



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Jara Vigo, Wagner Eduardo (ORCID: 0000-0001-5433-627X)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

*Dedicado especialmente a mi querida madre Victoria Vigo por haberme apoyado a lo largo de mi carrera, brindándome su amor, apoyo y fortaleza en ciertos momentos de dificultad y no darme por vencido para poder culminar una exitosa etapa de mi vida y obtener mi carrera profesional.*

### **Dedicatoria**

*A mi querida abuela Eulalia Caballero la cual con su infinito apoyo en el día a día, sus valores y principios brindados los cuales fueron pilares sumamente importantes para lograr la meta y ser quien soy ahora.*

*A mis hermanos Valentín y Fabricio por siempre haber estado a mi lado, presentes en momentos especiales e importantes de mi vida,*

## **Agradecimiento**

*Agradezco infinitamente a Dios por ser mi fuente de fé, en momentos tormentosos y alegres de mi vida para salir adelante y lograr mis objetivos de vida.*

## **Agradecimiento**

*Mis sinceros agradecimientos a todos los docentes que contribuyeron en mi formación universitaria a mis asesores Olenka Espinoza y Nancy Aguilar por brindarme sus conocimientos metodológicos y especialistas para desarrollar correctamente la presente Investigación.*

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jara Vigo, Wagner Eduardo con DNI 74145502, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Trujillo, 06 de diciembre del 2019.



Jara Vigo, Wagner Eduardo

DNI: 74145502

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO .....	11
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
2.2. Operacionalización de variables .....	12
2.3. Población, muestra y muestreo .....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5. Procedimiento .....	16
2.6. Método de análisis de datos .....	16
2.7. Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS.....	32

## Resumen

La presente investigación denominada bajo el título de *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza – 2019* cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019, y responde a la hipótesis existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Es una investigación que utiliza el método cuantitativo, el diseño de estudio de la presente investigación es no experimental, transversal y correlacional, teniendo como población y muestra a 71 servidores públicos de los regímenes N° 276, N° 728 y N° 1057 CAS de la entidad pública antes mencionada, así mismo para la recolección de datos se empleó un cuestionario para la variable independiente y una ficha de evaluación para la variable dependiente. Los datos recopilados fueron procesados, analizados e interpretados a través de técnicas de procesamiento que se encuentran determinados en el capítulo de resultados, en el que se concluye las tablas y figuras estadísticas del presente estudio de investigación.

Finalmente como resultado se obtuvo que la relación entre la Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral tienen una relación de acuerdo al Rho Spearman = 0.552 por lo tanto se concluye que mientras mayor sea la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil, mayor será el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Palabras Clave: Ley del Servicio Civil, Desempeño Laboral, personal administrativo.

## Abstract

The present investigation called under the title of *Management of human talent in the framework of the Civil Service Law and labor performance of administrative staff of the District Municipality of Hope - 2019* whose objective was to determine the relationship between human talent management in The framework of the Civil Service Law and the work performance of the administrative staff of the District Municipality of La Esperanza - 2019, and responding to the hypothesis, there is a positive or significant relationship between the management of human talent within the framework of the Civil Service Law and the work performance of the administrative staff of the District Municipality of La Esperanza.

It is an investigation that uses the quantitative method, the study design of the present investigation is non-experimental, cross-sectional and correlational, having as population and shows 71 public servants of the regimes N ° 276, N ° 728 and N ° 1057 CAS of The public entity mentioned above, also for the collection of data, a questionnaire was used for the independent variable and an evaluation sheet for the dependent variable. The data collected were processed, analyzed and interpreted through processing techniques that are determined in the results chapter, which concludes the tables and statistical figures of this research study.

Finally, as a result, it was obtained that the relationship between Human Talent Management in the framework of the Civil Service Law and work performance have a relationship according to  $Rho\ Spearman = 0.552$ , therefore it is concluded that the greater the talent management In the framework of the Civil Service Law, the greater the labor performance of administrative personnel in the District Municipality of La Esperanza.

**Keywords:** Civil Service Law, Labor Performance, administrative staff.

## I. INTRODUCCIÓN

El gobierno peruano a lo largo del tiempo ha venido implementando nuevas reformas que contribuyan a la adecuada gestión de las entidades públicas las cuales están encargadas de brindar servicios a la ciudadanía y velar por el bienestar de los servidores públicos los cuales están encargados de gestionar dichas entidades.

Es así que el estado peruano hace unos años dio inicio a nueva reforma de modernización de la gestión pública, esta alcanzó a todas las entidades del estado y que además buscaba mejorar los procedimientos del gobierno peruano frente a las necesidades de la ciudadanía e introducir mecanismos más transparentes para la mejora de procesos de la entidad, entre otros aspectos.

Sin embargo en la actualidad, los objetivos primordiales de gobierno se tornan lejanos, ya que por parte de la ciudadanía existe una percepción de que el servicio brindado por las entidades públicas son deficientes, esto originado por los servidores públicos los cuales muchas veces no se muestran interesados en brindar un adecuado servicio a la comunidad, todo ello se refleja en el conformismo por el puesto y las funciones que realizan, sin tener preocupación alguna por la capacitación o superación profesional.

Además, debido a lo frágil que son algunos regímenes laborales en la administración Pública y a su vez lo manejable que son los concursos públicos en la actualidad, los principios de acceso a las entidades públicas en condiciones de igualdad no se logran maximizar, ello deviene en empleados estatales los cuales no se adecuan al perfil de puesto deseado.

La Ley N° 30057 la cual fue promulgada en el año 2013, tiene el objetivo de fijar un único régimen exclusivamente para aquellos colaboradores que brindan servicios en las entidades del estado, ya que mediante esta nueva norma se busca retribuir en el adecuado desempeño de los servidores y mediante capacitaciones.

Es así que la Reforma del Servicio Civil dará un gran giro a la carrera pública la cual se enfocara en el principio de méritos para que de esa manera se identifique las personas idóneas que brindaran un servicio eficiente y de calidad a la sociedad. (Diario Gestión 2013).

En el distrito de La Esperanza, la municipalidad local atraviesa por una peculiar situación, ya que se contempla ciertos problemas en el tema de gestión de recursos ya que ello repercute directamente en los objetivos de la entidad. Entonces mediante la Ley N° 30057 se apertura una solución para mejorar las deficiencias o problemáticas de la entidad.

En la Municipalidad Distrital de la Esperanza, los servidores y funcionarios públicos atraviesan por ciertas deficiencias laborales muchas veces debido a una defectuosa formación profesional, la falta de conocimiento en los procesos administrativos de acuerdo a su perfil o debido a falta de conocimientos sobre las funciones que exige el puesto lo cual repercute en su desempeño laboral. Así mismo esta situación también se puede ver afectada por el ingreso de un nuevo alcalde en el presente año 2019, el cual trae consigo nuevos colaboradores para ocupar los nuevos puestos de trabajo los cuales tendrán que adaptarse a las labores ya establecidas por la entidad.

Además en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, se observan una grave distorsión de los distintos regímenes laborales a los que pertenecen cada servidor público provocando desigualdades en los beneficios y retribuciones que obtienen cada uno de ellos, así mismo una gran parte de los servidores pertenecen al régimen laboral N° 1057 (CAS) y por locación los cuales tienen conocimiento sobre el nuevo régimen laboral que se pretende implementar en la entidad y las mejoras en cuanto a su tipo de contratación, pero no la conocen en detalle, por otro lado se encuentran los empleados estables quienes tienen conocimiento sobre la nueva reforma laboral, pero se resisten a incorporarse ya que prefieren mantenerse en su régimen actual.

Por otro lado la Municipalidad Distrital de la Esperanza atraviesa por una situación en cuanto a las exigencias de SERVIR la cual exige el transito general de la entidad, ya que se contempla ciertos problemas enfocados a la gestión del personal que se viene dando, lo cual repercute directamente en las metas de la entidad.

Además en la Municipalidad Distrital de la Esperanza se ha podido identificar ciertas ineficiencias enfocados a la gestión del personal, el control de los servicios y labores y ciertas deficiencias en los servicios públicos brindados al ciudadano, además de la falta de evaluación el desempeño y capacitación a los servidores, frente a ello se determinó realizar la presente investigación.

Por lo tanto mediante el presente estudio de investigación se podrá demostrar como la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil mejorara el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, por lo cual se formulan algunas interrogantes vinculadas a la presente investigación.

¿Cómo es la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil en la Municipalidad Distrital de la Esperanza?

¿Cómo es el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?

¿Cómo se relaciona las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?

Se pudo identificar distintas investigaciones a nivel nacional, las cuales se relacionan con las variables de estudio que se investigan en el presente estudio.

Según Vásquez (2018) en su tesis denominada Ley Servir y su Implicancia en la Estabilidad Laboral de los colaboradores de la Geresla Lambayeque, Perú, 2017” para obtener el grado de Abogado, en la Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú, tuvo una población de 280 servidores de lo cual 163 se tomó como muestra. La conclusión que se pudo recolectar es que un derecho muy básico y a la vez fundamental para todo empleado es la estabilidad laboral, ya que ningún trabajador puede ser destituido sin alguna causa legítima, y si la apertura de un proceso previo, ya que el trabajador tienen el derecho a la defensa. Conforme al concepto mencionado la opinión del 51.1% de colaboradores de la organización piensan que se tendría un impacto negativo en la estabilidad, ya que si reprobaban dos evaluaciones causan el inmediato cese de sus funciones.

