluyó que hay significativa incidencia entre los perfiles profesionales con los valores relativos al trabajo, generando eficiencia en la labor desempeñados por los funcionarios públicos. La investigación es importante porque brinda alcances de las actuaciones de los funcionarios con el perfil profesional que se les requiere.

Para el actual análisis se han tomado en cuenta investigaciones previas del ámbito nacional, como la de Vásquez (2019), quien con su ensayo se planteó evidenciar el impacto de la gestión de compensaciones de la norma Servir y su repercusión en el equilibrio laboral de los trabajadores de la Gerencia de Salud de Lambayeque, 2017, Universidad Señor de Sipán, Perú.

La comunidad indagada 280 empleados y fueron 133 trabajadores tomados como muestra. La conclusión fue que sí existe impacto de la gestión de compensaciones de la norma y que repercute en el perfil laboral de los colaboradores de la entidad de Salud. La investigación sirve porque estudia la normativa pertinente, variable en nuestro estudio.

Asimismo consideramos a Flores (2020), quien con su estudio de índole científico se propuso como objetivo hacer evidente el influjo de la Ley Servir en el perfil de labores en una dirección del MTPE, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. La población y muestra fue de 60 trabajadores. La investigación concluyó que sí existe incidencia significativa de la Ley Servir en el perfil laboral en una dirección del MTPE, lo cual permitió adoptar las medidas necesarias sobre las variables de estudio. La investigación es importante porque aporta en sus resultados un panorama amplio de la situación.

De la Cruz (2020), en su artículo científico cuyo fin fue demostrar la repercusión del rendimiento de la ley en referencia, en el perfil de los profesionales estatales, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. La comunidad indagada fue de 70 trabajadores de gobierno. Demostró que existe incidencia de la gestión de rendimiento de Servir en el perfil de labores de los servidores de una entidad estatal, además se necesita dar a conocer y poner en claro la forma en la que se contratan a los empleados mediante la Ley Servir en función del perfil laboral.

Ahora bien, tenemos también la investigación de Carcausto (2021), la misma que buscó revelar cómo influye la Ley Servir en el perfil laboral en una determinada municipalidad distrital, Universidad Nacional de Juliaca, Perú. La población y muestra fueron 9 funcionarios públicos. Se concluye que hay correlación de las variables perfil laboral y la Ley Servir en una determinada municipalidad distrital. Esta indagación es crucial para el actual análisis pues busca dar a conocer objetivos similares y aportará información determinante que nos llevará a entender la importancia de nuestras variables de estudio.

En esa misma línea Espinoza (2021), pudo determinar en su evaluación científica la relación entre el perfil laboral y las rotaciones respecto a las capacitaciones dentro de una organización acorde a la Ley Servir, Norbert Wiener. Aquí la población estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de una municipalidad, teniendo como extracto del conglomerado sólo a 20 indagados. La conclusión fue que sí se ha establecido la relación del perfil laboral con las rotaciones de capacitaciones de personas dentro de una organización en razón de lo mencionado por la Ley Servir, demostrándose que los empleados si tenían buena actitud a los cambios o rotaciones dentro de la organización acorde a lo estipulado por la Ley Servir. Este estudio permitió evaluar la importancia de la instauración de Servir y de un efectivo cumplimiento de esta legislación.

Pashanasi (2021), desarrolló su trabajo de exploración científica que tiene como objetivo evidenciar cómo el perfil laboral impacta en instituciones públicas de Latinoamérica, Universidad Continental, Perú. En este análisis se presentó una muestra de 94 encuestados de una población total de 260 servidores. Tras la búsqueda se estableció que sí existe impacto del perfil laboral en instituciones públicas de Latinoamérica. El estudio reviste de importancia por cuanto es preciso conocer cómo impacta el perfil laboral de los trabajadores de organismos estatales en el desarrollo económico de las naciones.

Navarro (2022), cuya tesis se fijó como meta determinar el vínculo de Servir y el perfil de una entidad estatal, Universidad César Vallejo, Perú. La población y muestra estuvo dada por 90 colaboradores de un organismo del estado de Piura. Concluyó con la existencia de correlación de las variables de Ley Servir y la variable de perfil laboral. La investigación es importante porque la creación de un modelo hará que se respete la normativa y que contribuya a la institución.

Prosiguiendo con el estudio, tomamos en consideración a Palomino (2021), quien define a nuestra variable dependiente, Ley Servir, como un incentivo para la mejora del desempeño de los asalariados, puesto que correlaciona el mejoramiento de la capacitación profesional con un mejor acceso a una posición de trabajo o ascender dentro del mismo, a través de la especialización que cada uno deba tener,

consiguiendo de esta manera un aumento en su salario, así como otros beneficios o bonificaciones con la finalidad de recompensar el esfuerzo del empleado o colaborador público y permitiéndoles una estabilidad laboral.

Del mismo modo, para Torres (2021), la Ley Servir regula el procedimiento de fiscalización y orientación dentro de las instituciones públicas, pudiéndose iniciar procesos de contrataciones nuevas con la característica imprescindible de transparencia, para que la finalidad sea la captación de personal adecuado, instruido, profesional y con vasta experiencia en el sector público; y con ello lograr un mejor servicio a los ciudadanos.

Las dimensiones que corresponden a la variable cumplimiento de la ley Servir son las siguientes: La primera dimensión, es la gestión de capacitación entendida como un procedimiento que busca mejorar la productividad de los servidores, mediante diversos conocimientos y habilidades que éstos deben mostrar en el transcurso del periodo de laboralidad. Se encuentra en función del puesto y de las metas que se busca conseguir. La segunda dimensión es la gestión de rendimiento, que es entendida como un instrumento necesario, aplicado principalmente por el área que maneja el talento humano de las entidades públicas, con la finalidad de promover los aportes propuestos por ellos en beneficio de la organización. La tercera dimensión es la gestión de compensaciones, entendida como un procedimiento que representa una herramienta poderosa empleada para formar estrategias. Es un instrumento de gestión que permite descubrir y desarrollar el talento de sus colaboradores logrando un efecto en la vida personal y laboral de éstos (Plataforma del Estado Peruano, 2024).

Comenzaremos por desarrollar las teorías de la variable cumplimiento de la norma en referencia; así se tiene que Servir (Ley N° 30057) en Perú tiene como finalidad modernizar y profesionalizar la administración pública del país. La primera, es la Teoría de la Burocracia de Max Weber, la misma que describe una corporación ideal basada en preceptos claros, una jerarquía bien definida, especialización del trabajo y un enfoque en la competencia técnica. La Ley busca modernizar el servicio civil en Perú, alineándose con muchos de estos cánones para hacerlo más eficiente y transparente (Weber, 1922).

De igual manera, se tiene a la Teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP), que centra su interés en la aplicación de modelos privados a la administración estatal, con el horizonte de mejorar la operatividad y la eficacia de la misma. La NGP promueve la descentralización, la orientación hacia resultados y el uso de indicadores de desempeño, elementos que son parte integral de la Ley Servir (Hood, 1991).

En el marco normativo se tiene a la Ley Servicio Civil, ley 30057, (Diario Oficial El Peruano, 2021).

Continuando con la variable dependiente, perfil laboral, debemos inferir que algunos investigadores la definen como la experiencia que proporciona el trabajador, ya sea este perteneciente al ámbito privado o al público, con la finalidad de conseguir los objetivos planteados por la institución, y para ello se requiere que el trabajador ponga todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con dicho objetivo u obtener un resultado alentador o positivo (Arokiasamy, 2023).

Caravaca (2020) dice que el perfil laboral es un factor que usan las organizaciones para acrecentar la productividad de los servidores y/o funcionarios incidiendo en una institución determinada, con la finalidad de lograr las metas que se han programado por un tiempo determinado. Así, se requiere de acciones que puedan ser ejecutadas con el propósito de poder alcanzar los objetivos planteados por una institución determinada.

Para la variable perfil laboral se han considerado las dimensiones que indicamos a continuación: en primer lugar, el perfil de funciones, definido por Hernández y Pérez (2023), como las labores que deben realizar los trabajadores competentes. Es decir, son acciones que realizan los trabajadores de forma eficiente y que deben estar en constantes ejecuciones.

La segunda dimensión es el perfil personal, que es definido como la forma o manera como una persona va a desarrollar sus labores; es decir como las va a llevar a cabo, sin importar el tipo de trabajo del que se trate (Marin, 2020).

La tercera dimensión es el perfil contextual, referido a todas las conductas o comportamientos de una persona que contribuyen a mejorar un buen ambiente laboral, un ambiente social y un ambiente organizacional, con el propósito de cumplir con las metas de una organización (Santa, 2021).

Para la variable perfil laboral vamos a señalar importantes teorías como la Teoría de los Rasgos y Factores, centrada en identificar los rasgos individuales y las características personales que son predictores de éxito en un trabajo específico. Utiliza evaluaciones psicométricas y análisis de factores para determinar que características se correlacionan con el desempeño laboral (Pearsons, 1909).

De igual manera, la Teoría del Ajuste Persona ambiente (P-E-Fit) propuesta por John Holland, que sostiene que, la compatibilidad entre la personalidad de un individuo, y su entorno laboral resulta en una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo. La clasificación de idiosincrasias presentadas por Holland (Social, Realista, Investigador, Artístico, Emprendedor y Convencional) son fundamentales para esta teoría (Holland, 1959).

La ordenanza que enmarca el perfil laboral es toda aquella regulación vinculada a las contrataciones laborales, como el caso de la ley N° 3005 -Ley del Servicio Civil-, ley N° 27658 –Ley de Modernización del Estado Peruano-, ley N° 28175 -Ley del Empleo Público-, ley N° 30225 -TUO de la Ley de Contrataciones del Estado; y Constitución Política del Perú.

La investigación cuantitativa se encuentra fundamentada en paradigmas alineados a la corriente conocida como el Positivismo, esta sostiene que una realidad objetiva puede ser materia de estudio y análisis por un investigador. El Positivismo es la corriente más preponderante en la investigación de corte cuantitativo, basado en el concepto de que la realidad es objetiva y accesible a métodos de medición científica (Comte, 1830).

