

# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON  
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA –  
TACNA, 2020

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

MARJORY ALEJANDRA AGUILAR ESCOBAR

**Para optar el Grado Académico de:**  
MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON  
MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

**TACNA – PERÚ**

**2024**





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN  
LANCHIPA – TACNA, 2020

Tesis sustentada y aprobada el 18 de enero del 2024; estando el jurado calificador  
integrado por:

PRESIDENTE	:	 ..... Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos
SECRETARIO	:	 ..... Dr. Ruperto Layme Uchochoque
MIEMBRO	:	 ..... Dr. José Antonio Mejía Saira
ASESOR	:	 ..... Dr. José Antonio Mejía Saira

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. José Antonio Mejía Saira, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 9906-2021-ESPG/UNJBG del 23 de febrero del 2021, del trabajo de tesis titulado: *“Aplicación de la Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión de Recursos Humanos de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna, 2020”*, presentado por la Srta. Marjory Alejandra Aguilar Escobar, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud de la interesada con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Tacna, 11 de Agosto 2024

.....  
Dr. José Antonio Mejía Saira  
DNI N° 00 476716  
ASESOR



.....  
Marjory Alejandra Aguilar Escobar  
DNI N° 47744950  
TESISTA



## **DEDICATORIA**

### **DIOS**

Al creador de todas las cosas, a la verdadera fuente de amor y sabiduría. El que me ha dado la fortaleza para continuar cuando estaba a punto de caer, por protegerme durante todo mi camino, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

### **PADRES Y HERMANAS**

Con mucho cariño principalmente a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. A mi padre, porque gracias a él sé que la responsabilidad se la debe vivir como un compromiso de dedicación y esfuerzo. A mi madre, cuyo vivir me ha mostrado que en el camino hacia la meta se necesita de la dulce fortaleza para aceptar las derrotas y del sutil coraje para derribar miedos.

A mis hermanas por ser los principales pilares de esforzarme para ellas, por ser mi motor, mi fuerza. A Luciana por el incondicional abrazo que me motiva y recuerda que detrás de cada detalle existe el suficiente alivio para empezar nuevas búsquedas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor de tesis José Mejía Sayra, por la orientación, por su apoyo, por sus consejos, los cuales me permitieron aprender mucho más que lo estudiado en el proyecto.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema general .....	5
1.2.2. Problemas específicos .....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES .....	8
1.5. OBJETIVOS .....	8
1.5.1. Objetivo general .....	8
1.5.2. Objetivos específicos .....	8
1.6. HIPÓTESIS.....	9
1.6.1. Hipótesis general .....	9
1.6.2. Hipótesis específicas .....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	15

2.2.1. La ley del servicio civil.....	15
2.2.1.1. Reformas del servicio civil en el Perú .....	16
2.2.1.2. Aplicación de la Ley del Servicio Civil.....	16
2.2.1.3. Principios de la ley servir.....	18
2.2.1.4. Beneficios que otorga la ley del servicio civil y régimen laboral.....	18
2.2.1.5. Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, ley 30057. ....	19
2.2.1.6. Dimensiones de la variable ley del servicio civil. ....	20
2.2.2. Gestión del recurso humano.....	28
2.2.2.1. Modelo de gestión de recursos humanos en el sector público .....	28
2.2.2.2. Importancia de los recursos humanos en organizaciones .....	31
2.2.2.3. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	33
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	36
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.1.1. Tipo de investigación.....	36
3.1.2. Diseño de investigación.....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	37
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	41
3.4.1. Técnicas de recolección de datos .....	41
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	41
3.4.3. Ficha técnica de los instrumentos: .....	42
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	45

CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	46
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES .....	46
4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos .....	46
4.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE 1.....	50
4.1.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE 2.....	62
4.1.4. ANÁLISIS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO .....	70
4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPOTESIS .....	70
4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica .....	70
4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:.....	73
4.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica:.....	75
4.2.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica: .....	77
4.2.5. Verificación de la quinta hipótesis específica:.....	79
4.2.6. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL .....	81
DISCUSIÓN .....	84
CONCLUSIONES .....	87
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	92
ANEXOS .....	97

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Intento de reforma del servicio civil.....	16
Tabla 2. Distribución de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020. ....	38
Tabla 3. Muestra de estudio estratificado proporcional del sujeto de estudio.....	39
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario de Aplicación de la ley del servicio civil.....	42
Tabla 5. Ficha técnica del Cuestionario de Gestión de recursos humanos.....	43
Tabla 6. Esta dística de confiabilidad – Aplicación de la ley del servicio civil .....	47
Tabla 7. Esta dística de confiabilidad – Gestión de recurso humanos.....	48
Tabla 8. Cuadro de evaluación de validez de los instrumentos – Juicio de expertos. ...	49
Tabla 9. Características sociodemográficas y laboral de los servidores públicos MDGAL .....	50
Tabla 10. Cálculo de la escala de evaluación de Baremo: Aplicación de la ley del servicio civil .....	53
Tabla 11. Distribución de frecuencia, según el nivel de aplicación de la ley del servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad Dist. Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.....	53
Tabla 12. Distribución de frecuencia, según la dimensión Proceso de incorporación al servicio civil en trabajadores de la Municipalidad DGAL.....	55
Tabla 13. Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión del rendimiento en las labores de los servidores públicos en la Municipalidad DGAL. ....	56
Tabla 14. Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL.....	57
Tabla 15. Distribución de frecuencia, según la dimensión Compensación o remuneraciones en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL. ..	58
Tabla 16. Distribución de frecuencia, según la dimensión Derechos y obligaciones del personal de la Municipalidad DGAL .....	59
Tabla 17. Análisis de la Variable – “Aplicación de la ley del servicio civil” (por Dimensión).....	60
Tabla 18. Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Gestión de recursos	

humanos” en los servidores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa .....	62
Tabla 19. Distribución de frecuencia, según la dimensión Planificación de recursos humanos en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL Tacna. ....	64
Tabla 20. Distribución de frecuencia, según la dimensión Organización del trabajo en la Municipalidad DGAL Tacna. ....	65
Tabla 21. Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión del Empleo en la Municipalidad DGAL Tacna. ....	66
Tabla 22. Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión de relaciones humanas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa .....	67
Tabla 23. Análisis de la Variable – “Gestión de recursos humanos” (por Dimensión). 68	
Tabla 24. Análisis de la Correlación Rho de Spearman entre el Proceso de Incorporación al Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna. ....	72
Tabla 25. Análisis de Correlación Rho de Spearman entre la Gestión del Rendimiento de la Ley del servicio civil con la Gestión de Recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna. ....	74
Tabla 26. Análisis de Correlación Rho de Spearman entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo Personal de la ley del servicio civil y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna. ....	76
Tabla 27. Análisis de Correlación Rho de Spearman entre la Compensación o remuneraciones y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna. ....	78
Tabla 28. Análisis de Correlación Rho de Spearman entre Los derechos y obligaciones del personal, y la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna. ....	80
Tabla 29. Análisis de las variables entre Aplicación de la ley del servicio civil y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la MDGAL	