Por otro lado Guanilo (2017) en su tesis denominada “Impacto de la Ley del Servicio Civil sobre el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la UGEL de Pataz – Tayabamba 2016” para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo una población de 61 servidores, teniendo un enfoque cuantitativo y un tipo de estudio explicativo. Concluyo que La ley del servicio civil impacta de forma positiva en los servidores públicos de la UGEL Pataz, logrando un mejor desempeño laboral por las mejoras considerables en gran parte de los aspectos que los regímenes tradicionales en los cuales no

se contempla.

Además Pezo (2017) en su tesis titulada “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016” para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú, tuvo como población a 21 trabajadores del INPE , teniendo un diseño de investigación no experimental, correlacional. Tuvo como conclusión final que la relación encontrada entre la variable implementación de la Ley Servir y la variable desempeño laboral fue de  $Xc^2$  (13.74) el cual tiene valor superior al valor tabular con 0.05 de nivel de significancia.

Según Suarez (2019) en su tesis titulada “Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018 para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú 2019, tuvo una población de 5,425 trabajadores de lo cual obtuvo una muestra de 21 trabajadores civiles, teniendo un diseño no experimental de método aplicado y tipo de estudio básico. Concluyo de que la Marina de Guerra de encuentra en 57% en cuanto al tránsito hacia la nueva ley Servir, lo cual determina que existe robustez en ciertos factores enfocados al sistema institucional.

Por otro lado Aguilar (2017) en su tesis titulada “Percepciones de la Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017” para obtener el título de Licenciado en Administración en Huaraz, teniendo como población a 298 trabajadores y un diseño de estudio aplicado, no experimental y trasversal. Concluyendo que existe una relación positiva y significativa de 62.5% entre las variables de estudio.

Para la presente investigación se citaran a diferentes autores y entidades públicas los cuales se consideraran para exponer ciertas bases teóricas que se necesiten para encaminar de manera clara la variable de Gestión del Talento Humano en el Marco de la Ley del Servicio Civil.

Chiavenato (2009) establece que la gestión de recursos humanos tiene como principal objetivo buscar el desarrollo e involucrar a los colaboradores, desarrollando sus competencias para un adecuado desempeño; además permite la comunicación entre los colaboradores y la organización, así mismo involucra a la organización con aquellas necesidades que tiene los colaboradores con el fin de ayudar, respaldar y ofrecerles un desarrollo personal con la finalidad de fortalecer y desarrollar sus competencias.

Vallejo (2016) plantea que la administración del talento humano tiene con finalidad beneficiar a la organización contribuyendo en su eficacia y eficiencia, así mismo brindando personas competentes e idóneas, por otro lado mantener un adecuado clima organizacional, mantener su calidad de vida, mantener políticas éticas y de transparencia.

Encaminando el objeto de investigación para poder conocer de manera clara y detallada como el personal administrativo de la entidad percibe la implementación de este nuevo régimen y si influye en su desempeño laboral por lo cual se define percepción a continuación

La percepción es una catalogación que efectúa su propia visión y entorno de las cosas y acciones formando una barrera y evitando informaciones no deseadas por la persona de tal manera que efectúen su propio conglomerado de conocimientos de tal manera que puedan organizar sus diversas experiencias de la vida cotidiana. (Chiavenato, 2000, p.62)

Según SERVIR (2014) establece que la ley del servicio civil busca armonizar los derechos de los servidores que laboran en las distintas entidades del estado con los derechos de los ciudadanos de recibir servicios de calidad oportunamente.

Por su parte BONNIN uno de los fundadores del derecho administrativo, citado por SERVIR, establece que la administración pública *"Se creó con el único fin, de apoyar a la sociedad, de tal manera que se encuentre bajo la gestión del estado, preservando el orden, las propiedades, su goce y manteniendo en una sola masa los intereses privados del gobierno."*

Autoridad Nacional de Servicio Civil (2016) argumenta que debido a los distintos regímenes laborales que se establecen en el sector público y la difícil tarea de organizarlos, fue uno de los principales motivos que conllevo a la creación de la nueva ley.

Ley del Servicio Civil (2013) busca fijar un único régimen para toda persona que desarrolle sus funciones en entidades públicas, con la finalidad de promover el desarrollo profesional y el adecuado desempeño de estas personas contribuyendo a que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia.

SERVIR (2016) establece que entre los beneficios se encuentra, que los servidores públicos cuenten con constantes capacitaciones solventadas por la entidad, de tal manera que obtengan las capacidades y su adecuado desempeño, se les dos aguinaldos y la CTS semejantes a un sueldo.

Ante este contexto, ¿Qué objetivos plantea la nueva reforma del servicio civil? Entre sus objetivos se encuentran, brindar un mejor servicio al ciudadano manteniendo una adecuada calidad de servicio público orientado a la ciudadanía y a la gestión de resultados, además contempla profesionalizar el servicio que se da en las entidades del estado mediante la evaluación de desempeño y el cumplimiento de los objetivos ya que lo se busca es dar un mejorar el sector público, atraer al adecuado personal y que sea un orgullo laborar a favor del estado mediante un servicio civil adecuado, donde uno de los pilares más importantes sea la meritocracia además, consolidara el sistema de administración de personal del estado que implica que se contara con diversos instrumentos de gestión para una administración moderna en las entidades.

SERVIR (2018) establece que para incorporar la reforma del servicio civil, es necesario, dar a conocer la necesidad de esta nueva reforma en el Perú, ya que a lo largo de los años venia funcionando de manera deficiente en los distintos ámbitos de los RR.HH. en el estado y de esa manera poder conocer las acciones que se implementaran mediante esta nueva reforma enfocada a entidades del poder ejecutivo. Entre los principales problemas del servicio civil en el poder ejecutivo peruano se encuentra, la ausencia de planificación en los RR.HH., el desorden normativo y de regímenes, el desorden en las compensaciones, la debilidad en las contrataciones de personal, la ausencia de carrera en el estado, ausencia de evaluación de desempeño, alto porcentaje de contratación temporal y debilidades en la capacitación, falta de organización, administración de directivos e incorporación.

De acuerdo a las normativas planteadas por SERVIR se planteó como dimensiones las siguientes.

Como primera dimensión en la Ley Servir establece que la incorporación al nuevo régimen, tiene como finalidad seleccionar al personal idóneo para la incorporación al puesto convocado sobre el principio de meritocracia, competencia y transparencia, de tal manera de que se garantice la igualdad de acceso a la función pública.

Como segunda dimensión la Ley N° 30057 establece la “gestión de rendimiento” la cual tiene entre sus procesos la evaluación de desempeño a los servidores y tiene por finalidad fortalecer el rendimiento y deber del colaborador, además identifica el aporte que brindan los servidores en favor de llegar a las metas de la institución.

Como tercera dimensión Ley N° 30057 establece la “Gestión de la Capacitación” la cual tiene por finalidad fortalecer el tema de capacitación e impulsar el adecuado desempeño de

los colaboradores con el objetivo de que brinden efectivos servicios a la ciudadanía. Asimismo busca el fortalecimiento y la mejora de los servidores impactando en sus capacidades y habilidades para su buen desempeño, de tal manera que se alcancen los objetivos de la institución.

Colqui y Mauricio (2018) se formulan la pregunta ¿Quiénes deberán transitar a este nuevo régimen? Este nuevo régimen convocara a los regímenes antiguos en su forma voluntaria para el pase al régimen N° 30057 implica generar un único régimen. Los servidores públicos pertenecientes a los regímenes 276, 728 y CAS, están afectos a transitar al nuevo régimen.

Para la presente investigación se citaran a diferentes autores los cuales se consideraran para exponer ciertas bases teóricas que se necesiten para encaminar de manera clara la variable de desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000; 359) define el desempeño laboral, como el comportamiento observado en los colaboradores de una organización los cuales son cruciales para obtener resultados esperados y a su vez alcanzar las metas propuestas.

Según Bittel (2000), establece que el desempeño laboral está vinculado directamente con dichas expectativas que tiene el colaborador entorno a sus labores, sus actitudes se enfocan al alcance de los objetivos de la organización y se relaciona con las capacidades, conocimientos y habilidades que pueda tener el empleado y que de ellas deriva las acciones del empleado. En pro fe fortalecer las metas de la organización.

Según Chiavenato (2000) la evaluación del desempeño contempla beneficios para la organización ya que mediante ello pueden reconocer a los colaboradores que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas y brinda oportunidades a los colaboradores impulsándolos hacia la mejora y la adecuada comunicación laboral en el centro de trabajo, así mismo evalúa el potencial y la contribución de cada empleado con la organización.

La orientación a resultados se enfoca a el liderazgo y la cultura organizacional la cual impulsa a plantearse los resultados y objetivos que se pretenden alcanzar y a controlar si es que los objetivos se consiguen, de tal manera de que se pueda tomar decisiones objetivas e insertar mejoras (Carreras, Iglesias y Sureda, 2010, p.18)

Entre los indicadores que se establecen en el presente estudio para analizar la dimensión de orientación a resultados se encuentra la eficiencia, eficacia y rendimiento las cuales se definen a continuación.