Mientras que el Postpositivismo nace como una migración del positivismo y básicamente acepta que la investigación puede recibir influencia de diversos contextos, deduciendo por ello que el saber científico puede ser falible y está en constante movimiento (Popper, 1994).

Dentro de las hipótesis planteadas se ha considerado a la Hipótesis General, H_1 : El cumplimiento de la Ley Servir incide directa y significativamente en el perfil laboral de servidores públicos en una M.D. región La Libertad 2024. H_0 :El cumplimiento de Servir no incide directa y significativamente en el perfil laboral de servidores públicos en una M.D. región La Libertad, 2024.

Las Hipótesis Específicas son: a) La gestión de capacitación del cumplimiento de la normativa Servir incide directa y significativamente en el perfil laboral de trabajadores públicos en una M.D. región La Libertad, 2024. b) La gestión de rendimiento del cumplimiento de la ley incide directa y significativamente en el perfil laboral de servidores de gobierno en una M.D. región La Libertad, 2024. c) La gestión de compensaciones del cumplimiento de la reglamentación del servicio civil incide directa y significativamente en el perfil de laboradores de una M.D. distrital, en La Libertad 2024.

II. METODOLOGÍA

Para la indagación materia del actual estudio se tomó en cuenta los criterios de la investigación de tipo aplicada, dado que lo que se pretende alcanzar son soluciones viables al problema presentado, de tal manera que con estas respuestas se logre incidencia en la sociedad. Como lo señala Lozada (2019), este tipo de estudio conlleva a hacer uso directo de los conocimientos previos adquiridos y dirigidos a un propósito determinado, enfocando nuestros esfuerzos en la solución de problemas y necesidades reales y concretas.

Respecto al enfoque utilizado en esta indagación y por su naturaleza debemos mencionar que es de tipo cuantitativo, ya que los resultados que se obtengan son posibles de medición. Esta información estadística se obtiene haciendo uso del instrumento requerido, siendo necesario utilizar una escala de dimensión. Tras la recolección de datos se obtendrán valores que darán respuesta a los objetivos planteados, los cuales serán contrastados con las hipótesis formuladas. Es de destacar que un estudio cuantitativo es aquel que utiliza análisis estadísticos para explicar fenómenos (Villena, 2024).

Según su profundidad y alcance este estudio es correlacional causal, por su diseño de tipo no Experimental y de corte transeccional, así lo explica Dzul (2020), quien señala que las variables en una investigación cuantitativa no son factibles de manipulación. Está basado en la observación de cada una de éstas y de los fenómenos que se puedan presentar durante este proceso de análisis.

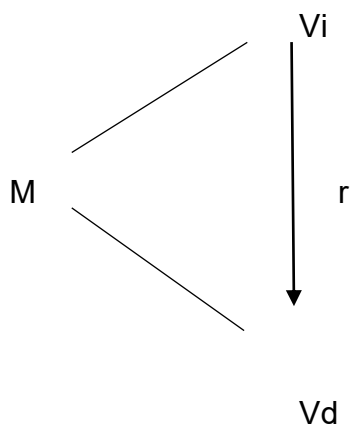
Para Chipana (2020) el alcance de la indagación es de tipo correlacional causal, ya que tras la conclusión del mismo se pretende demostrar una correlación e incidencia entre las variables materia de este estudio: cumplimiento de la Ley Servir y el perfil laboral, dentro de una entidad pública determinada. Es así como se espera poner en evidencia la existencia del vínculo entre ambas variables materia del estudio.

En este tipo de investigación lo que también se busca es medir las variables a través de su asociación o correlación, sin que pueda presentarse una tercera variable interviniente que no forme parte del análisis.

Hay que tomar en cuenta que durante la investigación se presentaron circunstancias que pudieron provocar retrasos en el estudio, muchas veces debido a la poca facilidad por parte de los trabajadores de la entidad estatal estudiada y la falta de disponibilidad de éstos para la aplicación del instrumento, debido a las múltiples obligaciones laborales de los servidores, considerando además que se cuenta con un plazo mínimo para la aplicación de las encuestas.

El método utilizado en la indagación fue el hipotético deductivo, que según (Hempel, 2020), busca cotejar las hipótesis haciendo un análisis de los datos que se recolectan durante la aplicación del instrumento.

Diagrama del diseño:



Dónde:

M :Muestra, 60 servidores públicos

Vi :Cumplimiento de la Ley Servir

Vd :Perfil Laboral

r :Relación causal

Para esta investigación se plantearon dos variables: el cumplimiento de la Ley Servir en una entidad pública determinada 2024, y el perfil laboral, siendo el objetivo principal de la indagación determinar la correlación entre ambas variables, por lo tanto el enfoque es cuantitativo. De tal manera que las variables materia de investigación caracterizan y representan el fundamento de estas evaluaciones y a través de ellas se da inicio a la definición del problema, que luego haciendo uso de herramientas permitirán evidenciar el comportamiento de las variables (Oyola, 2021).

El cumplimiento de la Ley Servir es un incentivo para hacer factibles mejoras en procedimientos y operatividad del servicio que brindan funcionarios y servidores públicos, así como autoridades de todos los ámbitos, puesto que correlaciona el mejoramiento de la capacitación profesional con un mejor acceso a un puesto de trabajo o ascender dentro del mismo, a través de la especialización que cada uno deba tener. De esta manera se podrá lograr un aumento en su salario, así como en otros beneficios o bonificaciones; con la finalidad de recompensar el esfuerzo del empleado o colaborador público y permitiéndoles una estabilidad laboral (Palomino, 2021). Para la medición de ambas variables se hizo uso del instrumento como la encuesta, asimismo se utilizó la escala Likert y la medición ordinal. Los datos recopilados permitieron relacionar la variable cumplimiento de la Ley Servir con el perfil laboral, así también se determinó el grado de significancia.

Se determinaron tres dimensiones para esta indagación, Gestión de Capacitación (G.C.), Gestión de Rendimiento (G.R.) y Gestión de Compensaciones. En la dimensión G.C. son indicadores, la formación profesional, formación laboral y capacitaciones constantes. En la gestión de rendimiento tenemos como indicadores, cumplimiento de tareas diarias, cumplimiento de metas y aporte a la institución. Y en la gestión de compensaciones, se tiene las escalas salariales, equidad salarial y cumplimiento de pagos. Aquí también se utilizó la medición ordinal y Escala de Likert (E. de Likert). Las opciones de respuesta fueron: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Respecto a la variable perfil laboral, se define como la experiencia que ofrece el trabajador tanto en el sector público como en el privado, con el propósito de lograr objetivos planteados por la institución, y para ello se requiere que el trabajador ponga todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con dicho objetivo y obtener un resultado alentador o positivo (Arokiasamy, 2023). Esta variabilidad se midió operacionalmente a través del instrumento encuesta, se utilizó la E. de Likert y la medición ordinal. Con la información recopilada se pudo relacionar la variable cumplimiento de la Ley Servir y la segunda variable perfil laboral, así se pudo conocer su nivel de significancia.

En este caso las dimensiones determinadas para la variable son tres, la primera el Perfil Laboral (P.L.); esta tiene como indicadores, eficiencia, capacidades y conocimiento de sus funciones. En la dimensión Perfil Personal (P.P.), son indicadores: iniciativa, compromiso con las labores y colaborador. Y en la dimensión Perfil Contextual (P.C.), se tiene como indicadores, proactividad, organización del trabajo y soluciones creativas. En este caso la escala de medición fue ordinal de Likert, y se dieron las opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Con respecto a la población es el conglomerado de personas y objetos de los que se busca conocer algo mediante la realización de una investigación. Esta puede estar integrada por nacimientos, personas y registros documentales, entre otros. (Cao y Pérez, 2020). Por ello la comunidad materia del presente estudio fue establecida por los 60 servidores de la institución estatal antes mencionada.

Asimismo, se consideraron en este estudio a servidores públicos de ambos sexos, pertenecientes a una M.D. de La Libertad. Es de resaltar que en este caso no participaron aquellos trabajadores que por propia decisión se negaron a hacerlo, debido a que en las directrices se señala que no pueden ser obligados. Igualmente se hizo exclusión de aquellos servidores que no pertenecen a la organización distrital en referencia.

La muestra viene a ser un extracto de la población que es investigada, aquí se debe tener en cuenta cada una de las particularidades representativas y destacadas para el estudio, facilitando el poder obtener resultados correspondientes al grupo denominado población (Lohr, 2020), en este caso el segmento poblacional es censal porque está conformado por la población de servidores públicos en su totalidad, los mismos que son 60 de una entidad de gobierno distrital de La Libertad.

La técnica utilizada para la encuesta fue la E. de Likert. El cuestionario viene a ser el instrumento con escala ordinal de preguntas cerradas; con esta herramienta fue factible recolectar toda la información necesaria para realizar el análisis de manera estadística, facilitándonos demostrar la relación entre las dos variabilidades. Es la encuesta el instrumento idóneo y correcto para recopilar datos precisos, que pueden ser medibles; quedando asociado al corte cuantitativo para el respectivo cotejo con las hipótesis (Sánchez, 2019).

En la encuesta se presentaron las preguntas que tuvieron como alternativas de respuesta, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Para Hempel (2020), el cuestionario es un instrumento principal y necesario para la medición de variables, este se puede aplicar a muestras pequeñas y también de tamaño mayor, cuyos resultados serán cuantificables, obteniendo la información a tiempo corto.

En cuanto a la validación del instrumento se contó con la revisión de especialistas en la materia, quienes fueron responsables de evaluar la claridad, la coherencia y la consistencia de los ítems señalados en la encuesta, por tanto, al obtener la validez en su totalidad se podrá mostrar que el cuestionario utilizado fue válido para el estudio (Villena, 2024).