Tacna .....	82
Tabla 30. Análisis de la tabla cruzada entre la Aplicación de la ley del Servicio civil *	
Gestión de Recursos Humanos de los Servidores públicos en la MDGAL	
Tacna .....	83

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cronología de creación de entidades a cargo de la gestión de recursos humanos en el servicio civil .....	15
Figura 2. Etapas del proceso de transito de una entidad al nuevo régimen del servicio civil.....	20
Figura 3. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos; ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos. ....	31

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la aplicación de la ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, con carácter transeccional. La población fue de 234 servidores públicos y la muestra de estudio calculado fue 145 servidores. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, para ello se utilizó las encuestas (cuestionario estructurado). Dichos instrumentos fueron dados por medio de validez por juicio de expertos y la fiabilidad por Alfa de Cronbach. Resultados: se determinó que el 46,2 % de los servidores respondieron que existe regular nivel de aplicación de la ley del servicio civil en la institución municipal; asimismo con respecto a la Gestión de recursos humanos se evidencio que el 37,9 % de los trabajadores señalaron que existe regular nivel de gestión de recurso humano en la Municipalidad. Se concluye que la aplicación de la ley del servicio civil, está relacionado directa y significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020; debido a la obtención del estadístico *Chi-cuadrado*  $X^2$  41,366 puntos y con un nivel de significancia asintótica de 0,000 puntos menores que 0,05 de alfa.

**Palabras clave:** Ley del servicio civil, municipalidad, recursos humanos, servidores públicos.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the application of the civil service law and the management of human resources of public servants in the District Municipality of Col. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020. The type of research was basic, non-experimental design, with a transectional nature. The population was 234 public servants and the calculated study sample was 145 servants. Data collection techniques and instruments, for which surveys (structured questionnaire) were used. These instruments were validated by expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha. Results: it was determined that 46,2 % of the servers responded that there is a regular level of application of the law of the civil service in the municipal institution; Likewise, with respect to Human Resources Management, it was evident that 37,9 % of the workers indicated that there is a regular level of human resource management in the Municipality. It is concluded that the application of the civil service law is directly and significantly related to the Human Resources Management of public servants in the District Municipality Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, period 2020; due to obtaining the *Chi-square*  $X^2$  statistic 41,366 points and with an asymptotic significance level of 0,000 points less than 0,05 alpha.

**Keywords:** Civil service law, municipality, human resources, public servants.

## INTRODUCCIÓN

En nuestra realidad política, en el sector público hay criterios históricamente que prevalecen a la hora de designar el nombramiento de un cargo, ya sea por un grupo de presión, la corrupción, el nepotismo, entre otras razones. Estas son estrategias de la actividad política de algunas municipalidades para decidir quién debe gobernar y ocupar puestos en la gestión pública. Sin embargo, lo correcto y adecuado es que alguien sea elegido de manera meritocrática para ejercer un cargo en función de sus capacidades, méritos, valores y no por otros motivos, lo cual deja mal parada a la institución, perjudicando a los ciudadanos ¿Cómo podemos avanzar en el sector público caso Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa, si cuando cambian de autoridades también cambian a los trabajadores generando desorden y discontinuidad del avance de la gestión?

Molina, (2016) señala que en el sector público es indispensable implementar políticas públicas relacionado al recurso humano, donde exista personal idóneo y con perfiles requeridos, quienes cumplan con las expectativas de la población despejando las dudas de la ciudadanía quienes cada día son más demandantes de su gobierno. Por su parte Montalvo, (2017) manifiesta que la contratación pública del personal es un gran problema, puesto que existen diversos regímenes que establecen diferencias sustanciales entre sí. Por un lado, están los contratados bajo el régimen público (D.L. 276), que cuentan con la seguridad de la estabilidad laboral, si bien sus remuneraciones no son las mejores. En una proporción similar están los contratados por administración de servicios (CAS), sin estabilidad laboral, pero con salarios cercanos a los promedios del sector privado formal. Con un menor porcentaje (13 %) están los trabajadores públicos contratados bajo el régimen de la actividad privada (D.L.728), un “sin sentido” que se explica por el desorden burocrático del estado peruano.

Al respecto, la presente investigación, aporta hallazgos para una mejor comprensión de cómo se percibe la aplicación de la ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos que se genera en la Municipalidad Distrital Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020. Los resultados serán de utilidad para una mejora continua de políticas públicas y la práctica.

Por tanto, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la incidencia de la aplicación de la ley del servicio civil en la gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna; el cual ha sido estructurado en cinco capítulos que detallo a continuación.

En el Capítulo I, se trata sobre el planteamiento del problema, formulación de problemas, la justificación, alcances del estudio, objetivos y las hipótesis.

En el Capítulo II, se enfoca en la fundamentación del marco teórico científico, que consta de los antecedentes cuya información son indispensables para la investigación; teniendo en cuenta la base teórica de la ley del servicio civil y la gestión del recurso humano.

De acuerdo al Capítulo III, se establece el marco filosófico y sus aportes.

En relación al Capítulo IV, se precisa el marco metodológico, se aborda las variables de estudio, indicadores y sus dimensiones; tipo, diseño y ámbito de investigación, la población y muestra de estudio, procesamiento y análisis e interpretación de datos.

El Capítulo V, se describe los resultados, el cual comprende la caracterización del trabajo de campo, así como la presentación de los resultados a través de las tablas, figuras, la prueba de hipótesis, Discusión de resultados, se establece las conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El servicio civil como vía a la modernización del estado ha ido evolucionando a nivel mundial; han conllevado a este fenómeno, entre ellas: las numerosas crisis fiscales que están en estrecha relación con la mala gestión de recursos (criterio de eficiencia, eficacia y productividad), crisis de legitimidad del estado ante la ciudadanía, los varios cambios económicos, políticos y sociales añadidos a ellos la visión empresarial del sector gubernamental, han creado un escenario propicio para la implementación de reforma orientadas en el servicio civil (Longo, 2002).

América Latina, en los últimos años, experimentó un avance y desarrollo económico y social de manera significativa, donde los ingresos per cápita de cada país han incrementado, conjuntamente con el nivel educativo, la revolución tecnológica y financiera; todo ello llevó que los ciudadanos estén más conectados, que tengan mayores informaciones y mejores servicios; sin embargo el sector público de la mayoría de los países subdesarrollados no se ha adaptado íntegramente a estos cambios sino que se viene realizado de forma paulatina y progresiva.

El nivel de desarrollo del servicio civil, tuvo como logró determinar que hay países con servicios civiles altamente desarrollados como Chile y Brasil, caracterizados por la meritocracia y flexibilidad en sus sistemas. Sin embargo, países con desarrollo intermedio como Argentina, México, Costa rica, Venezuela, Colombia y Uruguay, estos países tienen elementos de meritocracia no generalizada y niveles considerables de politización, y finalmente países como Perú, Bolivia, Guatemala, Nicaragua, Ecuador, Honduras y otros; presentan sistemas poco desestructurados, paulatino ingreso a la meritocracia, niveles elevados de clientelismo e inestabilidad (Ortega, 2015).