De la eficiencia y eficacia las cuales son consideradas simultáneamente en las

organizaciones así mismo la eficiencia se enfoca a la manera de realizar las actividades de la mejor manera, a fin de que los recursos se utilicen de la forma más racional posible con la finalidad de llegar al objetivo, mientras que la eficacia es una medida normativa enfocada a cumplir con el logro de los resultados esperados. (Chiavenato, 2000, p.24)

Encaminando el contenido teórico de la variable desempeño laboral, la Ley N° 30057 desemboca un enfoque clave enfocado al desempeño de los servidores en las distintas entidades del estado vinculadas al poder ejecutivo la cual se define a continuación en el marco de la Ley Servir.

Ley N° 30057 (2013) establece que uno de los principales factores que se implementara es la evaluación de desempeño y la administración del rendimiento ya que de acuerdo a el marco legal peruano tiene por finalidad realizar el seguimiento enfocado a la evaluación del desempeño de los colaboradores de la organización, así mismo busca motivar a los empleados para su buen rendimiento y compromiso en su área de labores y sumado a ello retribuir a los empleados para su adecuado desempeño en la entidad.

Como comentario adicional Servir tiene establecido ciertos lineamientos enfocados a la capacitación de los colaboradores pertenecientes al estado, dichas capacitaciones y evaluaciones tienen la finalidad de buscar ciertas brechas y complementarlas para que de esa manera el empleado sea más eficiente y eficaz.

La evaluación de desempeño se enfocan a una variedad de reglas que establece “Servir” las cuales son: que según Ley N° 30057 (2013), son aquellos factores que se miden en la evaluación como desempeño laboral, así mismo dichos factores deben vincularse con las funciones del puesto que desempeña. Por otro lado se debe tener en cuenta que previo a la evaluación, los empleados deben conocer de manera anticipada los procedimientos y factores que serán evaluados, además la entidad deberá aplicar anualmente dichas evaluaciones.

Ley N° 30057 (2013) Según la ley N° 30057, las evaluaciones estarán sujetas a las características de la entidad, a los colaboradores y a los distintos tipos de puestos de la entidad. El ente rector “Servir” establece ciertos criterios que determinan que evaluaciones deberán ser aplicadas de acuerdo a cada caso específico.

Según la Ley de Servicio civil, la evaluación de desempeño es una herramienta que permite determinar la compensación, la progresión y la permanencia de los servidores públicos, ya que luego de la evaluación los servidores se categorizan como, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación, personal de rendimiento

distinguido y personal desaprobado.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, los servidores que son calificados como, personal de rendimiento distinguido o como personal de buen rendimiento, obtienen un derecho y es que son parte de los llamados procesos de progresión que son convocados por el estado peruano y según lo establecido por “Servir” solo serán aprobados hasta un 10% a servidores evaluados como personal de rendimiento distinguido.

En la Municipalidad Distrital de La Esperanza, se ha podido identificar ciertas deficiencias enfocadas en la gestión de personal, el control de las actividades y labores del personal administrativo y deficiencias en los servicios públicos al ciudadano, dicha cuestión derivo el análisis de la Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -2019. Para lo cual se desarrolló la siguiente problemática de investigación:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, en el año 2019?

El presente Proyecto de Investigación se justifica tomando en cuenta la problemática planteada anteriormente por lo que se dispone lo siguiente:

Como Justificación por conveniencia, la presente investigación proporcionara un instrumento de medición para la variable desempeño laboral la cual podrán ser utilizada en otras entidades públicas, además de que el presente reforzara la teoría – concepto de la Ley del Servicio Civil, gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en distintas entidades públicas bajo una perspectiva de la cual contribuirá a la comunidad científica ciertos resultados que podrán ser de uso para la toma de decisiones y de referencia para posteriores investigaciones.

Como Justificación Social, la presente investigación al estar enfocada al estudio de organizaciones públicas y el ámbito laboral es importante ya que entre sus dimensiones se encuentran las capacitaciones y gestión de rendimiento los cuales permitirán desarrollar en los servidores públicos habilidades y competencias que permitan un adecuado desempeño laboral en función de sus servicios lo cual permitirá la mejora de la entidad y la adecuada atención a la sociedad.

Como Justificación práctica los resultados de la presente investigación brindaran los elementos necesarios para la identificación y mejora de la gestión del talento humano, así como identificar los alcances de la Ley del servicio civil en la Municipalidad Distrital de la

Esperanza, además de que los resultados pueden ser incorporados en distintos escenarios, como otras entidades públicas.

La Presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Gestión del Talento Humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019

En cuanto a los objetivos específicos planteados para el desarrollo de la presente investigación se encuentran, Analizar la gestión del talento humano en el marco de la Ley del servicio civil en la M.D.E, Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la M.D.E, Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la M.D.E.

Para el desarrollo de la presente investigación a continuación se planteó las siguientes hipótesis.

Hi: Existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - 2019.

Ho: No existe relación positiva o significativa entre la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo ya que se probaran hipótesis mediante la medición numérica y el uso de instrumentos de recolección de datos.

La investigación cuantitativa analiza los datos recolectados para poder probar hipótesis, enfocándose en la medición numérica y el análisis estadístico, de tal manera que se establezcan patrones de comportamiento y de esa manera probar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista. 2015, p.4).

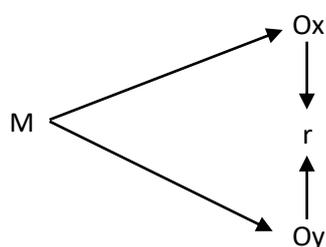
#### 2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental, transversal y correlacional los cuales se fundamentan a continuación.

Según Hernández et al. (2015) argumenta que la investigación no experimental radica en realizar investigaciones sin manipular las variables de estudio.

Según Hernández et al. (2015) define los estudios transversales a aquellos que recopilan datos una sola vez, y tienen como principal objetivo la descripción de las variables de estudio y su relación.

Las investigaciones correlacionales tiene como objetivo medir la asociación que puede existir entre dos variables en un grado en particular. (Hernández et al. 2015, p.81)



**M:** Muestra

**Ox:** Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil

**Oy:** Desempeño Laboral

**R :** Incidencia

## 2.2. Operacionalización de variables

### 2.2.1. Variable

Gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil</b>	La ley del servicio civil tiene por finalidad que las entidades públicas pertenecientes al estado desarrollen y alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran (SERVIR, 2014)	La gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil permitirá una adecuada administración, desarrollo, rendimiento y desempeño de los servidores y de medirá a través de un cuestionario el cual tendrá un total 18 ítems los cuales se formulan de acuerdo a la escala de Likert.	Incorporación al servicio civil	- Incorporación	Ordinal
			Gestión de Rendimiento	- Capacidad Laboral - Evaluación	
			Gestión de desarrollo y capacitaciones	- Desarrollo Profesional - Capacitación Laboral	

**Fuente:** Dimensiones e indicadores según Reyna, R. (2016) “*Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac*”

### 2.2.2. Variable

Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño se enlaza con las capacidades y conocimientos que apoyan las acciones del empleado, en pro de fortalecer las metas de la organización. (Bittel, 2000)	Se medirá el desempeño laboral tomando como recursos humanos a los servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de la Esperanza para lo cual se aplicara una encuesta la cual constara de 14 ítems aplicada con respuesta de acuerdo a la escala de Likert.	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Rendimiento</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Capacidad</li> <li>- Comportamiento</li> <li>- Actitud</li> </ul>	
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad</li> <li>- Adaptabilidad</li> </ul>	

**Fuente:** Dimensiones e indicadores según Robbins y Coulter (2010) “Administración”

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Se conforma por 71 servidores administrativos de los regímenes CAS, 276 y 728.

<b>Régimen de contratación</b>	<b>Servidores Públicos</b>	<b>%</b>
<b>Régimen laboral N° 1057 - CAS</b>	52	73%
<b>Régimen laboral N° 276</b>	18	26%
<b>Régimen laboral N° 728</b>	1	1%
<b>Total de servidores</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Base de datos de la Municipalidad Distrital de la Esperanza*

### 2.3.2. Muestra

Se tomara como muestra a la población en su totalidad, los cuales son 71 servidores administrativos.

### 2.3.3. Muestreo

No se utilizó el muestreo ya que se tomara a la población en su totalidad,

### 2.3.4. Unidad de análisis

Se tomara como unidad de análisis a cada servidor público de la gestión administrativa que laboren en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo -2019.

### 2.3.5. Criterios de Evaluación

En la investigación se consideran a aquellos servidores públicos que están encargados de la gestión administrativa bajo los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057 CAS, los cuales laboran en la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizara la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, mediante la aplicación de la escala de Likert.

Para medir la variable Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil se realizará una encuesta y como instrumento un cuestionario.

Para poder determinar la adecuada aplicación del cuestionario, al inicio se presentará con una breve explicación para que los servidores de la Municipalidad entiendan el motivo por el cual se está realizando la investigación de tal manera que los encuestados sientan la confianza de poder realizar el llenado de la encuesta, luego solicitaremos que los personas encuestadas respondan a 18 ítems con la mayor honestidad posible a cada uno de los ítems, dando a conocer el tipo de escala de Likert en un rango de 1 a 3, siendo así.