También se contó con la validación del juicio de expertos, esta se realizó con el grado del validador. Para este caso todo maestro o doctor registrado en la Sunedu está en capacidad de validar dado que tiene la experiencia y los conocimientos requeridos en la investigación.

Es así que contamos con la validación de la Mg. Fabiola Farfán Ruidías con el grado de maestra, Mg. Nora García Vásquez con el grado de maestra, Mg. Chilita Noelia Reyes Posada con el grado de maestra, el Mg. Gonzalo Horna De La Cruz con el grado de maestro y finalmente María Eugenia Robles Pagador con el grado de doctora.

Respecto a la confiabilidad, se utilizó una muestra piloto de 15 participantes y el Alfa de Cronbach (A. de Cronbach) para obtener adecuados valores que determinen la confiabilidad y lograr así la consistencia del instrumento. En relación a ello Pérez (2022), indica que el Alfa es una medida estadística empleada para que la consistencia interna o confiabilidad sean medidas mediante el uso de la escala de Likert de un instrumento de estudio. En este caso el A. de Cronbach arrojó una confiabilidad de 0.82 para el cumplimiento de Servir y de 0.84 para la variable perfil laboral.

En el caso del análisis de los datos recolectados fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS V 27, siguiendo las directrices estipuladas por la universidad. Se tuvieron en cuenta dos tipos de análisis: el descriptivo; asimismo el análisis inferencial. En el caso del primero los datos se presentan en tablas de frecuencia (univariadas como bivariadas). En la segunda indagación se hace uso de la prueba de Regresión Estadística Ordinal.

Para (Ortiz y Ortiz, 2021), respecto al análisis de datos se hace referencia al procesamiento de la data recolectada de la muestra posterior a la aplicación del instrumento; de esta manera se obtendrán resultados que nos proporcionen toda la data importante y que es básica para lograr conclusiones adecuadas y alcanzar a cabalidad todos los objetivos planteados en un estudio.

Es necesario destacar que para poder desarrollar este estudio fue fundamental hacer referencia a los lineamientos, directivas y las guías entregadas por los catedráticos asesores de la Universidad César Vallejo (UCV), teniendo en cuenta la ética, como valor primordial durante toda la indagación.

Asimismo considerar que el plagio no está permitido y que es obligatorio citar y referenciar de manera adecuada todas las técnicas, conceptos y fuentes que se emplearon en la investigación, logrando así la autenticidad y el respeto a investigaciones previas consultadas durante este estudio. Se hizo uso de las normas APA en su séptima edición en las citas de las referencias conforme a lo establecido por la universidad.

Y para finalizar, es menester destacar que se siguieron los lineamientos éticos de la UCV (Aprobados por RCU N° 0470-2022/UCV), respetando el criterio y la opinión de los participantes en esta indagación, logrando de esta manera la autonomía en sus respuestas, además de utilizar el anonimato con la finalidad de salvaguardar su dignidad, en consecuencia con las directivas de la universidad (Universidad César Vallejo, 2022).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel Cumplimiento de la Ley Servir con sus dimensiones: G. de cumplimiento, G. de rendimiento y G. de compensaciones

Niveles	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumplimiento de la Ley Servir	12	20.0%	37	61.7%	11	18.3%	60	100.0%
G. de cumplimiento	9	15.0%	27	45.0%	24	40.0%	60	100.0%
G. de rendimiento	14	23.3%	32	53.3%	14	23.3%	60	100.0%
G. de compensaciones	18	30.0%	14	23.3%	28	46.7%	60	100.0%

Nota: n = frecuencia absoluta, % = frecuencia relativa

Fuente: SPSS V. 27 tomado de la aplicación de encuestas

En el cuadro se evidencian los niveles de cumplimiento general de la Ley Servir: identificándose que el 20.0% refiere un nivel deficiente, el 61.7% considera que es regular y el 18.3% opta por el bueno. La mayoría de evaluados tiene un cumplimiento regular, lo que sugiere que hay espacio para mejoras significativas.

En relación a las dimensiones observamos que prevalece el rango regular en la G. de cumplimiento y rendimiento con el 45.0% y 53.3% respectivamente; en cambio en la G. de compensaciones, destaca el bueno con el 46.7%.

Tabla 2

Nivel de perfil laboral con sus dimensiones: perfil de funciones, perfil personal y perfil contextual

Niveles	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Perfil Laboral	22	36.7%	28	46.7%	10	16.7%	60	100.0%
Perfil de funciones	17	28.3%	33	55.0%	10	16.7%	60	100.0%
Perfil personal	36	60.0%	11	18.3%	13	21.7%	60	100.0%
Perfil contextual	19	31.7%	25	41.7%	16	26.7%	60	100.0%

Nota: n = frecuencia absoluta, % = frecuencia relativa

Fuente: SPSS V. 27 de la aplicación de encuestas

En el presente catálogo son notorios el grado del perfil laboral, donde el 36.7% alcanza el deficiente, el 46.7% presenta regular y 16.7% alcanza el bueno. La mayoría (46.7%) tiene un perfil laboral regular, pero hay un porcentaje significativo (36.7%) que es deficiente, lo que sugiere una necesidad importante de mejora.

En cuanto a la dimensión perfil de funciones, más de la mitad está en nivel regular, la dimensión perfil personal muestra resultados más preocupantes, con la mayoría en nivel deficiente; y en la dimensión perfil contextual, 25 trabajadores, es decir 41.7% está en nivel regular.

H_i: El cumplimiento de Servir incide positiva y de manera significativa en el perfil laboral de los servidores públicos de una M.D. de La Libertad 2024

H₀: El cumplimiento de Servir no incide positiva y de manera significativa en el perfil laboral de los servidores públicos de una M.D. de La Libertad 2024

Tabla 3

Incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital

Perfil Laboral	Cumplimiento Ley Servir							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	4	6.7%	7	11.7%	1	1.7%	12	20.0%
Regular	17	28.3%	18	30.0%	2	3.3%	37	61.7%
Bueno	1	1.7%	3	5.0%	7	11.7%	11	18.3%
Total	22	36.7%	28	46.7%	10	16.7%	60	100.0%

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud		R² de Nagelkerke
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	
Sólo interceptación	43.056			.447
Final	13.503	29.553	4	.000

Fuente: SPSS V. 27 tomado de la aplicación de encuestas

El 30.0% (18) de los servidores estatales considera que el cumplimiento de la ley Servir y el perfil laboral se encuentran en un nivel regular. Mientras que 17 servidores, es decir el 28.3%, estima que el cumplimiento de Servir es deficiente y el perfil laboral es regular. El 11.7% (11) indica que el cumplimiento de la ley Servir y el perfil laboral están en un nivel bueno.

El grado de significancia ($p=0.000$), menor que 0.05, indica que modelo final es estadísticamente significativo.

El Pseudo R cuadrado de Nagelkerke (R^2 de Nagelkerke) de .447 sugiere que aproximadamente el 44.7% de la variabilidad del perfil laboral es explicada por el cumplimiento de la ley. Este valor moderado indica que el prototipo tiene un poder explicativo razonable.

He₁: La dimensión gestión de capacitación incide de forma positiva y significativa en el perfil laboral de servidores públicos de una M.D., región La Libertad 2024.

Ho: La dimensión gestión de capacitación no incide de forma positiva y significativa en el perfil laboral de los trabajadores de una M.D., región La Libertad 2024.

Tabla 4

Incidencia de la gestión de capacitación del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.

Perfil Laboral	Gestión de capacitación						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deficiente	3	5.0%	5	8.3%	3	5.0%	11	18.3%
Regular	6	10.0%	18	30.0%	12	20.0%	36	60.0%
Bueno	0	0.0%	4	6.7%	9	15.0%	13	21.7%
Total	9	15.0%	27	45.0%	24	40.0%	60	100.0%

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Crterios de ajuste	Contraste de la razón de			R² de Nagelkerke
	de modelo	verosimilitud			
	Logaritmo de la	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
	verosimilitud -2				
Sólo interceptación	28.611				.225
Final	15.524	13.086	4	.011	

Fuente: SPSS V. 27 tomado de la aplicación de encuestas

El 30.0% (18) de trabajadores de esta entidad considera que la gestión de capacitación y el perfil laboral están en un grado regular. El 20.0% (12) opina que la G. de capacitación es bueno y el perfil laboral regular; mientras que el 15.0% (9) señala que la G. C. de la ley Servir y el perfil laboral se encuentran en un nivel bueno. La significancia ($p=0.011$), en rango inferior a 0.05, evidencia que el modelo final es estadísticamente significativo.

El R² de Nagelkerke de .225 indica que un 22.5% de la variabilidad del perfil laboral es explicada por el cumplimiento de la gestión de capacitación. Lo cual indica que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

He₂: La dimensión G. de rendimiento incide positiva y significativamente en el perfil de los trabajadores de una M.D. región La Libertad 2024.

H₀: La dimensión G. de rendimiento no incide de forma positiva y significativamente en el perfil de los trabajadores públicos de una M.D. región La Libertad 2024.

Tabla 5

Incidencia de la gestión de rendimiento del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.

Perfil Laboral	Gestión de rendimiento							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	10	16.7%	0	0.0%	1	1.7%	11	18.3%
Regular	4	6.7%	28	46.7%	4	6.7%	36	60.0%
Bueno	0	0.0%	4	6.7%	9	15.0%	13	21.7%
Total	14	23.3%	32	53.3%	14	23.3%	60	100.0%

Información de ajuste de los modelos					
Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		R ² de Nagelkerke
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo interceptación	27.396				.205
Final	15.621	11.775	4	.019	

Fuente: SPSS V. 27 tomado de la aplicación de encuestas

El 46.7% (28) de servidores estatales considera que la gestión de rendimiento y el perfil laboral están en nivel regular; mientras que el 16.7% (10) estima que la gestión de rendimiento y el perfil laboral son deficientes. Un 15.0% (9) indica que la gestión de rendimiento de Servir y el perfil laboral están en un valor bueno.