En tal sentido, el trabajador que forma parte de una entidad pública debe romper con ciertos paradigmas que obstaculizan con el buen funcionamiento de la entidad pública, como son comunes los dichos: “si mi trabajo lo realizo dentro de las normas y leyes, entonces estoy realizando un buen trabajo”, si bien esta premisa está en lo correcto, pero no es suficiente para mejorar el buen servicio, por el mismo hecho que el servidor público debe realizar y además de aplicar de todos sus conocimientos y capacidades con el convencimiento que si desarrollo bien mi trabajo la ciudadanía se sentirá bien atendida.

Bajo este escenario del problema, en el año 2008, se creó el sistema de gestión de recursos humanos del sector público, denominado la Autoridad Nacional del Servicio civil (SERVIR), en el año 2009 se anuncia la implementación de evaluación masiva en el sector público a cargo del SERVIR. Esta ley tiene como objetivo crear un único régimen laboral, para lo cual se requirió de un proceso progresivo de transición y convergencia de otros regímenes, este proceso de transición demanda de una serie de procesos y herramientas dadas en esta ley. Pero, sin embargo, se observa que el avance de dicha transición no ha sido lo esperado, existe graves dificultades en la implementación de la ley servir, la misma que en primera instancia parte de los ministerios del estado peruano.

Las entidades de la región de Tacna, pasan por una singular situación en cuanto al servicio civil, se observa deficiencias en el nivel de gestión de recursos humanos lo cual repercute en el cumplimiento de los objetivos institucionales; por ende, la ley del servicio civil es una gran oportunidad para mejorar esta situación. La Municipalidad Distrital Cnel. Gregorio Albarracín Lanchipa no es ajena a esta situación, se han identificado problemas en la gestión de recursos humanos, como la planificación, organización del trabajo y la gestión del empleo, ante este proceso de la reforma en materia de servicio civil es importante analizar las posibilidades de mejora, lo cual permitirá atraer postulantes idóneos para la institución, los cual se fundamenta a los principios de competencias y transparencia en las técnicas administrativas y mejora el cumplimiento de las funciones del aparato estatal. Por otro lado, la MDCGAL, en el proceso de transito al SERVIR, es culminar la fase dos, en la que se encuentra actualmente y en la fase tres, el

principal inconveniente sería la “dotación” que implica el presupuesto de los puestos de la Ley servicio civil en las municipalidades; ante esta problemática se tendría que viabilizar el tema presupuestal para la implementación de la Ley servir; lo cual tendría que ser con los recursos propios de la entidad, salvo que el gobierno central destine un presupuesto para dicha implementación. En cuanto al personal técnico especializado que tendría que elaborar el Manual de Perfil de Puesto (MPP) y Cuadro de Puesto de la Entidad (CPE), también sería una dificultad ya que el personal que viene laborando se capacita de manera autónoma con sus propios peculios. El ente rector SERVIR, debería capacitar en ello a fin de dotar de conocimientos al personal que viene laborando en la SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, con las certificaciones que amerita el caso y ello permita llevar a cabo una gestión de recursos humanos de manera eficiente y eficaz.

Por ello, el presente trabajo motivó a realizar el análisis de la ley del servicio civil y la gestión del recurso humano, como se viene aplicando en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020.

Por lo que se formuló las siguientes interrogantes:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida la aplicación de la ley del servicio civil, se relaciona con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cómo es la relación entre el proceso de incorporación de la ley del servicio civil, con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna?
- b) ¿Cómo es la relación entre la gestión del rendimiento de la ley del servicio civil, con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad

Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna?

- c) ¿Cómo es la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo personal de la ley del servicio civil, con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna?
- d) ¿Cómo es la relación entre las compensaciones o remuneraciones de la ley del servicio civil, con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna?
- e) ¿Cómo es la relación entre los derechos y obligaciones del personal de la ley del servicio civil, con la gestión del recurso humano de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El desarrollo de la presente investigación se justifica bajo los siguientes criterios:

Justificación de conveniencia: al respecto es importante destacar que en nuestra actualidad existen varias instituciones públicas del estado peruano (gobiernos locales y regionales) que en la actualidad vienen gestionando su tránsito ante el servir y que varias de ellas vienen poniendo en práctica las directivas emitidas por parte el servir, en relación a la gestión de recursos humanos. Sin embargo, existen disconformidades en los servidores públicos sobre la ley y su reglamentación, por ello es conveniente efectuar la investigación. Por otra parte, cabe precisar que la investigación a realizar, va a permitir conocer la perspectiva de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, en relación a las variables de estudio; en ese sentido el presente trabajo de investigación va a permitir alternativas de solución frente a la problemática identificada.

Justificación de relevancia social: es significativo destacar que la aplicación de la ley del servicio civil, tiene un grado de impacto ante la sociedad peruana, así también en cierta medida, en la gestión de recurso humano de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tiene alcances óptimos para lograr una gestión administrativa

eficiente orientada al servicio de los ciudadanos, tal como establece las Políticas Nacionales de la Modernización de la Gestión Pública al 2021. (Proyecto/USAID/Perú Pro Descentralización, 2011).

En relación a la implicancia de la práctica, nace la necesidad de optimizar lo referente a la Gestión Recursos Humanos, a través de una efectiva planificación, orientada a la prestación de servicios de calidad, y con fines de acabar con la desorganización, disconformidades e inequidades en cuanto a las contrataciones, aspectos remunerativos, deberes y derechos de los servidores civiles. Sin embargo, el propósito de la presente ley, busca fortalecer aquellas oficinas de recursos humanos en las instituciones públicas del estado.

Justificación de valor teórico, Bisquerra (2003) manifiesta que es oportuno y preferible tomar situaciones de problemas que respondan a situaciones innovadoras e impliquen una actualización de planteamientos iniciales y que estos sirvan para elaborar, desarrollar y proponer teorías que conlleven a fortalecer con nuevos conocimientos los vacíos referidos al conocimiento actual. Por tanto, el presente trabajo de investigación tendrá como propósito ampliar los conocimientos existentes relacionados a la implicancia del nuevo régimen del servicio civil, y la gestión de recursos humanos.

Asimismo, la relación de los mismos enfoca a lograr una gestión que preste servicio eficiente al ciudadano, por parte de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa. El estudio, tendrá fundamento de base teórico, científico, humanístico.

Utilidad metodológica: el desarrollo de la investigación contribuirá en la operacionalización de las variables Ley del servicio civil (servir) y Gestión del Recurso Humano; asimismo, el diseño propuesto permitirá la descripción de las variables y por consiguiente, constituirá como antecedente para ampliar futuros trabajos de investigación.

#### **1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES**

La investigación se enfocó en los servidores públicos de todas las áreas de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

Las limitaciones que se presentaron al momento de realizar la investigación fue que algunos servidores no deseaban participar en el llenado de los cuestionarios, en especial el personal nombrado.

#### **1.5. OBJETIVOS**

##### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la aplicación de la Ley del servicio civil, y la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020.

##### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre el proceso de incorporación de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- b) Determinar la relación entre la gestión del rendimiento de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- c) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo personal de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- d) Determinar la relación entre las compensaciones o remuneraciones de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

- e) Determinar si existe relación entre los derechos y obligaciones del personal según la Ley del servicio civil y la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La aplicación de la Ley del servicio civil, se relaciona directa y significativamente con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2020.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- a) El proceso de incorporación al servicio de la Ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- b) Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- c) Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y desarrollo personal de la Ley del servicio civil, con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.
- d) Las compensaciones o remuneraciones de la Ley del servicio civil, se relacionan significativamente con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

- e) Los derechos y obligaciones del personal según la Ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### **Internacionales**

Gómez, (2018) realizó una tesis de investigación sobre *La Profesionalización de la Ley de Servicio Civil y Recursos Humanos en la administración Pública Central de la Republica Dominicana: análisis y perspectivas – Madrid*. El tipo de investigación fue de alcance explicativa. El diseño fue mixto, cualitativo y cuantitativo. La estrategia utilizada para la investigación fue sincrónica. Resultados: la implementación de estrategias de buenas prácticas organizacionales, contribuyen al desarrollo de la profesionalización de los servidores públicos. La cultura organizacional que interactúa en la gestión organizacional es un factor que influye en la implementación de la profesionalización de los servidores públicos. Conclusión: La ejecución de políticas del sistema de gestión de recursos humanos en la recaudación de impuestos (DGII) ha contribuido en la implementación de la profesionalización de los servidores públicos y ha logrado hacer más eficiente y eficaz la organización. La ejecución de los procesos administrativos, emanados por las normas vigentes en las instituciones centralizadas ha contribuido a la implementación de la profesionalización de los servidores públicos.

Ronquillo (2018) realizó un trabajo de investigación de tesis *Análisis del decreto número 36-2016, de la Ley del Servicio Civil del organismo legislativo, como regulación de regímenes de los Recursos Humanos constitucionales*. Dicho estudio tiene como objeto de estudio desarrollar las bases para el reclutamiento de los recursos humanos, contratación, nombramiento, capacitación, inicio y termino del contrato, buscando principalmente el tener una norma que regule las relaciones de trabajo, es decir se planteen derechos y obligaciones entre el poder legislativo y sus trabajadores. Se concluye que la capacitación y formación conlleva a los recursos humanos dar una línea de carrera en los países como México y Chile que permiten el desarrollo profesional ya

que invierten en el recurso humano que es primordial para un buen funcionamiento del servidor; mientras que Guatemala y Argentina no cuentan con reglas claras de desarrollo profesional por lo que como instituciones le es difícil avanzar teniendo un servidor motivado y apto para brindar un buen servicio al ciudadano.

Iacoviello (2014) realizó un trabajo de investigación sobre *Diagnóstico Institucional de la Ley de Servicio Civil y Recursos Humanos en América Latina: Ecuador*. El estudio manifiesta que la institucionalidad de la ley de servicio Civil y recursos humanos han dado un giro en estos últimos años, centrándose en la consolidación del esquema de implementación descentralizada de políticas de gestión de las personas, a través de la instalación de capacidades de gestión y dirección a nivel de autoridades políticas y altos directivos. Conclusión: El servicio civil comienza a participar en espacios de decisión de los que originalmente estaba excluido. La investigadora muestra una posición reivindicadora de la Ley Servicio Civil a través de la descentralización de las políticas con el alto nivel de dirección que al inicio de la implementación era mal visto por parte de los servidores públicos.

### **Nacionales**

Cencía, (2018) desarrolló un trabajo de investigación, sobre *La Aplicación del nuevo régimen Ley de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018*. El trabajo de estudio se caracterizó por ser de diseño no experimental y el tipo de estudio descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 78 servidores civiles del gobierno Regional de Huancavelica, la técnica que se utilizó fue el fichaje y la encuesta. Conclusión: se logró determinar que el coeficiente de correlación estadísticamente entre la aplicación del nuevo régimen de la Ley servicio civil y la gestión de recursos humanos en el GRH, según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual = 0,550; por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva media. Lo que significa que la aplicación del nuevo régimen Ley de servicio civil, se relaciona de forma directa y de nivel moderado con la Gestión de Recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.

Colqui y Mauricio (2018) realizaron un estudio de investigación sobre *El Servicio Civil y la Gestión del Recurso humano en la Municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2017*; fue de tipo de investigación básico, nivel de investigación descriptivo y explicativo, de diseño transversal. La población constituida por 205 trabajadores administrativos de la entidad, y la muestra es de 134 trabajadores. Las técnicas de recolección utilizada fueron la encuesta y cuestionario. El autor arribó a la siguiente conclusión: existe un 50% de la muestra encuestada que están de acuerdo que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y se motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal. Un 37,3% indican estar de acuerdo que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad. Sin embargo, también se logró determinar que un 33% de la muestra encuestada están de acuerdo que existe un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha. Se deduce que existe un nivel incidencia aceptable entre el Servicio civil con la gestión de Recursos humano en la institución Municipal ( $Rho = 607$  y un nivel de significancia de 0,05 de alfa)

Romero y Mavila (2017) realizaron un trabajo de investigación *sobre Ley del servicio civil y la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en Ayacucho, 2017*. El tipo de estudio se caracterizó por ser correlacional explicativo con enfoque cuantitativo, la población estuvo conformado por 119 trabajadores y la muestra de estudio fue de 52 sujetos. Se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado. Se llegó a concluir que existe una relación significativa entre la Ley de Servicio Civil y Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad en estudio. Debido al coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $= 0,866$  ello refleja una correlación significativa entre ambas variables que son dependientes. Es decir, la ley del servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos selección del Recursos Humano de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas programadas que redunden en la mejora de la calidad de actividades en la organización. Es decir, se requiere un servicio civil eficiente, eficaz y competitivo.

Huayta (2022) desarrolló un trabajo de investigación sobre *La Ley del Servicio Civil y su influencia en la Gestión de Recursos Humanos de los funcionarios públicos en la municipalidad provincial de San Román, Región Puno – 2020*. El trabajo de estudio se caracterizó metodológicamente por ser descriptivo correlacional, no experimental de carácter transversal. La técnica que utilizó fue la encuesta y como instrumento es un cuestionario. La población y la muestra estuvo constituido por 50 servidores públicos. Se logró obtener algunos resultados donde el 62 % el 62% de los funcionarios manifestaron que tienen un conocimiento regular (medio) sobre la Ley del Servicio Civil, el 22% de funcionarios indicaron que tienen un conocimiento alto y el 16% señalaron que tienen un conocimiento bajo. En general el 64% de funcionarios han indicado que la gestión de recursos humanos es eficiente en la Municipalidad Provincial de San Román. Por lo que se concluyó, que la Ley del servicio civil influye de forma positiva y de nivel alta en la gestión de recursos humanos. ( $Rho=0,715$  con una probabilidad de  $p= 0,000 < \text{menor a } 0,05$ )