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Siempre

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil	Encuesta	Cuestionario

*Fuente:* Elaboración Propia

Para medir la variable desempeño laboral se realizara una encuesta y como instrumento un cuestionario.

Para poder determinar la adecuada aplicación del instrumento, el cuestionario al inicio se presentará con una breve explicación para que los servidores de la Municipalidad entiendan el motivo por el cual se está realizando la investigación de tal manera que los encuestados sientan la confianza de poder realizar el llenado de la encuesta, luego solicitaremos que los personas encuestadas respondan a 14 ítems con la mayor honestidad posible a cada uno de los ítems, dando a conocer el tipo de escala de Likert en un rango de 1 al 5, siendo así.

Malo

- (1) Tolerante
- (2) Regular
- (3) Bueno
- (4) Óptimo

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

*Fuente:* Elaboración Propia

#### **2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento**

Con la finalidad de realizar la validación del contenido se decidió utilizar la técnica del juicio de expertos, con la interacción de mejorar la elaboración y redacción del cuestionario, con la finalidad de contar con instrumentos válidos para ser aplicados.

El instrumento (Cuestionario) de “Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil” fue extraída de la tesis de posgrado la cual se realizó con la finalidad de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, se denomina “*Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios*”

*en la Municipalidad del Rímac – 2016*” el cual tuvo como autor a Mg. Ricardo Javier, Reyna Torres.

El instrumento (Cuestionario) de “Desempeño laboral” fue extraído del libro de “Administración de recursos humanos” el cual tuvo como autor a Idalberto Chiavenato. La validez del instrumento (Cuestionario) de desempeño laboral, ha sido validada por juicio de expertos por 4 especialistas, quienes certifican que los ítems van acorde con nuestra investigación.

- Abog. Ramos Echandia, Mario (Gerente de RR.HH.)
- Abog. Agreda Llaury, Erick (Sub Gerente de RR.HH.)
- Quiroz Veliz, Luis (Docente en UCV)
- Lic. Alva Rodríguez, Omar (Docente en UCV)

## **2.5.Procedimiento**

La Investigación se inició elaborando una carta la cual sería presentada al Alcalde de la M.D.E., solicitando el permiso y el apoyo para poder realizar el proyecto de tesis, de tal forma que los trabajadores cooperen al momento de aplicarles la encuesta útil para continuar con la investigación, luego toda las respuestas brindadas será recogidas y vaciadas en una base de datos en Excel para poder continuar con el proceso, y finalmente se obtendrán resultados.

## **2.6.Método de análisis de datos**

Los datos serán analizados mediante el estadístico inferencial el cual se define a continuación.

Los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados se tabularan mediante el programa Excel, además las tablas y figuras serán interpretadas de forma porcentual y numérica resaltando los valores con mayor importancia, así mismo para la determinación del nivel de relación se aplicara el programa SPSS para el procesamiento de datos.

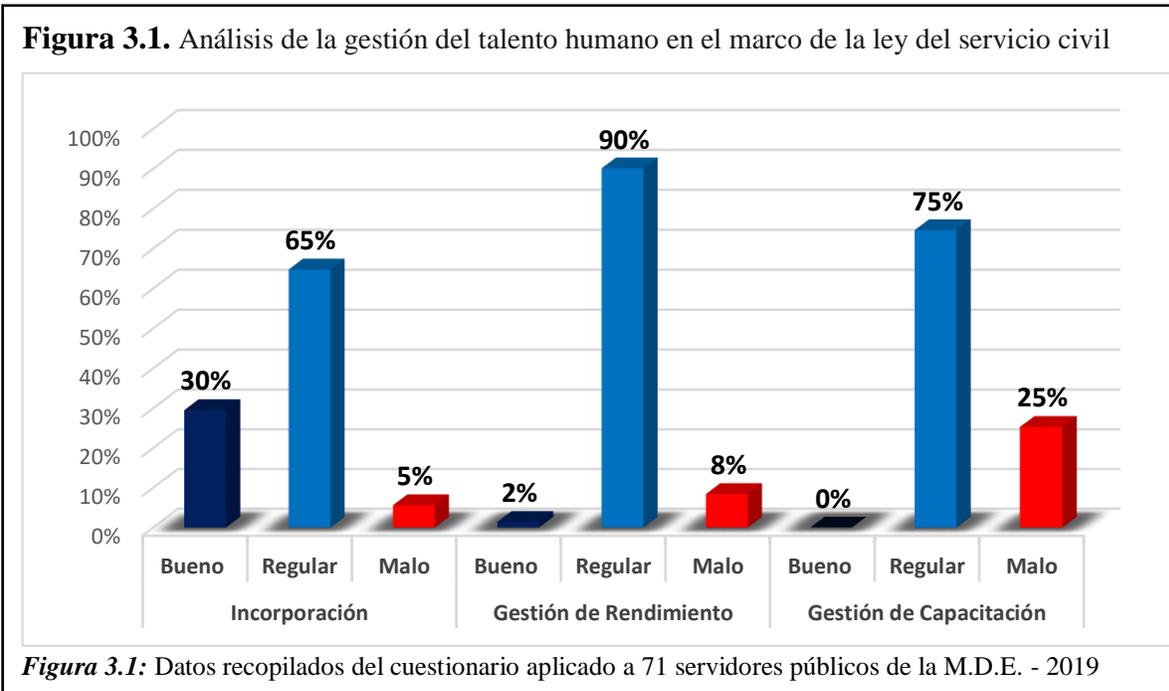
Hernández et al. (2015) lo define como métodos destinados para entender información sobre una población enfocándose en ciertos datos que se derivan de la muestra. Los datos estadísticos son cálculos referidos frente a valores que se obtienen mediante una porción de la población seleccionada según criterios establecidos.

## **2.7.Aspectos éticos**

Se obtuvo la autorización de la universidad a cargo de la dirección de la investigación y se procedió a la suscripción de un acuerdo de originalidad y autenticidad de la investigación. Asimismo se suscribió con los participantes usuarios de los servicios brindados por la información recibida, con el objetivo de asegurar a estas el manejo estricto de su información para fines exclusivamente académicos, comprometiéndonos a evitar en el informe final la individualización de la información recopilada.

### III. RESULTADOS

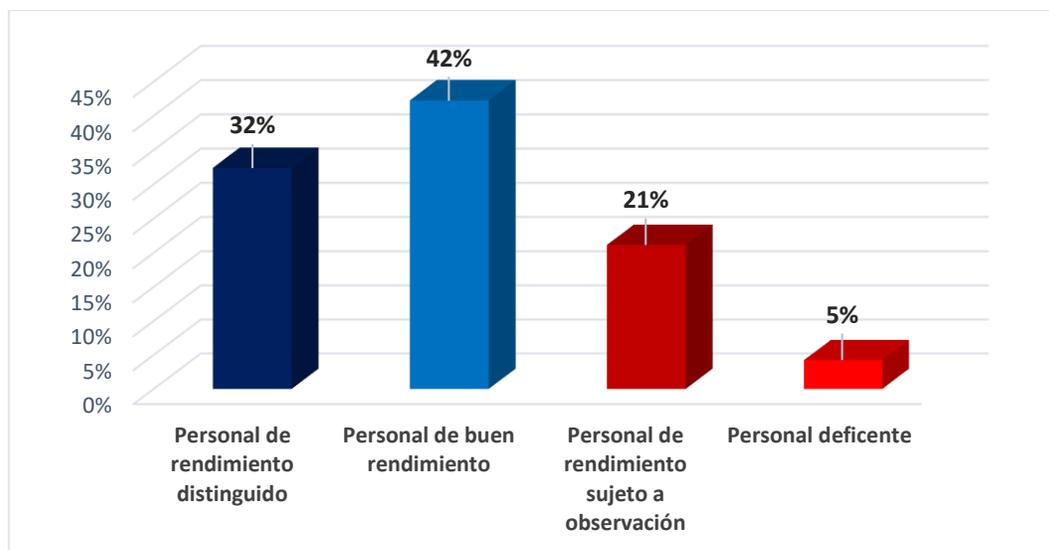
**Objetivo 01:** Analizar la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de la Esperanza.



De acuerdo a la figura 3.1 se determinó que de 71 servidores públicos el 30% y 65% consideran la incorporarse al nuevo régimen laboral entre buena y regular esto indica que 68 servidores públicos equivalente a más del 50% consideran incorporarse a este nuevo régimen laboral, en cuanto a la dimensión Gestión de Rendimiento tenemos que el 90% considero como regular, esto significa que 65 servidores públicos considera que la gestión de rendimiento que se encuentra normado en la Ley N° 30057 es regular. La dimensión de Gestión de desarrollo y Capacitación el 75% la considera como regular y el 25% considera como mala, esto significa que gran parte de los servidores públicos desconoce sobre la gestión y beneficios que se pretende dar mediante la implementación de la nueva ley en la M.D.E.

**Objetivo 02:** Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Figura 3.2:** Nivel de desempeño laboral del personal administrativo.