Se indica que el modelo final es estadísticamente significativo, pues alcanzó un valor de ($p=0.019$), inferior a 0.05.

El Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de .205 revela que aproximadamente el 20.5% del perfil laboral es explicado por el cumplimiento de la G. de rendimiento. Este rango indica que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

He₃: La dimensión G. de compensaciones incide de modo positivo y significativo en el perfil laboral de los servidores públicos de una entidad estatal

H₀: La dimensión G. de compensaciones no incide de modo positivo y significativo en el perfil laboral de los trabajadores de una institución estatal.

Tabla 6

Incidencia de la gestión de compensaciones del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024

Perfil Laboral	Gestión de compensaciones							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	6	10.0%	2	3.3%	3	5.0%	11	18.3%
Regular	12	20.0%	11	18.3%	13	21.7%	36	60.0%
Bueno	0	0.0%	1	1.7%	12	20.0%	13	21.7%
Total	18	30.0%	14	23.3%	28	46.7%	60	100.0%

Información de ajuste de los modelos					
Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		R ² de Nagelkerke
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo interceptación	27.963				.218
Final	15.356	18.384	4	.013	

Fuente: SPSS V. 27 tomado de la aplicación de encuestas

El 21.7% (13) de servidores públicos considera que la gestión de compensaciones en un nivel bueno y el perfil laboral se encuentra en el nivel regular; así que el 20.0% (12) opina que la G. de compensaciones es deficiente y el perfil laboral es regular. Un 18.3% (11) indica que la G. de compensaciones y el perfil laboral tienen nivel regular. El modelo final es estadísticamente significativo debido al valor de (p=0.013), más bajo que 0.05. El Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de .218 sugiere que un 21.8% aproximado de la variabilidad del perfil laboral, se explica por la gestión de compensaciones, lo cual señala que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó como fin responder de manera coherente a las interrogantes general y específicas; razón por la cual se tomó en cuenta un objetivo central y cinco individuales, los mismos que serán materia de discusión considerando los resultados actuales:

En la tabla 1, en la que se plantea determinar el nivel de cumplimiento de la norma Servir y sus dimensiones, fueron hallados los siguientes resultados; el 18.3% de indagados tiene un grado de cumplimiento bueno; mientras que el 61.7% responde a un nivel de cumplimiento regular. Finalmente 20.0% de los evaluados respondió que el grado de cumplimiento de la norma es deficiente.

Con estas evidencias se puede fundamentar los resultados de la variable de cumplimiento de la ley en referencia. Ahora bien, respecto a la G. de cumplimiento, el 40.0% de trabajadores indica que el grado de la dimensión es bueno. Un 45.0 % indica un grado de gestión de cumplimiento regular, y un 15.0% de indagados respondió que el grado de la gestión de cumplimiento es deficiente.

La mayoría opina que reciben la formación profesional idónea para el puesto que ocupan en la institución, así como que tienen la experiencia necesaria que se requiere para el puesto, y casi siempre se encuentran en constantes capacitaciones.

Se halló en la dimensión de la G. de rendimiento que el 23.3% de evaluados respondió que el nivel de esa dimensión es bueno; el 53.3% indicó que es regular, y un 23.3% aseveró que es deficiente. Gran parte de los encuestados considera que casi siempre se cumplen las metas trazadas en la institución, así como el aporte de conocimientos, destrezas y experiencia; y siempre hay aporte de valores en el desarrollo de sus funciones y comportamiento dentro y fuera de la entidad del estado.

Se encontró que el 46.7% de evaluados respondió que en la dimensión gestión de compensaciones el nivel es bueno; el 23.3% respondió que es regular, y el 30.0% reportó un nivel con deficiencias.

Gran parte de los servidores considera que siempre la municipalidad distrital cumple los pagos de forma oportuna e íntegra; así como que estos se realizan en función del cargo que ocupan.

La tabla 2 busca precisar el nivel de perfil laboral con sus dimensiones, hallándose que el 16.7% de encuestados reporta un grado bueno, un 46.7% detalla que el grado es regular y el 36.7% respondió que el grado de perfil laboral es malo. Este hallazgo se fundamenta en los resultados de la variable perfil laboral. Ahora bien, respecto a la dimensión perfil de funciones, el 16.7% de servidores indica que el grado de la dimensión es bueno; el 55 % presenta un grado regular, y un 28.3% de los indagados respondió que el rango del perfil laboral es malo.

La mayoría de los servidores considera que casi siempre son eficientes y eficaces en el desempeño y realización de sus labores y que siempre comparten sus conocimientos con sus colegas en favor de la institución y de los ciudadanos para una mejor atención. Asimismo, siempre se encargan de brindarles una buena y adecuada atención al público en general.

Asimismo se encontró que el 21.7% de encuestados respondió que el nivel de la dimensión del perfil personal es bueno; el 18.3% señaló que es regular, y un 60% indicó que el nivel es deficiente. Un número importante de los servidores considera que casi siempre presentan iniciativa para desempeñar sus funciones y apoyar a los ciudadanos en resolver sus dudas e inquietudes, así como resolver lo requerido por los mismos; de igual manera, siempre se imparte el compromiso laboral entre sus compañeros.

Respecto a la dimensión perfil contextual un 26.7% de participantes respondió que el nivel es bueno, el 41.7% respondió regular, y el 31.7% evidenció que tiene un nivel malo. La mayoría de los servidores considera que siempre están dispuestos a solucionar problemas de forma eficiente, inmediata y eficaz; así como, casi siempre los servidores tienen disponibilidad para generar y crear aportes nuevos dentro de las labores en la institución distrital. Además, casi siempre gozan de una buena organización laboral para desempeñar su trabajo y finalmente, siempre se distribuyen

las tareas asignadas entre los servidores de forma equitativa, para una mejor distribución de sus funciones.

En el objetivo general (Tabla 3) incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los trabajadores estatales de una M.D., se pudo encontrar que el nivel de incidencia es bueno con 11.7%. Asimismo, regular con 30.0% del cumplimiento de la ley servir sobre el perfil de los empleados; y un 6.7% deficiente. Según lo obtenido en los resultados de la regresión logística ordinal, se explica una dependencia del perfil laboral en función del cumplimiento de la ley Servir, aquí reporta una significancia de ($p=0.000<0.05$), aceptando la hipótesis alterna -el cumplimiento de la Ley Servir incide de manera positiva y significativa en el perfil laboral de los servidores públicos; esta data nos facilita la regresión logística ordinal y de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke (.447) el cumplimiento de la norma Servir incide en 44.7% en el perfil laboral de los trabajadores de una comuna distrital; esta es una incidencia significativa entre ambas variables.

Estos resultados coinciden con Vera (2023), quien en su investigación concluyó que sí existe afectación de Servir con el perfil profesional de los funcionarios de gobierno, debido a que éstos se han adaptado a lo estipulado en la normativa vigente del Estado. De igual manera, la investigación coincide con la de Venegas (2021), quien finalmente determina que hay conexión del perfil laboral y la Ley Servir de una entidad estatal, evaluando de forma constante para una adecuada implementación de una política laboral en el ámbito público.

Asimismo, Carcausto (2021), concluye que sí hay incidencia de Servir en el perfil laboral en una determinada municipalidad distrital. Por último, Navarro (2022), ha concluido que que existe relación entre la ley y el perfil de los trabajadores de una entidad estatal.

Los resultados obtenidos, en razón de la variable del cumplimiento de la Ley Servir, están cimentados en los postulados de la burocracia de Max Weber, quien describe una organización ideal basada en reglas claras, una jerarquía bien definida, especialización del trabajo y un enfoque en la competencia técnica, alienándose con principios establecidos en el Servicio Civil del Perú.

De igual manera están alineados a la Teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP), centrada en la aplicación de principios y prácticas del sector privado en el público, buscando lograr gestiones más eficientes.

La NGP promueve la descentralización, la orientación hacia resultados y el uso de indicadores de desempeño, elementos que son parte integral de la Ley Servir.

Con los resultados obtenidos en cuanto a la variable del perfil laboral se basan en la teoría de los Rasgos y Factores, que se centra en identificar los rasgos individuales y las características personales que son predictores de éxito en un trabajo específico, utilizando evaluaciones psicométricas y análisis de factores para determinar qué características se correlacionan con la variable en mención. De igual manera, debemos mencionar a la Teoría del Ajuste Persona Ambiente (P-E-Fit) propuesta por John Holland, quien señala que la compatibilidad entre la personalidad de un individuo a nivel social, artístico, convencional, entre otros, y su entorno laboral resulta en una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo.

Palomino (2021), menciona que el cumplimiento de la Ley Servir es un incentivo para la mejora de los servidores públicos y del servicio que estos brindan, puesto que correlaciona el mejoramiento de la capacitación profesional con un mejor acceso a un puesto de trabajo; con la finalidad de recompensar el esfuerzo del empleado o colaborador público y permitiéndoles una estabilidad laboral. Asimismo, conceptualmente Arokiasamy (2023), señala que el perfil laboral, es la experiencia adquirida por el trabajador en el ámbito público y privado, con el propósito de lograr objetivos planteados por la institución, y para ello se requiere que el trabajador ponga todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con dicho objetivo u obtener un resultado alentador o positivo.

Por lo explicado y haciendo análisis de la data obtenida se puede aseverar que mientras mayor sea el cumplimiento de la Ley Servir mayor será la incidencia en el perfil laboral, generando niveles adecuados de aprobación por parte de los servidores del estado.

En cuanto al primer objetivo específico (Tabla 4) referido a determinar la incidencia de la G. de capacitación del cumplimiento de Servir en el perfil laboral de servidores públicos. Se encontró que el nivel de incidencia es bueno con 15.0%; regular con 30.0% y un 5.0% de incidencia deficiente.

La regresión logística evidencia una dependencia del perfil laboral en función de la gestión de capacitación del cumplimiento de la ley con una significancia bilateral de $p=0.011<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna -la dimensión gestión de capacitación incide positiva y significativamente en el perfil laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital-; según el R^2 de Nagelkerke determina una incidencia de 22.5% entre el perfil laboral y la gestión de capacitación.