### **Locales**

Sanga, (2023) realizó un trabajo de investigación de tesis sobre *La Gestión de Recursos Humanos frente a la Aplicación de la Ley del Servicio Civil en una Municipalidad distrital de Tacna, 2023*. Este tipo de investigación se caracterizó por ser básica, de diseño no experimental, la muestra fue de 100 personas, la técnica que se utilizó para recopilar información fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue un cuestionario. Resultados: se determinó que el 58 % de trabajadores perciben como regular forma de gestionar al personal en la institución, siendo la dimensión de mayor valoración fue “El trabajo en equipo” y la de menor valoración la implementación de incentivos. El 70 % perciben que existe regular nivel de aplicación de la Ley SERVIR. Se logra concluir que entre la Gestión de recursos humano y la aplicación de la ley servir, existe una relación positiva y una relación baja tanto en el proceso de incentivos y en la aplicación de la ley de servicio civil en la Institución Municipal.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

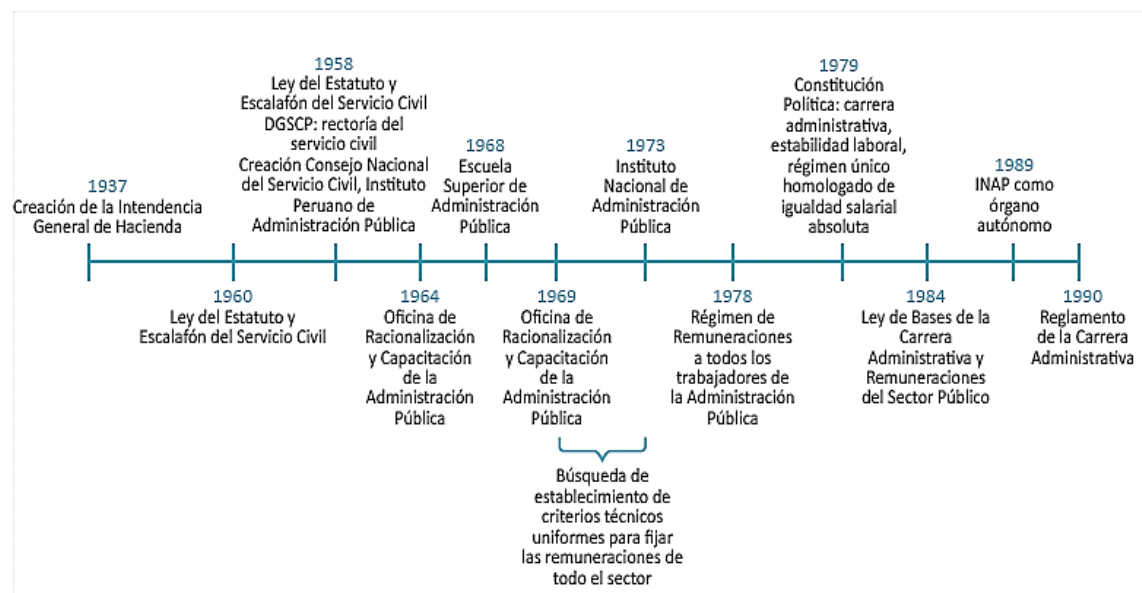
### 2.2.1. La ley del servicio civil

En el caso peruano, el Servicio civil en el Perú, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. En este sentido, se debe realizar una adecuada gestión de los servidores públicos con el fin de lograr una administración pública eficaz al servicio de la ciudadanía. Desde hace 75 años, son varias las entidades en el Perú que han estado encargadas de la gestión de los servidores públicos a nivel central y del marco legal a la gestión de recursos humanos.

De esta manera, se apreciará, en primer lugar, las distintas iniciativas por parte del Estado hasta el año 1990 dirigidas a ordenar el servicio civil peruano para, luego describir los procesos de reforma en esta materia.

#### Figura 1

*Cronología de creación de entidades a cargo de la gestión de recursos humanos en el servicio civil*



Nota: Ley SERVIR, GPGRH (2012, p.58)

### 2.2.1.1. Reformas del servicio civil en el Perú

Metodológicamente sigue la siguiente secuencia desde la década de los noventa a la actualidad:

- a) Primera reforma: cierre de la carrera y se crea nuevas modalidades de contratación.
- b) Segunda reforma: modernización del estado y la propuesta de nueva carrera administrativa.
- c) Tercera reforma: esfuerzo por establecer la institucionalidad pública y las normas sobre ética e integridad pública y, la actual reforma del servicio civil se inicia con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio civil.
- d) Cuarta reforma: Momento actual, reforma del servicio civil y creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**Tabla 1**

*Intento de reforma del servicio civil*

1990 - 1992	1995 - 1997	2000 - 2006	2008 – actual
○ Cierre de la carrera administrativa.	○ Modernización del Estado.	○ Institucionalidad pública.	○ Reforma del servicio civil.
○ Expansión de nuevas modalidades de contratación.			○ Creación de la Autoridad Nacional del servicio civil.
○ Nuevas formas de ingreso a la administración pública.			

*Nota:* Ley SERVIR GRGRH, (2012, p.67)

### 2.2.1.2. Aplicación de la Ley del Servicio Civil

El servicio civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del estado. Los llamados servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan. La reforma del servicio civil tiene como fin último mejorar la calidad y oportunidad de los servidores que se prestan a la ciudadanía.

La Ley del servicio civil – Ley N° 30057, fue aprobada por el congreso de la Republica el 2 de julio del 2013, vienen a ser una de las reformas más ambiciosas y

esperadas de los 20 años por que actualmente los suelos están congelados y las carreras estancadas. Por ello la ley del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al: (SERVIR, 2012, p.7)

- Introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos.
- Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

La ley del servicio civil establece un régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector público, pero no a todos sino a los nuevos trabajadores y a los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen de CAS) decidan migrar al nuevo régimen. Además, hay que tener presente que la norma excluye a las empresas públicas y a varias instituciones públicas del estado (como el congreso de la república, BCR, etc.). Es decir, en la práctica no existirá un único régimen laboral como se pensaría, sino que seguirán coexistiendo varios regímenes laborales en el Estado. El ingreso al nuevo régimen laboral del servicio civil se efectuará por concurso público, excepto para el caso de servidores públicos de confianza. Este concurso público es obligatorio inclusive para los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales antes descrito. La norma señala un periodo de prueba de 3 meses para los trabajadores de este nuevo régimen, y excepto a los antiguos servidores.

En materia de derechos colectivos se regulan los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga solo para los servidores civiles, quedan excluidos los funcionarios públicos, los directivos y los servidores de confianza.

El Servicio civil solo involucra a las personas que laboran en las entidades del sector público a excepción de las entidades anteriormente mencionadas, sin importar la condición laboral en la que se encuentra, el nivel remunerativo que pueda tener o el lugar donde desempeñe funciones respecto a la entidad a la que pertenece (Bermúdez, 2013, p.7).