**Figura 3.1:** Datos recopilados de ficha de evaluación aplicado a 71 servidores públicos de la M.D.E.

De acuerdo a la figura 3.1.2. podemos determinar que de 71 servidores públicos el 32% del personal administrativo de esta entidad muestran un nivel de rendimiento distinguido es decir saben todo lo necesario y desarrollan su trabajo sin inconvenientes, el 42% del personal administrativo demuestran un buen rendimiento, es decir se encuentran en un nivel que tienen las capacidades necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, por otro lado el 21% es personal de rendimiento sujeto a observación es decir sabe parte del trabajo pero necesita tener mayores conocimientos en sus labores asignadas, por último el 5% del personal administrativo demuestra ser personal deficiente es decir, saben poco del trabajo y tienen dificultades para concretar las labores asignadas por sus jefes inmediatos.

**Objetivo 03:** Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Tabla 3.3.:** Relación entre las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo.

Rho de Spearman		Correlación		
		Incorporación	Gestión de rendimiento	Gestión de desarrollo y capacitación
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,330**	,523**	,695**
	Sig. (bilateral)	0.005	0.003	0.000
	N	71	71	71

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

Nota: Reporte de resultados de software SPSS versión 26

En la tabla 3.3 se observa que la dimensión incorporación guarda relación con la variable desempeño laboral con un valor de 0.33 lo cual indica que tiene una correlación positiva baja. Entre la dimensión Gestión de rendimiento y desempeño laboral se observa un valor de 0.52 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada y en cuanto a la dimensión de Gestión de desarrollo y capacitación se observa que tiene una correlación de 0.70 es decir existe una correlación positiva alta.

## Contrastación de Hipótesis

Las hipótesis a contrastar de acuerdo al presente estudio de investigación, haciendo uso del programa SPSS se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 3.5:** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,079	71	,000*	,965	71	,000
Desempeño Laboral	,086	71	,000*	,963	71	,003

\*. Esto es un límite inferior de la significancia verdadera.

a. Correlación de significación de Lilliefors

**Nota:** Reporte de resultados de software versión 26.

De acuerdo a los resultados arrojados por el programa estadístico SPSS, analizaremos el método de Kolmogorov-Smirnov, para muestras mayores o iguales a 50 el cual tiene como resultado en ambas variables un valor de significancia menor a 0.05. Por lo cual se utilizara para la prueba de hipótesis el método Rho Spearman.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Tabla 3.6.** Relación entre gestión del talento humano en el marco de LSC y el desempeño laboral.

### Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,552
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,552	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

**Nota:** Reporte de resultados de software SPSS versión 26

De acuerdo a la tabla 3.6 de los resultados obtenidos del programa SPSS, la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la M.D.E; según la correlación de rho Spearman es 0.552 lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Por lo tanto de acuerdo a las hipótesis formuladas:

Hi: Existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - 2019.

Ho: No existe relación positiva o significativa entre la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019.

De acuerdo a la tabla 3.4 nos fundamentamos de ello para argumentar que mientras más adecuada sea la gestión el talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil mayor será el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. Finalmente aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

El desarrollo del presente estudio tuvo como finalidad, medir la percepción que tiene el personal administrativo frente a la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y la relación que tiene con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, en la cual se observó una distorsión de los distintitos regímenes laborales a los que están vinculados cada servidor público como son el D.L. 276, 728 Y 1057, provocando que existan diferencias en sus derechos laborales y retribuciones a ello se suma las faltas de evaluaciones y capacitaciones para el adecuado desarrollo profesional de los servidores lo cual impacta en la satisfacción laboral de los trabajadores lo cual es un pilar sumamente importante para el adecuado desempeño de los servidores de la entidad mencionada.

Sin embargo, en la Ley N° 30057 entre sus normativas se encuentra la “Gestión de la Capacitación” la cual tiene por finalidad fortalecer el tema de capacitación e impulsar el adecuado desempeño de los colaboradores con el objetivo de que brinden efectivos servicios a la ciudadanía. Asimismo busca el fortalecimiento y la mejora de los servidores impactando en sus capacidades y habilidades para su buen desempeño, de tal manera que se alcancen los objetivos de la institución.

Por ello, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron de los cuestionarios aplicados a los servidores públicos de la M.D.E., es posible afirmar que mediante la implementación del nuevo régimen laboral “Ley N° 30057” el personal administrativo tendrá un mejor desempeño laboral en sus distintas dimensiones, lo cual permite discutir los siguientes resultados:

En base al objetivo específico “Analizar la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil en la M.D.E.” el primer resultado de la figura 3.1 muestra que de 71% de servidores públicos el 30% y 65% consideran la incorporación al servicio civil entre bueno y regular, mientras la gestión del rendimiento en la M.D.E. EL 90% la considera regular y el 8% como mala, así mismo la gestión de capacitación el 75% la considera regular y el 25% mala. Lo cual se corrobora con lo expuesto por Guanilo (2017) quien concluyo de que Los servidores públicos de la UGEL Pataz en su mayoría consideran que la Ley 30057 es una muy buena opción de desarrollo personal y profesional por lo tanto estarían dispuestos a trasladarse a este nuevo régimen laboral además también concluyo que los servidores públicos manifiestan que

las capacitaciones que se brindan bajo la nueva Ley del Servicio Civil, perfeccionarían sus capacidades y habilidades e impulsarían su profesionalización respaldados por la certificación que se les otorgaría.

Por lo cual los resultados tienen un grado de parentesco ya que ambos diagnostican la percepción positiva que tienen los servidores públicos ante las gestiones que se darían en el marco de la ley N° 30057 para su adecuado desarrollo laboral.

En base al objetivo “Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza” el resultado de la figura 3.2 muestra los resultados de la ficha de evaluación que se entregó a cada jefe de las distintas unidades orgánicas para que ellos evalúen a su personal a cargo y de esa manera poder conocer el nivel de desempeño en el que se encuentra en los colaboradores. Se pudo observar que el nivel de desempeño que predomina en el personal administrativo es de personal de buen rendimiento, es decir que saben todo lo necesario y desarrollan su trabajo sin inconvenientes, mientras un 21% de personal tiene un nivel de rendimiento sujeto a observación y el 4% es personal deficiente esto significa que una determinada cantidad de servidores desarrollan sus funciones con dificultad y no cumplen con las metas establecidas por el área. Esto se corrobora con Pezo (2017) quien concluyó que el desempeño laboral percibido por los trabajadores se encuentra en un 47.62% bajo la catalogación de rendimiento sujeto a observación lo cual significa que los trabajadores en su mayoría ejecutan labores únicamente bajo supervisión.

Por lo tanto de acuerdo a los resultados que se evidencian podemos afirmar que el desempeño laboral en distintas entidades es débil por falta de una adecuada gestión.

En base al objetivo específico “Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la M.D.E. el cual se evidencia en la tabla 3.3 se muestra que de acuerdo al estadístico Rho Spearman las dimensiones de la variable independiente se relacionan moderadamente con la variable dependiente. Esto se corrobora desde el punto teórico con lo establecido por Ley del Servicio Civil (2013) El objeto de la presente ley es establecer un régimen único y exclusivo para aquellas personas que están encargadas de su gestión promoviendo su desarrollo profesional y su adecuado desempeño con la finalidad de que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicio de calidad a través de un mejor servicio civil.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, el cual se evidencia en la tabla 3.6 este resultado se obtuvo por medio de la prueba estadística de rho Spearman = 0.552, el cual es sustento formal para afirmar que existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio. La cual se corrobora con Aguilar (2017) quien concluyo que tienen una relación significativa entre ambas variables debido a que el cálculo general en la correlación de variables es del 62.5%. Otro aspecto importante es lo planteado por Pezo (2017) el cual concluyó que existe relación entre ambas variables, lo cual está sustentado en el resultado en los valores encontrados del  $Xc^2$  (13.74) que es mayor que el valor tabular con 0.05 de nivel de significancia y 06 grados de libertad es  $Xt^2$  (12.59) es decir, se rechaza a hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Por lo tanto de acuerdo a los antecedentes presentados los cuales se relacionan con el presente estudio de investigación, es evidente y se puede afirmar que mientras mayor sea la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil, mayor será el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Finalmente, de los resultados alcanzados en el presente estudio, servirán a otras entidades públicas para analizar la gestión y desempeño que se da en su entorno conforme a como se realiza la administración de la entidad.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1.** En la investigación se planteó, analizar la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, para conocer la percepción del personal administrativo respecto a la ley del servicio civil de lo cual se obtuvo como resultado que de 71 servidores públicos, el 30% que equivale a 21 colaboradores consideran como buena la incorporación al nuevo régimen laboral, mientras que el 65% que equivale a 46 colaboradores lo considero como regular y el 5% que equivale a 4 colaboradores la consideran como mala, lo cual significa que 67 servidores públicos es decir más del 50% consideran incorporarse a este nuevo régimen laboral, en cuanto a la dimensión Gestión de Rendimiento tenemos que el 2% de servidores públicos lo considera como buena, un 90% considero como regular y el 8% como mala, esto significa que un gran porcentaje considera que la gestión de rendimiento que se encuentra normado en la Ley del servicio civil es regular. La dimensión de Gestión de desarrollo y Capacitación el 75% la considera como regular y el 25% considera como mala, por lo tanto se concluye que gran parte de los servidores públicos desconoce sobre la gestión que se pretende dar mediante la implementación de la nueva ley del servicio civil en la Municipalidad Distrital de La Esperanza. (Figura 3.1.)
- 5.2** Se determinó que el nivel de desempeño laboral que predomina en los servidores públicos es personal de buen rendimiento, seguido por personal de rendimiento distinguido, sin embargo se pudo identificar que existen servidores públicos equivalente a 25% los cuales se encuentran como personal de rendimiento sujeto a observación y personal deficiente por lo cual se concluye de que en la entidad existe personal que tiene poco conocimiento de sus funciones y a su vez tienen dificultades para concretar sus labores asignadas.( Figura 3.2.)
- 5.3** Así mismo se determinó que si existe relación positiva moderada entre las dimensiones de gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral esto significa que en la forma que mejor se aplique la incorporación al servicio civil, la adecuada gestión de rendimiento y la adecuada gestión de capacitación en el marco de la Ley del servicio civil tendrá efecto positivo en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. (Tabla 3.3.)