Estos resultados son corroborados por Espinoza (2021), quien concluye que si se ha establecido la relación del perfil laboral con las rotaciones de capacitaciones de personas dentro de una organización en razón de lo mencionado por la ley Servir. Bajo lo mencionado, anteriormente, se establece que la G. de capacitación del cumplimiento de la norma incide en el perfil laboral de los representantes de una entidad pública.

En el segundo objetivo específico, de la tabla 5, establecer la incidencia de la G. de rendimiento del cumplimiento de Servir en el perfil laboral de servidores públicos, se encuentra que la incidencia de la G. de rendimiento en el perfil laboral es bueno con 15.0%; regular con 46.7% y un 16.7% de incidencia deficiente de la gestión de rendimiento de la ley sobre el perfil laboral.

La regresión logística aclara que existe una dependencia del perfil laboral en función de la gestión de rendimiento del cumplimiento de Servir, por la significancia ($p=0.019<0.05$), aceptando la hipótesis alterna de la investigación, -la dimensión gestión de rendimiento incide de manera positiva y significativa en el perfil laboral de los trabajadores-, denota una fuerte incidencia de 20.5% del perfil laboral sobre la G. de rendimiento por el valor de 0.205 del coeficiente de Nagelkerke.

Estos resultados son corroborados por De la Cruz (2020), quien concluye en su investigación que, sí existe incidencia de la gestión de rendimiento de la ley Servir en el perfil laboral de los colaboradores del sector público. En tal sentido, bajo lo

mencionado la gestión de rendimiento de la primera variable incide en el perfil laboral de los servidores de una entidad estatal, generando confianza entre la ciudadanía.

En cuanto al tercer objetivo específico (Tabla 6), establecer la incidencia de la gestión de compensaciones del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los trabajadores de una comuna distrital; se halló que la incidencia de la gestión de compensaciones está en grado bueno con 20.0%; regular de 18.3% y 10.0% de incidencia deficiente.

Evidencia que existe dependencia del perfil laboral en función de la gestión de compensaciones del cumplimiento de la normativa, se acepta la hipótesis alterna -la dimensión de G. de compensaciones incide positiva y significativamente en el perfil de los servidores -, con la regresión logística ordinal y el valor R^2 determina que el perfil laboral incide en 21.8% sobre la gestión de compensaciones.

Estos resultados son corroborados por Vásquez (2019), quien concluye en su investigación que, sí existe impacto de la gestión de compensaciones del servicio civil y su implicancia en el perfil laboral de los trabajadores de la gerencia de Salud de Lambayeque. Bajo lo mencionado, destaca que la tercera dimensión de la primera variable sí incide en el perfil laboral de los servidores estatales de una comuna distrital.

Mientras que, la gestión de compensaciones de la primera variable incide en el perfil laboral de las autoridades en una municipalidad distrital, región La Libertad. Frente a lo mencionado acepta la hipótesis de investigación, que refiere que la gestión de compensaciones del cumplimiento de la Ley Servir tiene incidencia directa y significativa en la segunda variable.

V. CONCLUSIONES

Primero: Por el objetivo central se determina que sí hay incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de los servidores públicos en 44.7%; esto en virtud del nivel de significancia $p < 0.000$ y el valor de R^2 en 0.447, lo cual evidencia que la incidencia es muy fuerte entre ambas variables.

Segundo: El primer objetivo específico de diagnóstico explica que predomina el nivel deficiente con 20.0% en el cumplimiento de Servir de una muestra de 60 servidores públicos. Además ubica que las dimensiones del cumplimiento de Servir prevalece con un grado regular para la gestión de cumplimiento con 45%; regular para la gestión de rendimiento con 53.3%, y bueno para la gestión de compensaciones con 46.7%.

Tercero: El segundo objetivo específico de diagnóstico determina que el nivel predominante en el perfil laboral es deficiente con 36.7%. El nivel de las dimensiones del perfil laboral prevaleciente es el regular para el perfil de funciones con 55%, y el nivel deficiente con 60% para el perfil personal y regular para el perfil contextual.

Cuarto: Acerca del primer objetivo específico de contrastación, se determinó que la gestión de capacitación incide en 22.5% en el perfil laboral de los servidores del estado, esto debido al valor de R^2 que arrojó 0.225.

Quinto: En el segundo objetivo específico de contrastación, se estableció una incidencia de 20.5% de la G. de rendimiento en el perfil laboral, esto por los resultados del coeficiente de Nagelkerke de 0.205. Se obtuvo una significancia alta de $p < 0.019$.

Sexto: Respecto al tercer objetivo específico, se estableció que la gestión de compensaciones incide en 21.8% en el perfil laboral de los trabajadores estatales, esto en virtud del nivel de significancia $p < 0.013$, y el valor de Nagelkerke de 0.218.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber realizado las conclusiones se recomienda:

Primero: El alcalde y los servidores de una comuna distrital deben continuar cumpliendo con lo estipulado por la normativa, y el perfil laboral debe cumplirse estrictamente en relación a lo estipulado en la legislación.

Segundo: El alcalde y sus representantes deben proseguir en la tarea de lograr la confianza de sus administrados, para que estos cuenten con la certeza de que tanto la Ley Servir como el perfil profesional de los trabajadores están en un nivel bueno, es decir, que cumplen con lo estipulado por el marco normativo.

Tercero: Que, el alcalde y representantes de una comuna distrital, promuevan la capacitación continua de los colaboradores a su mando y la suya propia, buscando de esta manera alcanzar los niveles de una gestión eficiente y eficaz, tal como lo estipula Servir; teniendo como baluarte el principio de meritocracia. Asimismo, que las autoridades demanden a sus colaboradores acatar las disposiciones del perfil laboral enmarcados en la referida ley para que sus administrados los reconozcan con niveles buenos.

Cuarto: Los servidores de la entidad pública deben mantener la gestión de capacitación y el cumplimiento de esta normativa, para una correcta y adecuada formación laboral y profesional, así como la experiencia, dentro del perfil de las autoridades de la institución investigada.

Quinto: A su vez, estos servidores deben continuar manteniendo la gestión de rendimiento en el marco del cumplimiento de Servir, manejando y compartiendo sus destrezas y conocimientos, así como obligaciones establecidas como requisito dentro de su estándar profesional.

Sexto: Se recomienda a la municipalidad distrital mantener la gestión de compensaciones en el marco de la referida norma, a través del pago oportuno e íntegro de los salarios a todos sus trabajadores.

Para ello se debe considerar adecuadas escalas remunerativas teniendo en cuenta el componente de meritocracia y nivel de capacidades profesionales dentro del marco del perfil laboral de cada servidor.

Séptimo: Los futuros maestros de la UCV deben continuar en la línea de investigación de temas de incidencia del cumplimiento de esta norma tan importante, como es la del servicio civil en el perfil laboral de los servidores estatales, componente fundamental en el proceso de modernización del estado; estos estudios deberán realizarse con un enfoque de investigación experimental.

REFERENCIAS

- Arokiasamy, L. (2023). La revisión de un sistema de capital humano. Revista Internacional de sistemas de garantía. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13198-023-01985-2>
- Cao, y Pérez. (2020). Población de la investigación. Scielo http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Caravaca, J. (2020). Modernizar el Estado. plan y agentes del cambio en la era de cambios. Revista de Gestión Pública. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/143269>
- Carcausto, C. (2021). Motivación de los servidores público para el tránsito a la ley servir en la Municipalidad Provincial de San Román. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas. <https://www.unaj.edu.pe/revistacientificawaynarroque/index.php/rcsaw/article/view/14>
- Chipana, E. (2020). *Análisis correlacional*. Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Dzul, M. (2020). *Non-experimental design*. Autonomous University of the State of Hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- De la Cruz, O.(2020). Regímenes laborales y la ley servir. Revista de Derecho. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7658305>
- 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. Cui nap. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/232>

- El Peruano (2024). Gore La Libertad se prepara para el tránsito a la Ley del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/720941-gore-la-libertad-se-prepara-para-el-transito-a-la-ley-del-servicio-civil>
- Espinoza, R. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- Flores, H. (2020). *Ley servir y el perfil laboral enel Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali*. Universidad César Vallejo <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2945/3280>
- García, Y. (2023). *Perfil profesional y su incidencia en el desempeño de los administrativos del centro de Cantón*. Revista científica arbitrada de Investigación. <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/147/266>
- Gestión, (2022). Cuáles son los perfiles profesionales con mejor oferta de trabajo. Redacción Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuales-son-los-perfiles-profesionales-con-mayores-ofertas-de-trabajo-en-lima-bumeran-peru-nnda-nnlt-noticia/>
- Gonzalez, B. (2020). Altos directivos públicos: un nuevo conjunto de datos de miembros del servicio civil chileno. Revista de Gestión Pública. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8431838>
- Helmsing, A. (2022). Perspectives on development localized economic. Scielo. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612002008400003
- Hempel, C. (2020). *Deductive hypothetical method*. Enciclopedia Herder https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/M%C3%A9todo_hipot%C3%A9tico-deductivo
- Hernández, J. & Pérez, B. (2023). Gestión de los servicios públicos municipales: Análisis de la percepción ciudadana. [http://spentamexico.org/v8-n3/A1.8\(3\)1-18.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A1.8(3)1-18.pdf)
- Lohr, S. (2020). Sample: design and analysis. México: International Thomson Editores. https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA_UGR:VU

1&tab=Granada&docid=alma991005446389704990&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&offset=0

Lozada, J. (2019). *Applied research*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Marín, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>

Martínez, R. (2019). Profesionalización de la función pública: ideas para Latinoamérica. Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252015000100011

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Reporte de empleo formal en La Libertad. MTPE. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1901506/13.%20La%20Libertad.pdf>