### **2.2.1.3. Principios de la ley servir.**

Los principios están establecidos en el Artículo III de la Ley N° 30057:

- a) *Interés general:* El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios público.
- b) *Eficacia y eficiencia:* el servicio civil busca, el logro de los objetivos del estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y el mejoramiento de recursos.
- c) *Igualdad de oportunidades:* las reglas de la ley servir son generales, impersonales, objetivas, publicas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, etc.
- d) *Merito:* incluye el acceso al servicio, la permanencia, progresión, mejora en compensaciones, etc.
- e) *Provisión presupuestaria:* el sistema del Servicio Civil está subordinado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado.
- f) *Transparencia:* la información relativa a la gestión del régimen del servicio civil es confiable, accesible y oportuna.
- g) *Rendición de cuentas de la gestión:* los servidores encargados en la gestión de la entidad pública rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- h) *Protección contra el término arbitrario del servicio civil.* La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

### **2.2.1.4. Beneficios que otorga la ley del servicio civil y régimen laboral.**

Según SERVIR (2013, p. 33), indica los siguientes beneficios a los servidores en los regímenes laborales, tales como:

- a) ***Beneficios para los servidores 276***
  - Mayores ingresos via gratificaciones y CTS.
  - Mayor remuneración pensionables.

- Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades.
  - Capacitación, mayor capacidad remunerativa, claridad en régimen sancionador.
- b) Beneficios para los servidores 728**
- Carrera y capacidad de progresar y movilidad entre entidades.
  - Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador y otros.
- c) Beneficios servidores CAS**
- Mayores ingresos vía gratificaciones y CTS.
  - Mayor remuneración pensionable.
  - Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades.
  - Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador, entre otros.

**2.2.1.5. Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, ley 30057.**

La ruta para pasar al nuevo régimen consta de cuatro etapas:

- a) Etapa 1: Preparación de la entidad;**
- Tiene por objetivo la conformación de una comisión de Tránsito al régimen del servicio civil, encargada de impulsar el proceso de tránsito y garantizar a todos los servidores de la entidad.
- b) Etapa 2: Análisis situacional de la entidad;**
- Tiene por finalidad reconocer la situación actual de la entidad en lo referente a puestos y procesos con el fin de identificar oportunidades de mejora interna y externa en su funcionamiento, de cara a sus beneficiarios/usuarios.
- c) Etapa 3: Aplicación de mejoras continuas;**
- Tiene por objeto asegurar que los esfuerzos de la entidad se orientan a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos mediante la mejora de sus procesos y actualización.

**d) Etapa 4: Implementación del nuevo régimen;**

Se implementa el régimen de la Ley del Servicio Civil, mediante la convocatoria de los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorado.

Las entidades pueden implementar el nuevo régimen, llevando a cabo los concursos para los puestos que consideren pertinentes e implementando los procesos mejorados.

**Figura 2**

*Etapas del proceso de transito de una entidad al nuevo régimen del servicio civil.*

Preparación de la entidad	Análisis Situacional de la Entidad	Aplicación de la mejora interna	Implementación de nuevo régimen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conformación de la comisión de tránsito al Régimen del Servicio Civil.</li><li>• Garantizar que los servidores conozcan los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito.</li><li>• Conocimiento de la metodología e instrumentos para el tránsito que se hayan puesto a disposición.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento de la situación actual de la entidad: puestos y procesos de la entidad</li><li>• Identificación de oportunidades de mejora (sobre puestos y procesos).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentos de gestión actualizados y aprobados. Análisis y determinación de dotación.</li><li>• Perfiles de puestos definidos y valorizados.</li><li>• Elaboración del cuadro de puestos de la entidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Convocatoria de concursos públicos.</li><li>• Implementación de procesos mejorados.</li></ul>

*Nota:* SERVIR (2013, p.36)

**2.2.1.6. Dimensiones de la variable ley del servicio civil.**

Según la ley del SERVIR, (2012, p.44), se tiene las siguientes dimensiones:

**a) Incorporación al servicio civil.**

Según el D.S. N° 040-2014-PCM (2014), en el artículo 161 del reglamento general de la ley de servicio civil, se establece que la incorporación a esta modalidad: a través del concurso público de méritos (Estudios profesionales, experiencia laboral, trayectoria, etc), contratación directa y finalmente, cumplimiento de los requisitos de las leyes

especiales. El proceso de incorporación al servicio civil, comprende 4 fases:

- Fase de selección.
- Fase de vinculación.
- Fase de inducción.
- Fase de periodo de prueba.

**b) Gestión del rendimiento:**

Se entiende que el rendimiento laboral se refiere a la capacidad en términos de cantidad que tiene la persona de producir bienes y servicios en un periodo de un tiempo; es decir, es lo que se ha producido y los medios que se utilizaron para lograr ese producto en un tiempo determinado.

Este proceso comprende un ciclo permanente, sistemático y temporal, que se realiza de forma anual, se ejecuta en cada entidad cumpliendo con las 5 etapas de la planificación, estableciendo metas, compromisos, seguimiento, y luego la evaluación y cerrar el círculo administrativo mediante la retroalimentación.

**c) Gestión de la capacitación y desarrollo de personas**

La capacitación realizada por Servir permite acortar las brechas encontradas en los trabajadores civiles, a través de fortalecimiento de sus capacidades y competencias, este medio es una estrategia que le permite al trabajador mejorar la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas, lo que conlleva a crecer en la calidad de los estándares de servicio que se brinda a los usuarios.

En la ley del servicio civil, se establecen los siguientes tipos de capacitación que son utilizados para las personas que laboran en los organismos del estado:

- Formación laboral a través de talleres, cursos, seminarios, diplomados que permitan mejorar su desempeño laboral.
- Formación profesional, permite lograr diferentes grados académicos y de más títulos que resultaran beneficiosos para dichas entidades.

**d) Compensaciones o remuneraciones**

La remuneración es considerada como una recompensa o retribución que puedan recibir un individuo o persona previo acuerdo, a cambio de trabajo realizado en una institución o organización (Chiavenato, 2007, p.283).

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuirle la prestación de sus servicios a la entidad (Ley n° 30057, Compensaciones, 2014).

En esta parte, la ley del servicio civil, la estructura de compensaciones se establece de 2 formas, tales como:

- **Compensación económica:** es aquella en la que se paga mensualmente en dinero y representa a la retribución por las actividades laborales realizadas en el cumplimiento de una función.

Se abona al servidor civil en pagos mensuales, equivalente cada uno a un catorceavo (1/14) de dicho monto, y en dos pagos adicionales al año, por concepto de aguinaldos, equivalentes también cada uno de ellos, a un catorceavo (1/14) del mismo monto anual. El pago de la compensación económica se efectúa al servidor civil como contraprestación por el desempeño de las funciones del puesto que ocupa, razón por la cual solo procede por el servicio efectivamente realizado, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley. Para efectos de lo señalado en párrafo anterior, el valor día efectivo de servicio se obtiene de dividir entre trescientos sesenta y cinco (365) el monto equivalente a doce catorceavos (12/14) de la compensación económica.

a) **Composición de la composición económica (Art. 5 de la ley servir)**

Es decir, la compensación económica está estructurado de la siguiente forma:

- *Valoración principal:* este componente económico es determinado para la familia de puestos, entendida está en los términos indicados en el literal g) del artículo 3 de la Ley.
- *Valoración ajustada:* Es el monto asignado al puesto en razón a la entidad a la que pertenece, y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a

cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o montos que involucran las decisiones sobre los recursos del estado.