**5.4** En la investigación se determinó la relación entre gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, de lo cual se obtuvo como resultado que de acuerdo al rho Spearman se obtuvo un nivel de relación de 55.2 lo cual indica que existe una relación positiva moderada y se concluye que mientras mayor sea la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio civil el personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Esperanza tendrá un mejor desempeño laboral y por lo tanto brindara un mejor servicio civil a los administrados. (Tabla 3.6)

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Se recomienda al Gerente de recursos humanos implementar una oficina provisional y asignar personal especializado el cual sirva como soporte para el asesoramiento enfocado al régimen laboral N° 30057, con la finalidad que se puede brindar la información suficiente al personal interesado en incorporarse a este nuevo régimen laboral y que mantenga coordinación con la Sub Gerencia de Planificación, Organización y Métodos ya que es la Gerencia encargada de implementar los instrumentos de gestión vinculados a los estándares que exige la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- 6.2.** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos en coordinación con el Sub Gerente de Planificación, Organización y Métodos diseñar una ficha de evaluación de desempeño para el personal administrativo de las distintas áreas y a su vez programar en el Plan Operativo Institucional (POI) y en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) la capacitación y evaluación de desempeño de manera semestral.
- 6.3.** De acuerdo a la relación significativa que se encontró entre las dimensiones incorporación, gestión de rendimiento y gestión de desarrollo y capacitación con el desempeño laboral, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos iniciar lo más pronto posible el tránsito hacia la nueva reforma laboral ya que al incorporarse, la Municipalidad Distrital de la Esperanza obtendrá mayor presupuesto público por parte del estado de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057 lo cual beneficiara a la entidad y a los encargados de su gestión.
- 6.4.** De acuerdo a la relación encontrada entre la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y el desempeño laboral, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos incorporar los lineamientos normativos entre los cuales se encuentran con mayor relevancia la gestión de capacitación, gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño, las compensaciones, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador que establece SERVIR a la gestión de personal para que la entidad alcance mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía del distrito de La Esperanza.
- 6.5.** Finalmente se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones explicativas con diseño pre experimental donde se aplique la ley del servicio civil para mejorar el desempeño laboral en distintas entidades públicas del poder ejecutivo.

## REFERENCIAS

- Aguilar Álvarez, E. (2017). *Percepciones de la Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.
- Arévalo Vela, J. (2013) Ley del Servicio Civil es el gran paso para modernizar la administración pública. Colegio de Abogados de Lima; en el marco de los Derechos del Empleado Público, de fecha 27 de noviembre del 2013.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2019). *Ley del Servicio Civil, 2014. Perú*. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe>
- Carreras I., Iglesias M. Y Surena M. (2010). *Liderazgo orientado a resultados en las ONG*. Barcelona: Editorial El Tinder, Sal.
- Recuperado de: [http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2011-06\\_Liderazgo\\_Orientado\\_ONG\\_web.pdf](http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2011-06_Liderazgo_Orientado_ONG_web.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill
- Gómez, J. (2015) *Las competencias profesionales*, recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Guanilo, L. (2017) “*Impacto de la Ley del Servicio Civil sobre el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Patatez – Tayabamba 2016*” (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de Trujillo.

Hernández R. Fernández C. y Baptista P. (2015), *Metodología de la Investigación*.

Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Ley N° 30057. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, viernes 13 de Junio de 2014

Diario Gestión. (08 de octubre del 2013) *MEF: Ley del Servicio Civil*

*Elimina desigualdades entre trabajadores de distintos regímenes.*

Recuperado de <https://gestion.pe/economia/mef-ley-servicio-civil-elimina-desigualdades-trabajadores-distintos-regimenes-49918>

Méndez, M. (2013) *Profesionalidad, Mérito y Capacidad de la Función Pública*, recuperado

de: <http://demosaber.blogspot.com/2013/07/profesionalidad-merito-y-capacidad-de.html>

Ortega (2015) *Análisis de Factores Impulsores y obstaculizadores en el avance de la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) de Chile 2013 al 2014.*

Perú. Autoridad Nacional de Servicio Civil (2013). Ley del Servicio Civil Recuperado de:

<https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Pezo, S. (2017) *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto..

Robbins y Coulter (2010). *Administración*, décima edición: Ed. Printeci-Hall

SERVIR (2012) Autoridad Nacional de Servicio Civil. Características del Servicio Civil

Peruano. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Anx1.PDF>

- Sutizal Huaromo, R. y Torres Oporto, H. (2013) *Aplicación de la Administración Incaica Visión Pachacétec en la Eficiencia de la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Santa Isabel del Distrito de Carabayllo, Lima – 2013* (Tesis de Magister en educación), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Suarez J. (2019) *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Thompson, I. (2012) *Definición de eficiencia. Administración: PromonegocioS.net*. Recuperado de: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Editorial La Carola Editores
- Vásquez Carhuatana, H. (2018) *Ley del Servicio Civil y su Implicancia en la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Geresla Lambayeque (Tesis Profesional de Derecho)*, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Yerro, E. (2018). *¿Qué significa la orientación hacia los resultados en un perfil?*, recuperado de: <http://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil-profesional/>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - 2019	¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	<b>Hi:</b> Existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDE – 2019.	Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil	La Ley del Servicio Civil tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. (SERVIR, 2014)	La gestión del talento humano en el marco de la ley del Servicio Civil permitirá una adecuada administración, desarrollo, rendimiento y desempeño de los servidores y se medirá a través de un cuestionario el cual tendrá un total de 18 ítems los cuales se formularon de acuerdo a la escala de Likert.	Incorporación al servicio civil	- Incorporación	(1,2,3,4, 7,16,17, 18)	Ordinal
		<b>Objetivos Específicos</b> Analizar la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil en la M.D.E	<b>Ho:</b> No existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDE – 2019.				Gestión de Rendimiento	- Capacidad laboral - Evaluación	(5,6,8,9, 10,12)	
		Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la M.D.E					Gestión de desarrollo y capacitaciones	- Desarrollo profesional - Capacitación Laboral	(11,13, 14,15)	

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - 2019	¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	<b>Hi:</b> Existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDE – 2019.  <b>Ho:</b> No existe relación positiva o significativa entre la gestión del talento humano en el marco de la ley del servicio civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDE – 2019.	Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil	La Ley del Servicio Civil tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. (SERVIR, 2014)	La gestión del talento humano en el marco de la ley del Servicio Civil permitirá una adecuada administración, desarrollo, rendimiento y desempeño de los servidores y se medirá a través de un cuestionario el cual tendrá un total de 18 ítems los cuales se formularon de acuerdo a la escala de Likert.	Incorporación al servicio civil	- Incorporación	(1,2,3,4, 7,16,17, 18)	Ordinal
		Gestión de Rendimiento					- Capacidad laboral - Evaluación	(5,6,8,9, 10,12)		
		Gestión de desarrollo y capacitaciones					- Desarrollo profesional - Capacitación Laboral	(11,13, 14,15)		

**Anexo 02:** Ficha Técnica de instrumento de recolección de datos (Variable 01)

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

**(Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil)**

**Nombre Original** : Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil

**Autor** : Mg. Ricardo Javier, Reyna Torres

**Procedencia** : Trujillo - Perú

**Administración** : Tipo cuadernillo

**Duración** : 6 minutos

**Aplicación** : Sera aplicada de forma individual

**Puntuación** : Manual y computarizado 1 - 3

**Significación** : 3 dimensiones y 5 indicadores

**Usos** : Investigación

**Materiales** : Papel bond, lapiceros, engrapador y folder manila

**Anexo 03:** Ficha Técnica de instrumento de recolección de datos (Variable 02)

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

**(Desempeño laboral)**

<b>Nombre Original</b>	: Desempeño Laboral
<b>Autor</b>	: Mg. Aguirre Caballero, Marina Del Pilar
<b>Procedencia</b>	: Lima - Perú
<b>Administración</b>	: Tipo cuadernillo
<b>Duración</b>	: 5 minutos
<b>Aplicación</b>	: Sera aplicada de forma individual
<b>Puntuación</b>	: Manual y computarizado 1 - 5
<b>Significación</b>	: 3 dimensiones y 9 indicadores
<b>Usos</b>	: Investigación
<b>Materiales</b>	: Papel bond, lapiceros, engrapador y folder manila



6	¿Opina Ud. que es necesario que el servidor debe tener experiencia para ocupar una vacante en el servicio civil?			
7	¿Cree Ud. que la ley del servicio civil le brinda oportunidades suficientes para ingresar a laborar al sector público?			
8	¿Opina que el servicio civil solicita requisitos necesarios para un puesto, para ingresar a la administración pública?			
9	¿Cree que el incumplimiento de actividades planificadas significa bajo rendimiento del servidor del servicio civil?			
10	¿Usted considera que es necesaria la evaluación para un óptimo desempeño en el servicio civil?			
11	¿Cree Ud. que un servidor público capacitado es indicador para obtener un excelente desempeño laboral?			
12	¿Considera adecuada la gestión de rendimiento que se pretende dar mediante la Ley N° 30057?			
13	¿Usted cree que la capacitación es necesaria para todos los servidores públicos de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057?			
14	¿Ud. cree que el desarrollo profesional es fundamental para un mejor desempeño laboral de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057?			
15	¿Considera estratégico fortalecer capacidades de los servidores públicos constantemente?			
16	¿Cree usted que existen terceras personas que influyen en el ingreso de nuevo personal al servicio civil?			
17	¿Cree Ud. que hay transparencia en los exámenes para ingreso al servicio civil?			
18	¿Considera que la incorporación al nuevo régimen N° 30057 le beneficia en su remuneración?			