Morales, N. y Silva. (2020). *Sample size*. Scrib. <https://es.scribd.com/doc/133078452/Morales-P-Tamano-necesario-de-la-muestra-Cuantos-sujetos-necesitamos>

Moreno, J. (2024). *Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo*. Scielo. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003

Navarro, L. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del perfil laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. Universidad César Vallejo. repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93796

Organización de las Naciones Unidas (2024). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Oyola, A. (2021). *Las variables*. Scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2227-47312021000100016&script=sci_abstract

- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista Derecho Público Económico*. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/derechopublicoeconomico/article/view/744>
- Pashanasi, B. (2021). *Perfil laboral en instituciones públicas*. Scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163
- Pestano, S. (2021). *Social level and participation*. <https://simonpestando.com/el-nivel-social-y-la-participacion-ciudadana/#:~:text=Podemos%20entender%20el%20nivel%20social,criterios%20reconocidos%20y%20establecidos%20previamente>.
- Pirela, J. (2022). *Perfiles de los profesionales y su incidencia en entidades públicas*. Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762021000300007
- Prebisch, R. (2020). *El desarrollo laboral de América Latina y algunos de sus principales problemas*. CEPAL Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40010-desarrollo-economico-la-america-latina-algunos-sus-principales-problemas>
- Reyes, O. y Torres, P. (2022). *Disaster risk management policies and inclusion of informal settlements*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/2815/281573431010/html/>
- Sánchez, F. (2019). *Epistemic foundations of qualitative and quantitative research*. Scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Santacruz, W. (2021). Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca. EAN Universidad. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10523>
- Tasayco, H., Echevarría, L., Chavarría, D., Paredes, V., y Del Pilar Rivera, M. (2024). Management skills and quality of service executed in a peruvian municipality. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85183530195&doi=10.24857%2frgsa.v18n4-020&origin=inward&txGid=3930d6c931b4cb6f973c250cbf502cec

Torres, E. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19712>

Universidad César Vallejo (2022). Resolución del Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV: Aprueba actualización del Código de ética en Investigación. <http://prueba.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualización-del-Código-de-Etica-en-Investigación-V01.pdf>

Velásquez, J. (2015). Globalization and development. CEPAL Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/454c4451-448a-4087-b41e-4ac0b3776d40/content>

Vásquez, H. (2019). *Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Geresá Lambayeque, 2017*. Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/V%C3%A1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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. Repositorio Académico de la 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016457>

Villena, D. (2024). *Quantitative approach*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Cumplimiento de la Ley Servir</p>	<p>Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)</p>	<p>Nivel de medición global de la variable cumplimiento de la Ley Servir y de cada dimensión: gestión de capacitación, gestión de rendimiento y gestión de compensaciones. La muestra participante es de 60 servidores públicos. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27 para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en las teorías.</p>	<p>Gestión de capacitación</p>	Formación profesional	<p>Tipo Likert/politómica: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p> <p>Ordinal</p> <p>Deficiente 1%-33% Regular 34%-66% Bueno 67%-100%</p>
				Formación laboral	
				Capacitaciones constantes	
			<p>Gestión de Rendimiento</p>	Cumplimiento de tareas diarias	
				Cumplimiento de metas	
				Aporte a la Institución	
			<p>Gestión de Compensaciones</p>	Escala salarial	
				Equidad Salarial	
				Cumplimiento de pagos	

Perfil laboral	Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión. (Gallagher, 2023)	Nivel de medición global de la variable perfil laboral y de cada dimensión: perfil de funciones, perfil personal y perfil contextual. La muestra participante es de 60 servidores públicos. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27 para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en las teorías.	Perfil de funciones	Eficiencia	Ordinal Tipo Likert/politómica: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Deficiente 1%-33% Regular 34%-66% Bueno 67%-100%
				Capacidades	
				Conocimiento de sus funciones	
			Perfil personal	Iniciativa	
				Compromiso con las labores	
				Colaborador	
			Perfil contextual	Proactividad	
				Organización del trabajo	
				Soluciones creativas	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Cumplimiento de la Ley Servir

Estimado Sr. servidor (a):

En este cuestionario, se le presenta un conjunto de preguntas que están orientadas en recolectar datos importantes con lo que respecta a determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024, una información que se mantendrá en el anonimato y que será usada solo con fines académicos, razón por la cual se le pide que por favor responda con total sinceridad. Del mismo modo, se le agradece por su tiempo y por bríndame su apoyo en esta investigación.

Instrucciones: Escuche detenidamente cada pregunta y elija la opción que considere adecuada, donde:

Escala a considerar: 1 =Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
	Dimensión 1: Gestión de Capacitación	1	2	3	4	5
1	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.					
2	Los servidores de la institución pública se encuentra en el puesto para el cual fue formado.					
3	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.					
4	Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.					
5	Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.					
6	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.					
7	Los servidores de la institución pública se encuentran en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos					
	Dimensión 2: Gestión de Rendimiento	1	2	3	4	5
8	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.					

9	Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.					
10	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.					
11	Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.					
12	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.					
13	Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.					
14	Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.					
15	Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.					
	Dimensión 3: Gestión de Compensaciones	1	2	3	4	5
16	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.					
17	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.					
18	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.					
19	La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.					
20	La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos					

Cuestionario: Perfil laboral

Estimado Sr. Servidor (a):

En este cuestionario, se le presenta un conjunto de preguntas que están orientadas en recolectar datos importantes con lo que respecta a determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024, una información que se mantendrá en el anonimato y que será usada solo con fines académicos, razón por la cual se le pide que por favor responda con total sinceridad. Del mismo modo, se le agradece por su tiempo y por bríndame su apoyo en esta investigación.

Instrucciones: Escuche detenidamente cada pregunta y elija la opción que considere adecuada, donde:

Escala a considerar: 1 =Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
	Dimensión 1: Perfil de funciones	1	2	3	4	5
21	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.					
22	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos					
23	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.					
24	Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.					
25	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.					
26	Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.					
27	Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.					
	Dimensión 2: Perfil personal	1	2	3	4	5

28	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores					
29	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.					
30	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes					
31	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.					
32	Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.					
33	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo					
34	Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.					
	Dimensión 3: Perfil contextual	1	2	3	4	5
35	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.					
36	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores					
37	Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.					
38	Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.					
39	Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.					
40	Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO VALIDADOR 1

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de la variable “cumplimiento de la Ley Servir” y cuestionario de la variable “perfil laboral”, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Cumplimiento de la Ley Servir

Definición de la variable: Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficie ncia	Clarid ad	Coher encia	Releva ncia	Observación
Gestión de capacitación	Formación profesional	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentra en el puesto para el cual fue formado	1	1	1	1	
	Formación laboral	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.	1	1	1	1	
	Capacitaciones constantes	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Gestión de rendimiento	Cumplimiento de tareas diarias	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.	1	1	1	1
Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.			1	1	1	1	

	Cumplimiento de metas	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Aporte a la institución	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.			1	1	1	1		
		Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Gestión de compensaciones	Escalas salariales	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.		1	1	1	1	
	Equidad salarial	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de pagos	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos.		1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de la variable: perfil laboral

Definición de la variable: Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión (Gallagher, 2023).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficien cia	Claridad	Coheren cia	Relevan cia	Observación	
Perfil de funciones	Eficiencia	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos	1	1	1	1		
	Capacidades	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.	1	1	1	1		
	Conocimiento de sus funciones	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.	1	1	1	1		
	Perfil personal	Iniciativa	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores	1	1	1		1

		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes	1	1	1	1		
	Compromiso con sus labores	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.	1	1	1	1		
	Colaborador	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.	1	1	1	1		
	Perfil contextual	Proactividad	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.	1	1	1	1	
		Organización del trabajo	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores.	1	1	1	1	
Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.			1	1	1	1		
Soluciones creativas		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la V: Cumplimiento de la Ley Servir
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital región La Libertad 2024.
Nombres y apellidos del experto	CHILITA NOELIA REYES POSADA
Documento de identidad	40741165
Años de experiencia en el área	17 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UPAO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	949816736
Firma	
Fecha	30/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Perfil laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	CHILITA NOELIA REYES POSADA
Documento de identidad	40741165
Años de experiencia en el área	17 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UPAO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	949816736
Firma	
Fecha	30/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 2

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de la variable “cumplimiento de la Ley Servir” y cuestionario de la variable “perfil laboral”, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Cumplimiento de la Ley Servir

Definición de la variable: Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de capacitación	Formación profesional	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en el puesto para el cual fue formado	1	1	1	1	
	Formación laboral	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.	1	1	1	1	
	Capacitaciones constantes	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Gestión de rendimiento	Cumplimiento de tareas	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.	1	1	1	1

	diarias	Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Aporte a la institución	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Gestión de compensaciones	Escalas salariales	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.		1	1	1	1	
	Equidad salarial	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de pagos	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos.		1	1	1	1	

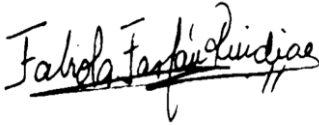
Matriz de validación del cuestionario de la variable: perfil laboral

Definición de la variable: Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión (Gallagher, 2023).