A este concepto se agrega una valorización priorizada cuando, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se presentan situaciones atípicas para el desempeño del puesto. El abono de este concepto procede solo mientras se mantengan las condiciones para su asignación.

**b) Valorización de la compensación económica (Art. 6 de la ley Servir)**

La valorización de la compensación económica es considerada como el mecanismo por el cual se determina el monto que se asigna a un puesto determinado y que, como contraprestación en dinero, corresponde otorgar al servidor civil que lo ocupe.

Según el artículo 31.1 de la Ley, la compensación económica incluye también las gratificaciones por vacaciones y navidad, cuya cuantía se establecerá mediante orden suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas.

Para la formulación de su propuesta, la entidad deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Determinará el monto de valoración principal que corresponde al puesto, considerando las características y condiciones, como las de la propia entidad.
- Tendrá en cuenta para la determinación de dicho monto, lo establecido en los art. 7,9 y 11 del reglamento de compensaciones, según se trate de un puesto de directivo público de servidor civil de carrera o servidor de actividades complementarias.
- Establecerá el monto que, por concepto de valorización ajustada, corresponderá al puesto. Dependiendo también de si el puesto corresponde a directivo público, servidor civil de carrera o servidor de actividades complementarias.
- Si se trata de un puesto al cual corresponde asignar la valorización priorizada a la que se refiere el último párrafo del numeral 31,1 del art. 31 de la Ley, se añadirá el monto correspondiente a este concepto a la valoración del puesto.

Por tanto, la suma de los montos de la valorización principal, valorización ajustada y la valorización priorizada, en caso esta última correspondiera, constituye la compensación económica asignada al puesto, que se abonará al servidor civil que lo ocupe, de acuerdo a lo establecido en el numeral 31,2 del art. 31 de la ley.

c) **Determinación de la valorización ajustada correspondiente a un puesto de directivo público (Art. 8 de la ley Servir)**

El monto de la valoración ajustada para un puesto de directivo público se determina en función a la valoración principal establecida para el mismo, teniendo en consideración lo establecido en el cuadro siguiente:

<b>Criterios</b>	<b>Aspecto</b>	
Función del puesto	Sustantivo	75 %
	Administración interna	60 %
	Programa / proyecto	55 %
N° de personas bajo su dirección	Más de 20 servidores	25 %
	De 10 a 20 servidores	15 %
	Menos de 10 servidores	0 %

- **Con respecto a la función del puesto:** Se determina si las funciones principales del puesto son programáticas o basadas en proyectos, si son sustantivas o administrativas, y si implican planificación, elaboración de presupuestos, contabilidad, organización, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, asesoramiento jurídico, gestión financiera y gestión de recursos materiales y servicios auxiliares, entre otras cosas.
- **Con respecto al número de personas bajo su dirección:** Una parte de la Valoración Ajustada se calcula aplicando la proporción correspondiente a la Valoración principal, como se indica en el cuadro anterior. El Valor Ajustado del ejecutivo es el total de las sumas obtenidas multiplicando la Valoración

Primaria por los porcentajes obtenidos para los dos criterios mencionados.

- **Compensación no económica:** resultante de los beneficios no monetarios que se brinda con el objetivo de motivar y elevar la competitividad, puede ser a través de reconocimientos o distinciones, facilidades para acceder a instalaciones deportivas o clubes, etc; para el personal de la institución.

#### **Modalidad de la compensación no económica**

En la medida en que lo permitan las limitaciones presupuestarias e infraestructurales de la institución y la naturaleza de las tareas que en ella se desempeñan, las retribuciones no dinerarias podrán consistir en productos y/o servicios que el organismo público suministre y/o preste a favor del funcionario. Algunas características que se mencionan: (Decreto supremo N° 138-2014-EF.)

- Premios o condecoraciones de carácter científico o académico, así como reconocimientos públicos por asuntos relacionados con las funciones, actividades o responsabilidades propias de su cargo.
- Instalaciones que mejoran la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, como programas de verano beneficiosos para los niños o acceso a organizaciones recreativas y deportivas.
- Implantación de cafeterías, aparcamientos, gimnasios e instalaciones deportivas, entre otros, para mejorar el entorno y el clima laboral.
- Acuerdos de descuento corporativo con empresas para uso de su personal. La lista anterior es meramente ilustrativa; el organismo público puede desarrollar unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo diversos medios de distribución de la remuneración no monetaria, comparables a los enumerados anteriormente.

#### **e) Derechos y obligaciones del personal del servicio civil**

Tiene los siguientes *Derechos*:

- Ser retribuido conforme a las normas y restricciones de esta Legislación. Cuando un empleado cambia de trabajo, los derechos y prestaciones asociados a su empleo anterior no le siguen.
  - Gozar de un mes completo de descanso por cada año de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días de descanso (incluidos los días de libre disponibilidad) cada año, conforme a ley. La Autoridad Ejecutiva podrá disponer que se tomen en conjunto hasta quince (15) días de dicho tiempo mediante decreto supremo.
  - Realizar jornada de ocho horas de trabajo diario.
  - Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en la ley.
  - Jornada de 8 horas diarias o cuarenta y ocho 48 horas semanales como máximo.
  - Seguridad social en salud y pensiones.
  - Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias, etc.
- **Efectos de la destitución nula o injustificada (art.36 de la ley servir)**

Un funcionario tiene derecho a indemnización o readmisión si su despido es declarado nulo o improcedente por el Tribunal de la Función Pública o un magistrado. Sólo tiene derecho a indemnización si la entidad ha sido disuelta o está en proceso de disolución. El funcionario reincorporado lo es en el mismo puesto o en uno comparable. Los funcionarios sustituidos están sujetos a los mismos deberes, privilegios y condiciones aplicables a la cohorte correspondiente de funcionarios en el momento de la sustitución.

- **Plazo de prescripción (Art.37 de la ley Servir)**

Las rentas, prestaciones sociales y demás derechos derivados de retribuciones económicas de los funcionarios públicos prescriben a los cuatro (4) años, contados a partir del cese de la vinculación con la organización que originó el derecho.

- **Prohibición de doble percepción de ingresos (Art.38 de la ley servir)**

Ningún funcionario del Estado puede percibir simultáneamente del Estado más de una retribución económica, remuneración, emolumento u otro tipo de ingreso. Dichos ingresos no pueden percibirse al mismo tiempo que una pensión por servicios prestados

al Estado o una pensión financiada por el Estado, con ciertas limitaciones establecidas por ley.

Las dietas por formar parte de un (1) consejo de administración de una entidad o empresa estatal, en Tribunales Administrativos o en otras organizaciones colegiales son las únicas excepciones a esta regla.

Es ilegal trabajar para más de un organismo público cobrando de cada uno de ellos una retribución por dedicación exclusiva. Solo tiene existencia simultánea de un solo organismo abierto.

Tiene las siguientes **Obligaciones**:

Son obligaciones de los servidores públicos, tales como:

- Cumplir lealmente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- Informar oportunamente a sus superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo.
- Salvaguardar los intereses del estado y emplear austeramente los recursos públicos.
- Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley, etc.
- Privilegiar los intereses del estado sobre los intereses propios o de particulares.
- No participar ni intervenir por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su conyugue o pariente hasta cuarto grado de consanguinidad.
- Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte de servicio civil.
- Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
- No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto (Ley del servicio civil, Ley 30057, 2014, p. 26).