GRACIAS POR SU TIEMPO...!

**Anexo 05:** Ficha de Evaluación (Variable 02)

**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Unidad Orgánica :</b>
<b>Cargo :</b>
<b>Personal Evaluado :</b>
<b>Evaluador :</b>

En qué grado cree usted que sus subordinados tienen desarrollada las competencias que se presentan a continuación. Marque con una (X) el número que refleja su opinión:

**INSTRUCCIONES:**

- Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
- Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
- En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

Ítems	Óptimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Tolerante (2)	Malo (1)	
01	¿Cumple con las tareas y funciones oportunamente?	Siempre va más allá de lo exigido	Con frecuencia va más allá de lo exigido	Satisface lo exigido	A veces está por debajo de lo exigido	Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento
02	¿Es suficiente el tiempo programado para ejecutar las actividades durante el mes?	Puede realizar otras actividades no programadas	Tiempo suficiente para realizar las actividades programadas	A veces el tiempo es suficiente y a veces no	Necesita más tiempo para finalizar sus actividades	Deja actividades inconclusas
03	¿Trabaja ordenadamente en las tareas que ejecuta?	Siempre utiliza un procedimiento administrativo claro y preciso	Casi siempre utiliza un procedimiento administrativo claro y preciso	Algunas veces utiliza un procedimiento administrativo claro y preciso	Pocas veces utiliza un procedimiento claro y preciso	No utiliza un procedimiento claro y preciso.
04	¿Pone esmero y es exacto en el trabajo que ejecuta?	Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo.	A veces superior. Bastante exacto en su trabajo.	Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular.	Parcialmente Satisfactorio. En ocasiones presenta errores.	Nada satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores.

05	¿Conoce sus funciones estipuladas en el MOF?					
		Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos	Sabe lo necesario	Sabe suficiente del trabajo	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitaciones	Sabe poco del trabajo.
06	¿Necesita ayuda para realizar los trabajos asignados?					
		Desarrolla su trabajo sin inconvenientes y si tiene dudas investiga	Realiza los trabajos asignados sin ayuda	A veces solicita ayuda cuando lo necesita	Solicita ayuda la mayoría de veces que realiza su trabajo	Siempre pide ayuda.
07	¿Se preocupa por alcanzar las metas y objetivos de la unidad orgánica?					
		¿Tiene un excelente espíritu de trabajo	Funciona bien en el trabajo	Normalmente colabora en el trabajo en equipo	No demuestra buena disposición.	Es resistente a colaborar.
08	¿Cumple con las metas y resultados esperados por la unidad orgánica; contribuye					
		¿Siempre cumple con las metas y objetivos?	¿Casi siempre cumple con las metas y objetivos?	¿En su mayoría cumple con las metas y objetivos?	¿A veces cumple con las metas y objetivos?	¿Nunca cumple con las metas y objetivos?
09	¿Se anticipa a los problemas mostrando actitud positiva para resolverlos?					
		¿Óptima intuición y capacidad de percepción?	Buena intuición y capacidad de percepción?	Satisfactoria intuición y capacidad de percepción	Poca intuición y capacidad de percepción	Ninguna intuición ni capacidad de percepción
10	¿Se adapta fácilmente a los cambios y situaciones que se suscitan?					
		Se adapta con mucha facilidad	Capacidad para adaptarse con facilidad	Presenta algunas dificultades para adaptarse	Presenta muchas dificultades para adaptarse	No se adapta a los cambios
11	¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos del área?					
		Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos	Algunas veces presenta sugerencias	Levemente rutinario. Tiene pocas ideas propias	Tipo rutinario. Tiene pocas ideas propias
12	¿Muestra empeño y capacidad para resolver problemas?					
		Capacidad óptima para resolver problemas	Capacidad óptima para resolver problemas	Realiza y pone en práctica soluciones con habilidad satisfactoria	Tiene dificultades para resolver problemas	Incapaz de resolver algún problema
13	¿Es puntual y oportuno en la entrega de los trabajos asignados y en la ejecución de sus funciones?					
		Óptima capacidad en el cumplimiento de su trabajo	Siempre entrega de manera oportuna	Casi siempre entrega puntual y oportuno	A veces entrega puntual y oportuno	Nunca entrega puntual y oportuno
14	¿Pone en práctica las ideas de mejora que propone?					
		Capacidad óptima para concretar nuevas ideas	Buena capacidad para concretar nuevas ideas	Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria	Tiene dificultades para concretar nuevos proyectos	Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto.
<b>TOTAL</b>						

Anexo 06: Base de datos (Variable 01)

### Ley del Servicio Civil

N° Encuestas	Preguntas																		Suma
	P1	P2	P3	P4	P16	P17	P18	P5	P6	P8	P9	P10	P12	P7	P15	P11	P13	P14	
1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	43
2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	44
3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	40
4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	45
5	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	43
6	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	37
7	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	36
8	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	45
9	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
10	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	35
12	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	49
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	36
14	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	38
15	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	26
16	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	41
17	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
18	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	41
19	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	44
21	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	1	36
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	41
23	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	1	37
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	36
25	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	38
26	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	40
27	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	37
28	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	40
29	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	40
30	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	1	41
31	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	38
32	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	40
33	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	41
34	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	37
35	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	42
36	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	46

37	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	39
38	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	44
39	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	39
40	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	47
41	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	48
42	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	42
43	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	48
44	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	42
45	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	42
46	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	29
47	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	45
48	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	43
49	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	38
50	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
51	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	42
52	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	45
53	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	40
54	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	46
55	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	43
56	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	38
57	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	38
58	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	42
59	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	45
60	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
61	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	41
62	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	48
63	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	45
64	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
65	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	39
66	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	42
67	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	41
68	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	40
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	38
70	1	1	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	38
71	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	43

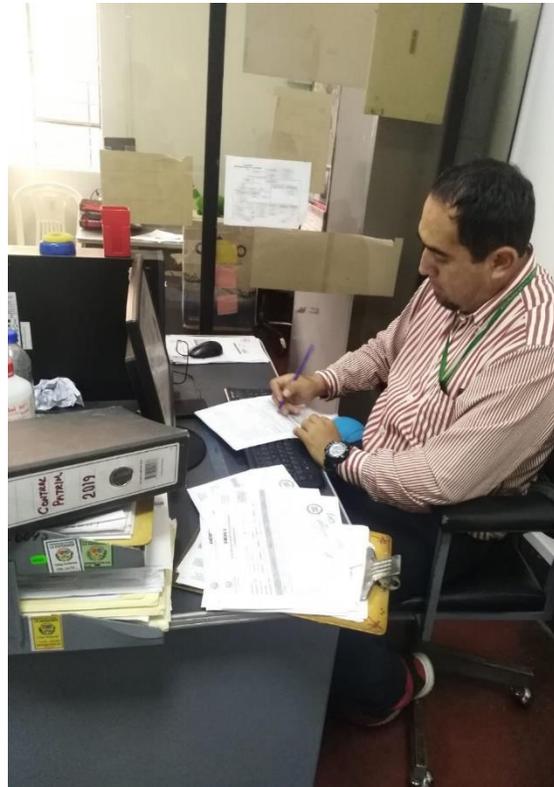
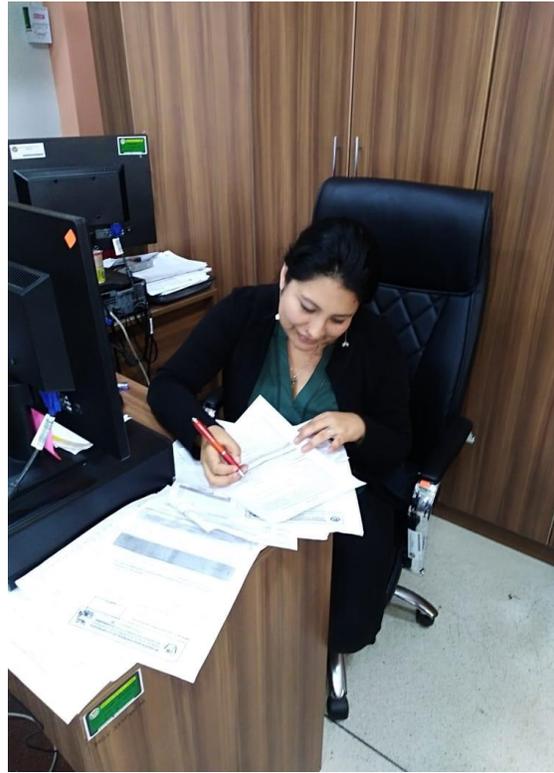
Anexo 07: Base de datos (Variable 02)