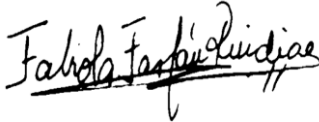
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Perfil de funciones	Eficiencia	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos	1	1	1	1		
	Capacidades	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.	1	1	1	1		
	Conocimiento de sus funciones	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.	1	1	1	1		
	Perfil personal	Iniciativa	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores	1	1	1		1

		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes	1	1	1	1		
	Compromiso con sus labores	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.	1	1	1	1		
	Colaborador	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.	1	1	1	1		
	Perfil contextual	Proactividad	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.	1	1	1	1	
		Organización del trabajo	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores.	1	1	1	1	
Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.			1	1	1	1		
Soluciones creativas		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la V: Cumplimiento de la Ley Servir
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Fabiola Elizabeth Farfán Ruidías
Documento de identidad	32739589
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefe de Comunicaciones
Número telefónico	999150261
Firma	
Fecha	Día 28.../05.../2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Perfil laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Fabiola Elizabeth Farfán Ruidías
Documento de identidad	32739589
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefe de Comunicaciones
Número telefónico	999150261
Firma	
Fecha	Día 28/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 3

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de la variable “cumplimiento de la Ley Servir” y cuestionario de la variable “perfil laboral”, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Cumplimiento de la Ley Servir

Definición de la variable: Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de capacitación	Formación profesional	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en el puesto para el cual fue formado	1	1	1	1	
	Formación laboral	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.	1	1	1	1	
	Capacitaciones constantes	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Gestión de rendimiento	Cumplimiento de tareas	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.	1	1	1	1

	diarias	Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Aporte a la institución	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Gestión de compensaciones	Escalas salariales	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.		1	1	1	1	
	Equidad salarial	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de pagos	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos.		1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de la variable: perfil laboral

Definición de la variable: Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión (Gallagher, 2023).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherente	Relevante	Observación
Perfil de funciones	Eficiencia	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Capacidades	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.	1	1	1	1	
	Conocimiento de sus funciones	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.	1	1	1	1	
	Perfil personal	Iniciativa	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores	1	1	1	

		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.	1	1	1	1		
			1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes						
		Compromiso con sus labores	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.	1	1	1	1	
	Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.		1	1	1	1		
	Colaborador	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo.		1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.		1	1	1	1	
	Perfil contextual	Proactividad	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.	1	1	1	1	
Organización del trabajo		Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores.	1	1	1	1		
		Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.	1	1	1	1		
Soluciones creativas		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.		1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.		1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.		1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la V: Cumplimiento de la Ley Servir
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	María Eugenia Robles Pagador
Documento de identidad	40038523
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ugel 04 Trujillo Sur Este
Cargo	Jefe de asesoría Jurídica
Número telefónico	968701939
Firma	
Fecha	Día 28.../05.../2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Perfil laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	María Eugenia Robles Pagador
Documento de identidad	40038523
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ugel 04 Trujillo Sur Este
Cargo	Jefe de asesoría Jurídica
Número telefónico	968701939
Firma	
Fecha	28/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 4

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de la variable “cumplimiento de la Ley Servir” y cuestionario de la variable “perfil laboral”, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Cumplimiento de la Ley Servir

Definición de la variable: Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de capacitación	Formación profesional	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentra en el puesto para el cual fue formado	1	1	1	1	
	Formación laboral	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.	1	1	1	1	
	Capacitaciones constantes	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública participan en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos.	1	1	1	1	
	Gestión de rendimiento	Cumplimiento de tareas	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.	1	1	1	1

	diarias	Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Aporte a la institución	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Gestión de compensaciones	Escalas salariales	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.		1	1	1	1	
	Equidad salarial	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de pagos	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos.		1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de la variable: perfil laboral

Definición de la variable: Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión (Gallagher, 2023).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Perfil de funciones	Eficiencia	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Capacidades	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.	1	1	1	1	
	Conocimiento de sus funciones	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.	1	1	1	1	
	Perfil personal	Iniciativa	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores	1	1	1	

		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes	1	1	1	1	
	Compromiso con sus labores	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.	1	1	1	1	
	Colaborador	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.	1	1	1	1	
Perfil contextual	Proactividad	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.	1	1	1	1	
	Organización del trabajo	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.	1	1	1	1	
	Soluciones creativas	Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la V: Cumplimiento de la Ley Servir
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Nora Hermelinda García Vásquez
Documento de identidad	32930027
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Periodismo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Contraloría General de la República
Cargo	Asistente de Comunicación Regional - Áncash
Número telefónico	943488686
Firma	
Fecha	27/052024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Perfil laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Nora Hermelinda García Vásquez
Documento de identidad	32930027
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Periodismo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Contraloría General de la República
Cargo	Asistente de Comunicación Regional - Áncash
Número telefónico	943488686
Firma	
Fecha	27/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 5

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de la variable “cumplimiento de la Ley Servir” y cuestionario de la variable “perfil laboral”, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Cumplimiento de la Ley Servir

Definición de la variable: Instauración sobre una reforma en el servicio civil de los empleados públicos, tomando en consideración la capacidad profesional y la meritocracia, para el acceso a puestos de trabajo mucho mejores. (Vilela, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de capacitación	Formación profesional	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación profesional necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en el puesto para el cual fue formado	1	1	1	1	
	Formación laboral	Los servidores de la institución pública cuentan con la formación laboral necesaria para el puesto.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los años de experiencia solicitado para el puesto.	1	1	1	1	
	Capacitaciones constantes	Los servidores de la institución pública participan en constantes capacitaciones sobre las nuevas normativas municipales.	1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública se encuentran en reiteradas capacitaciones para brindar un mejor servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	

Gestión de rendimiento	Cumplimiento de tareas diarias	Los servidores de la institución pública concluyen oportunamente con sus obligaciones diarias.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública concluyen correctamente con sus obligaciones diarias.		1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	Los servidores de la institución pública cumplen con las metas trazadas por la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública cumplen con los objetivos de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
	Aporte a la institución	Los servidores de la institución pública aportan conocimientos a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan destrezas a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan experiencia a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
		Los servidores de la institución pública aportan valores a la municipalidad distrital.		1	1	1	1	
Gestión de compensaciones	Escalas salariales	Los salarios de los servidores de la institución pública se fundamentan en escalas de acuerdo al cargo.		1	1	1	1	
	Equidad salarial	Existe equidad en el salario de los servidores de la municipalidad distrital.		1	1	1	1	

	Cumplimiento de pagos	La municipalidad distrital si cumple con los pagos a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago puntual a sus servidores públicos.		1	1	1	1	
		La municipalidad distrital cumple con el pago íntegro a sus empleados y funcionarios públicos.		1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: perfil laboral


Definición de la variable: Competencias propias y únicas que identifican el nivel de instrucción de un individuo que le permitan asumir las responsabilidades y obligaciones encomendadas propias de sus funciones de una profesión (Gallagher, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Perfil de funciones	Eficiencia	Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital son eficientes en el servicio a los ciudadanos	1	1	1	1	
	Capacidades	Los servidores de la municipalidad distrital ponen en práctica sus capacidades profesionales en la institución.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital desarrollan sus capacidades en la institución.	1	1	1	1	
	Conocimiento de sus funciones	Los servidores de la municipalidad distrital conocen la real dimensión de las funciones que deben desarrollar.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital comparten sus conocimientos con su demás compañeros.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan una buena atención al público.	1	1	1	1	


Perfil personal	Iniciativa	Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para el desempeño de sus labores	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para ayudar a sus demás compañeros con sus labores.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital presentan iniciativa para apoyar a los ciudadanos en sus inquietudes	1	1	1	1	
	Compromiso con sus labores	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un compromiso real al trabajo que realizan.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital imparten a sus compañeros la importancia del compromiso laboral.	1	1	1	1	
	Colaborador	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con un espíritu colaborador con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
Los servidores de la municipalidad están dispuestos a colaborar con los ciudadanos.		1	1	1	1		
Perfil contextual	Proactividad	Los servidores de la municipalidad distrital están dispuestos a aportar más dentro de sus labores.	1	1	1	1	
	Organización del trabajo	Los servidores de la municipalidad distrital cuentan con una buena organización laboral para el desempeño de sus labores.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital se distribuyen las labores de manera equitativa.	1	1	1	1	

	Soluciones creativas	Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma eficiente.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital solucionan los problemas o inconvenientes de forma inmediata.	1	1	1	1	
		Los servidores de la municipalidad distrital brindan soluciones eficaces a los problemas o inconvenientes que pudiesen suscitarse en la institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la V: Cumplimiento de la Ley Servir
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Gonzalo Horna De La Cruz
Documento de identidad	45041767
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruano
Institución	Aleatica
Cargo	Especialista en Comunicaciones
Número telefónico	943011512
Firma	
Fecha	Día 27.../ mayo.../2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Perfil laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Gonzalo Horna De La Cruz
Documento de identidad	45041767
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruano
Institución	Aleatica
Cargo	Especialista de Comunicaciones
Número telefónico	943011512
Firma	
Fecha	Dia 27/ mayo /2024

Anexo 4: Análisis de consistencia interna (Confiabilidad - Alpha de Cronbach)

Variable: Cumplimiento de la ley Servir

ÍTEM o PREGUNTAS																					
Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	66
2	2	3	4	1	2	5	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	3	5	59
3	3	2	4	2	4	2	3	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	60
4	2	3	5	1	2	5	2	4	1	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	3	57
5	3	2	5	3	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	60
6	2	3	4	5	2	5	2	4	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	2	4	60
7	3	2	5	3	4	2	3	3	1	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	58
8	2	3	4	5	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	5	3	2	3	4	4	58
9	3	2	3	1	4	2	3	5	1	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	59
10	2	3	5	1	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	57
11	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	80
12	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	2	5	4	81
13	4	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	5	5	80
14	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	81
15	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	3	81
VARIANZA	0.9	0.4	0.6	2.8	1.1	2.4	1.7	1.5	0.2	0.6	0.6	1.0	1.0	1.6	0.6	1.1	0.9	0.6	1.1	0.7	
K	40																				
∑S _i ²	21.2																				
S _t ²	103.98																				
ALPHA DE CRONBACH																					
α	0.82																				

Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD
Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

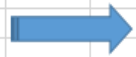
Dónde:
 $\sum S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.
 S_t^2 : Es la varianza del total de ítems (puntaje total de los jueces).
 K : Es el número de preguntas o ítems.