### Desempeño Laboral

N° Encuestas	P13	P1	P2	P7	P8	P5	P6	P12	P3	P4	P9	P11	P14	P10
N° 1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
N° 2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4
N° 3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
N° 4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
N° 5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
N° 6	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4
N° 7	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
N° 8	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
N° 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
N° 10	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
N° 11	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
N° 12	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
N° 13	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
N° 14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
N° 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N° 16	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4
N° 17	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
N° 18	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3
N° 19	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
N° 20	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
N° 21	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3
N° 22	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
N° 23	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4
N° 24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 25	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
N° 26	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
N° 27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
N° 28	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
N° 29	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3
N° 30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
N° 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
N° 32	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
N° 33	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
N° 34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
N° 35	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
N° 36	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
N° 37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4

N° 38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
N° 39	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
N° 40	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
N° 41	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4
N° 42	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
N° 43	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
N° 44	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
N° 45	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3
N° 46	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
N° 47	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3
N° 48	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
N° 49	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4
N° 50	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
N° 51	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
N° 52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
N° 53	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
N° 54	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
N° 55	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
N° 56	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
N° 57	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
N° 58	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
N° 59	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
N° 60	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
N° 61	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
N° 62	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
N° 63	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
N° 64	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	3
N° 65	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
N° 66	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
N° 67	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
N° 68	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
N° 69	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
N° 70	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
N° 71	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4

**Anexo 08: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza**





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de personal en la ley servir y los procesos  
administrativos disciplinarios en la Municipalidad del  
Rímac – 2016**

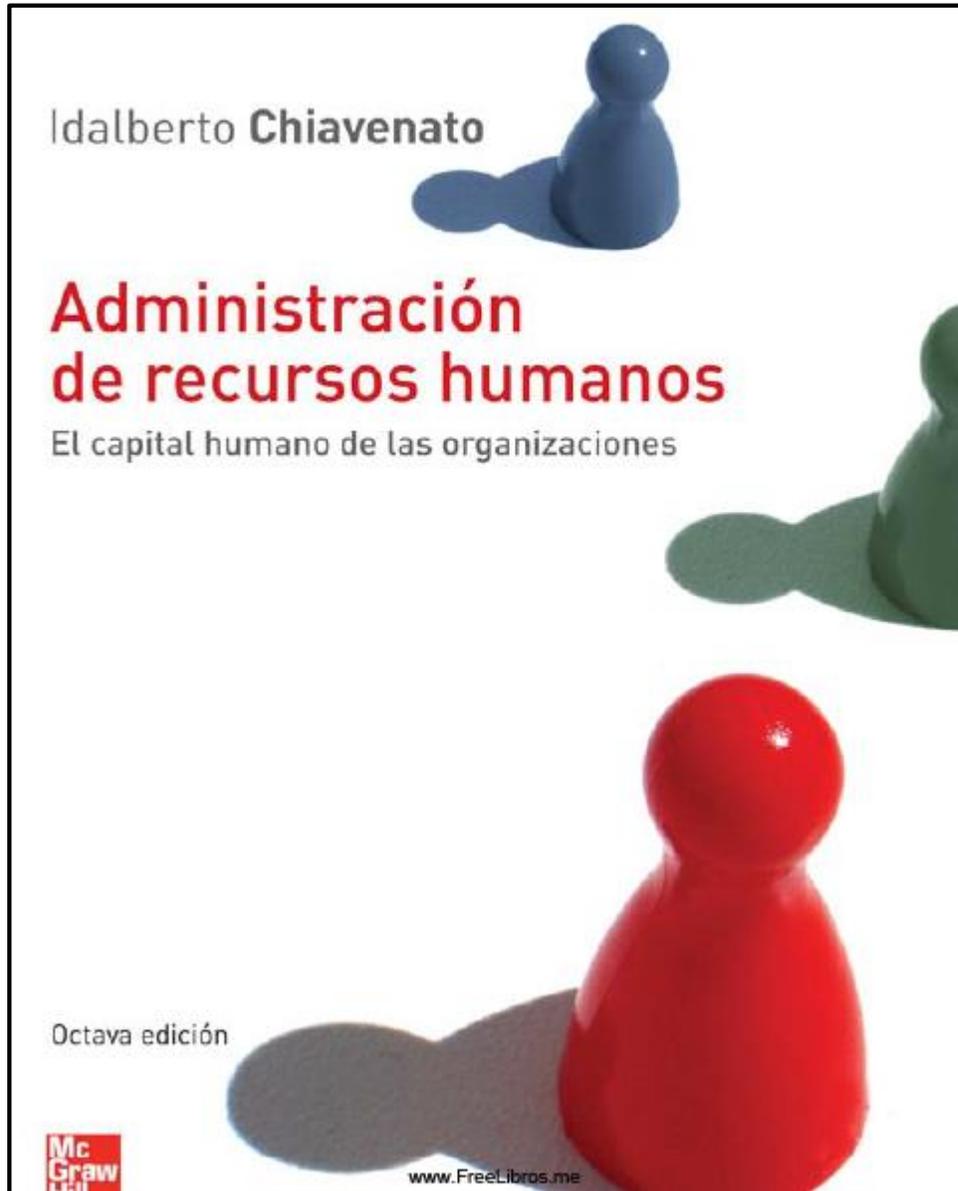
**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Ricardo Javier Reyna Torres**

**Anexo 10:** Carátula de libro de ficha de evaluación extraída



**Anexo 11:** Solicitud de autorización para aplicar encuestas.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE LA ESPERANZA**

## FORMATO ÚNICO DE SOLICITUD

RECEPCIÓN

Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de La Esperanza

Atención: \_\_\_\_\_

NOMBRES Y APELLIDOS: JARA SÍGO, WAGNER EDUARDO

DIRECCIÓN: SANTA ROSA 516 - LA ESPERANZA

D.N.I.: 74145602

R.U.C.: \_\_\_\_\_

TELÉFONO: 945 455 238

E-mail: \_\_\_\_\_

**ANTE USTED SOLICITO:**

CONCEPTOS	
1 DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO PROPIAL	<input type="checkbox"/>
2 INSCRIPCIÓN COMO POSESIONARIO	<input type="checkbox"/>
3 CONSTANCIA DE NO ASESUDO	<input type="checkbox"/>
4 ANULACIÓN DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	<input type="checkbox"/>
5 SUB DIVISION DE LOTE	<input type="checkbox"/>
6 DEVOLUCIÓN Y/O COMPENSACIÓN DE PAGO	<input type="checkbox"/>
7 CONSTANCIA NEGATIVA DE CATASTRO	<input type="checkbox"/>
8 VIBRACION DE PLANOS	<input type="checkbox"/>
9 DESCARGO Y/O ANULACIÓN DE PAPELETA	<input type="checkbox"/>
10 PERMISO PARA LEVANTAMIENTO DE CARPETA ASFÁLTICA	<input type="checkbox"/>
11 INSCRIPCIÓN COMO CONTRIBUYENTE	<input type="checkbox"/>
12 CONSTANCIA COMO CONTRIBUYENTE	<input type="checkbox"/>
13 PRESCRIPCIÓN DE DEUDA TRIBUTARIA	<input type="checkbox"/>
14 OTORGAMIENTO DE PERMISO PARA APERTURA DE PUERTA	<input type="checkbox"/>
15 CERTIFICADO DE NO SER EJIDO MUNICIPAL	<input type="checkbox"/>
16 CERTIFICADO DE DEFENSA CIVIL	<input type="checkbox"/>
17 CERTIFICADO DE ZONIFICACIÓN Y COMPATIBILIDAD	<input type="checkbox"/>
18 TARJETA DE CIRCULACIÓN	<input type="checkbox"/>
19 OTROS	<input checked="" type="checkbox"/>

**FUNDAMENTACIÓN:**

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**DOCUMENTOS ADJUNTOS:**

1.- SOLICITUD

2.- \_\_\_\_\_

3.- \_\_\_\_\_

4.- \_\_\_\_\_

5.- \_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La Esperanza, 10 de SEPTIEMBRE del 2019.

Anexo 12: Autorización



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY Nº 15418

Jr. C.M. Alvear Nº 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

# AUTORIZACIÓN

EL GERENTE (E) DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;

AUTORIZA:

Que, el Sr. WAGNER EDUARDO JARA VIGO, identificado con DNI N° 74145502; estudiante de la Carrera de Administración, en la Universidad "César Vallejo, realicen encuestas y entrevistas a los servidores públicos y coordinaciones con la Oficina de Recursos Humanos durante los días 26.09.2019 al 01.10.2019.

Con el Objetivo de poder realizar las encuestas y entrevistas para su trabajo de investigación para su proyecto de Tesis denominado "Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza - 2019"

La Esperanza, 24 de setiembre de 2019.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
Abog. ERICK J. ALBREIDA LLAURY  
GERENTE(E) DE RECURSOS HUMANOS

BIML/ym  
C.c. Archivo  
Expediente Nº 16632-2019-1