Variable: Perfil Laboral

ÍTEM o PREGUNTAS																					
Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	4	3	5	1	3	5	3	3	5	64
2	2	3	4	1	2	5	2	3	2	3	2	2	2	4	1	2	4	4	3	5	56
3	3	2	4	2	4	2	3	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	2	4	4	57
4	2	3	5	1	2	5	2	4	1	3	2	3	2	2	1	5	3	3	3	3	55
5	3	2	5	3	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	1	4	4	4	2	3	58
6	2	3	4	5	2	5	2	4	1	3	2	2	2	3	1	3	5	3	2	4	58
7	3	2	5	3	4	2	3	3	1	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	55
8	2	3	4	5	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	4	4	54
9	3	2	3	1	4	2	3	5	1	2	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	56
10	2	3	5	1	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	57
11	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	80
12	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	2	5	4	81
13	4	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	5	5	80
14	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	81
15	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	3	81
VARIANZ/	0.9	0.4	0.6	2.8	1.1	2.4	1.7	1.5	0.2	0.6	0.6	1.0	1.0	1.6	2.6	1.1	0.9	0.6	1.1	0.8	

K	40
ΣS _i ²	23.4
S _t ²	128.52

ALPHA DE CRONBACH	
α	0.84



Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

Enlace drive del consentimiento informado:

<https://drive.google.com/drive/folders/1WzchwZE2LtaaVUH14JH68765YVwluOR?usp=sharing>

Título de la investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

Investigadora: Gismondi Chauca, Mónica Cecilia

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad 2024”, cuyo objetivo es determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto en la sociedad ya que, al mejorar y ampliar el perfil laboral de los servidores públicos se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores conllevando un eficiente cumplimiento de la Ley Servir.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónima.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s): Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV

Título de la investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

Investigadora: Gismondi Chauca, Mónica Cecilia

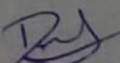
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", cuyo objetivo es **"Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024"**. Esta investigación es desarrollada por una alumna del programa de estudio "Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto en la sociedad ya que, al mejorar y ampliar el perfil laboral de los servidores públicos se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores conllevando un eficiente cumplimiento de la Ley Servir. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónima.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Díaz Eduardo Jara Flores*

Fecha y hora: *27/06/2024 2:30 pm*

Firma: 

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV

Título de la investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

Investigadora: Gismondi Chauca, Mónica Cecilia


Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", cuyo objetivo es **"Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024"**. Esta investigación es desarrollada por una alumna del programa de estudio "Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto en la sociedad ya que, al mejorar y ampliar el perfil laboral de los servidores públicos se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores conllevando un eficiente cumplimiento de la Ley Servir. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Bryan Uramizo REGALADO

Fecha y hora: 24/6/24

Firma: 

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV

Título de la investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

Investigadora: Gismondi Chauca, Mónica Cecilia

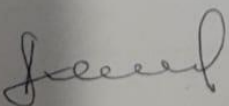
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", cuyo objetivo es **"Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024"**. Esta investigación es desarrollada por una alumna del programa de estudio "Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto en la sociedad ya que, al mejorar y ampliar el perfil laboral de los servidores públicos se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores conllevando un eficiente cumplimiento de la Ley Servir. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Flavio Sattuli Dangolo

Fecha y hora: 26/6/2024

Firma: 

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV

Título de la investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024

Investigadora: Gismondi Chauca, Mónica Cecilia

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad, 2024", cuyo objetivo es **"Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024"**. Esta investigación es desarrollada por una alumna del programa de estudio "Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto en la sociedad ya que, al mejorar y ampliar el perfil laboral de los servidores públicos se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores conllevando un eficiente cumplimiento de la Ley Servir. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participación en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Marco Vargas Chong

Fecha y hora: 25/6/24

Firma:



Anexo 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

Anexo 8

Autorización de uso de información de Institución Pública

Yo SEGUNDO MAURICIO RODRIGUEZ SALVATIERRA, identificado con DNI 18045218 en mi calidad de SG. RR.HH. de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

con R.U.C 20174738085, con domicilio legal en el Jirón Independencia N° 210 Sector Buenos Aires Sur, Distrito de Víctor Larco Herrera OTORGO LA **AUTORIZACIÓN,**

A la señora Mónica Cecilia Gismondi Chauca, Identificada con DNI N°25771086, de la Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la municipalidad: perfil laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestra. Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
 () Mencionar el nombre de la institución.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
"VÍCTOR LARCO HERRERA"

Abg. Segundo M. Rodríguez Salvatierra
Sub Gerente de Recursos Humanos

Firma y sello del Representante

DNI: 18045218

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 25771086

Anexo 8: Matriz de Consistencia interna

Título del proyecto de investigación: Cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una Municipalidad Distrital, región La Libertad 2024

Introducción		Metodología			
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>radicará en que, la correcta adecuación y aplicación de la Ley Servir, coadyuvará directamente en beneficio de los administrados</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>González (2020) en su artículo científico, planteó como propósito determinar la relación entre la percepción de los funcionarios públicos y la Ley Servir de una institución determinada</p> <p>Flores (2020), en su artículo científico señaló como objetivo establecer la incidencia de la ley servir en el perfil laboral en la Dirección</p>	<p>VARIABLES</p>	<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>hipotético deductivo, ya que, buscará cotejar las hipótesis a través de todos los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento.</p>
		<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Cumplimiento de la Ley Servir</p>	<p>Gestión de Capacitación</p>	<p>Formación profesional, formación laboral, capacitaciones constantes</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada, pues se va a proponer posibles soluciones y respuestas al problema esbozado generando repercusión directa en la sociedad, concentrándose en el conocimiento ya adquirido para su aplicación futura.</p>
		<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>Regula el procedimiento de fiscalización y orientación dentro de las instituciones públicas, pudiéndose iniciar</p>	<p>Gestión de rendimiento</p>	<p>Cumplimiento de tareas, cumplimiento de metas, aporte a la institución</p>	
				<p>Escalas salariales, equidad salarial y</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p>

<p>respecto de las labores de los servidores eficientes y eficaces.</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la incidencia del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Establecer la incidencia de la Gestión de capacitación del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos</p>	<p>Regional de Trabajo y Promoción del Empleo</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES:</p> <p>Teoría de la burocracia, Max Weber es conocido por su teoría de la burocracia, que describe una organización ideal basada en reglas claras, una jerarquía bien definida, especialización del trabajo y un enfoque en la competencia técnica.</p> <p>Teoría de los Rasgos y</p>	<p>procesos de contrataciones nuevas con la característica imprescindible de transparencia</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p> <p>Nivel de medición global de la variable cumplimiento de la Ley Servir y de cada dimensión: gestión de capacitación, gestión de rendimiento y gestión de compensaciones. La muestra participante es de 60 servidores públicos. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20</p>	<p>Gestión de compensaciones</p>	<p>cumplimiento de pagos.</p>	<p>no experimental porque, no existirá manipulación de alguna de las variables</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

<p>en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024 b) Establecer la incidencia de la Gestión de rendimiento del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024. c) Establecer la incidencia de la Gestión de compensaciones del cumplimiento de la Ley Servir en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024</p>	<p>Factores y se centra en identificar los rasgos individuales y las características personales que son predictores de éxito en un trabajo específico.</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> <p>Cumplimiento de la Ley Servir, ley que incentiva la mejora de los empleados públicos, puesto que correlaciona el mejoramiento de la capacitación profesional con un mejor acceso a un puesto de trabajo o</p>	<p>Ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27 para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en las teorías.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Ordinal</p>	<p>Perfil de funciones</p>	<p>Eficiencia, capacidades y conocimiento de sus funciones</p>	
		<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p>			

<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>H1: El cumplimiento de la Ley Servir incide directa y significativamente en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.H0: El cumplimiento de la Ley Servir no incide directa y significativamente en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) La Gestión de capacitación del cumplimiento de la Ley Servir incide</p>	<p>ascender dentro del mismo.</p> <p>Perfil laboral, experiencia que proporciona el trabajador del sector público o privado, con la finalidad de conseguir los objetivos planteados por la institución</p> <p>PARADIGMAS:</p> <p>Positivismo, es el paradigma más influyente en la investigación cuantitativa. Se basa en la idea de que la realidad es objetiva y puede ser medida y conocida a través de métodos científicos. El postpositivismo, surge como una evolución del positivismo,</p>	<p>Perfil laboral</p> <p>DEFINION CONCEPTUAL:</p> <p>Experiencia que proporciona el trabajador del sector público o privado, con la finalidad de conseguir los objetivos planteados por la institución, y para ello se requiere que el trabajador ponga todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con dicho objetivo</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p>	<p>Perfil personal</p> <p>Perfil contextual</p>	<p>Iniciativa, comromiso con las labores y colaborador</p> <p>Proactividad, organización del trabajador y soluciones creativas.</p>	<p>POBLACION:</p> <p>60 servidores públicos de una municipalidad distrital de la región La Libertad</p> <p>MUESTRA:</p> <p>60 servidores públicos de una municipalidad distrital de la región La Libertad</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Programa estadístico SPSS versión 27. Análisis inferencial. Se utilizará el modelo de Regresión Logística ordinal.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>directa y significativamente en el en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, Región La Libertad 2024. b) La Gestión de rendimiento del cumplimiento de la Ley Servir incide directa y significativamente en el en el perfil laboral de servidores públicos en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.. c) La Gestión de compensaciones del cumplimiento de la Ley Servir incide directa y significativamente en el en el perfil laboral de servidores públicos en una</p>	<p>reconociendo que la investigación puede ser influenciada por contextos sociales y culturales, y que el conocimiento científico es provisional y falible (Ramos, 2019)</p>	<p>Nivel de medición global de la variable perfil laboral y de cada dimensión: perfil de funciones, perfil personal y perfil contextual. La muestra participante es de 60 servidores públicos. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27 para ser contrastados con los trabajos</p>			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

municipalidad distrital, región La Libertad, 2024.		previos enmarcándolo en las teorías. ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal			
----------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Anexo 9: Otras evidencias

Panel fotográfico de la aplicación de encuestas en una municipalidad distrital, región La Libertad, 2024



Foto1.- Servidores de una municipalidad distrital durante la aplicación de encuestas



Foto 2.- Participantes en la aplicación del instrumento de la Subgerencia de Servicios Públicos



Foto 3 y 4.- Servidores del Área de Recursos Humanos durante la aplicación de encuestas.