## **2.2.2. GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO**

El decreto legislativo N°1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, expresa que dicho ente es la autoridad rectora en el sistema de gestión de recursos humanos.

Para el decreto legislativo antes indicado, este sistema se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar la política de estado respecto del servicio civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

En el sector público, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se encuentra conformado por subsistemas, es decir; por un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte de este sistema. El subsistema se ubica en el primer nivel de desagregación del sistema. Así, las funciones se organizan y traducen en procesos y productos de los subsistemas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos que se encuentra regulado en la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH.

Un subsistema de la gestión de recurso humano, incorpora distintas políticas, lineamientos y prácticas de personal con el fin propósito de gestionar los flujos donde a través de ello se determina los movimientos del personal de la organización, considerando la fecha de entrada, las rotaciones que se dan dentro de organización, y la fecha donde termina su labor. Se puede mencionar que este subsistema es complejo, por el mismo hecho que se debe analizar algunas áreas que parte importante de la gestión de Recursos Humanos (GRH) (Logo, 2002, p. 29).

### **2.2.2.1. Modelo de gestión de recursos humanos en el sector público**

En la actualidad el modelo del sistema de recursos humanos en el sector público es desarrollado propiamente por la ley N° 30057, tomando los lineamientos establecidos en el decreto legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio civil, como entidad rectora del sistema administrativo de recurso humanos. Este sistema

de GRHH, se encuentra integrado por: (Servir, 2014, p. 28)

a) **La autoridad Nacional del servicio civil**, que tiene las siguientes funciones:

- Planificar y formular las políticas nacionales del sistema de recursos humanos.
- Emitir opinión técnica vinculante en materia de su competencia.
- Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.
- Otras funciones descritas en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023.

b) **Tribunal del servicio civil**; tiene las siguientes competencias:

- Acceso al servicio civil.
- Evaluación y progreso en la carrera civil.
- Régimen disciplinario.
- Término del régimen de trabajo.

c) **Oficinas de recursos humanos de las entidades bajo el ámbito de SERVIR**. Tiene las siguientes funciones a desempeñar:

- Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos.
- Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- Gestionar los perfiles para el puesto.
- Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia en el registro nacional de sanciones de destitución y despido que lo integra.

d) **Subsistemas del modelo de GRHH de servir**.

*Planificación de políticas de RR.HH.* en el que se considera dos procesos.

- Estrategia política y procedimientos.
- Planificación de recursos humanos.

*Organización del trabajo y distribución.* - con los siguientes procesos:

- Diseño de puestos.
- Administración de puestos.

*Gestión del empleo.* - con los siguientes procesos.

- Gestión de la incorporación

– Gestión de administración de personas.

*Gestión del rendimiento.*

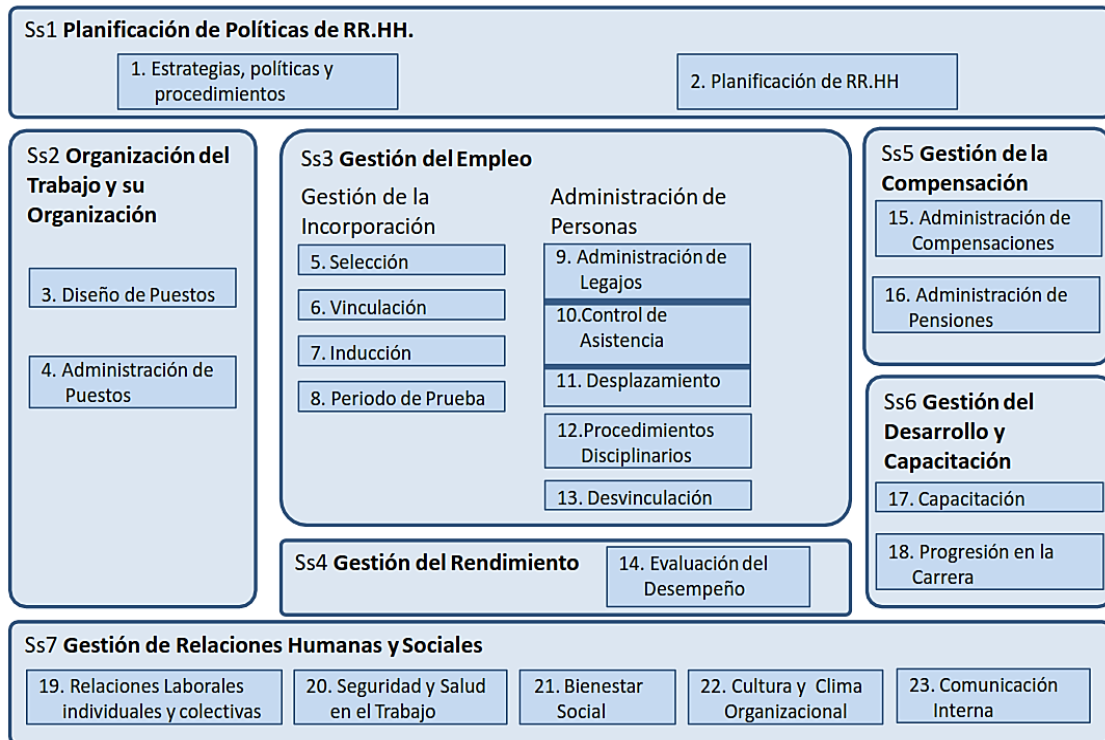
*Gestión de la compensación.*

*Gestión del desarrollo y capacitación.*

*Gestión de relaciones humanas y sociales.*

**Figura 3**

*Sistema administrativo de gestión de recursos humanos; ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos.*



*Nota:* El grafico representa el sistema administrativo de gestión de RRHH, Tomado de la directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

### 2.2.2.2. Importancia de los recursos humanos en organizaciones

Los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen en la actualidad, el archivo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por si mismos sin la intervención humana (Ministerio de Salud, 1999, p.65).

El hombre, con sus conocimientos, experiencias, sensibilidad, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, por ende, mejorando la calidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce.

Asimismo, podemos decir que el departamento de recurso humano es de gran importancia para el funcionamiento de las empresas. Este departamento es la pieza clave para contratar el personal requerido y el perfil deseable para incrementar la

competitividad en las empresas. Varias funciones realizan este departamento, entre las más importantes tenemos aquellas de selección, capacidad y control del personal (Pino, 2008).

Es importante destacar que el recurso humano se constituye en un elemento fundamental que cada validez y uso a los demás concursos, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias que le permitan que la ventaja competitiva de la organización pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo e la corporación.

### **2.2.2.3. Dimensiones de la gestión de recursos humanos**

#### ***a) Planificación de los recursos humanos.***

Menciona que la planificación de los recursos humanos como parte de un sistema incluye: el análisis de necesidades brutas de recursos humanos, que consideran la previsión de las necesidades diversas de la entidad tanto cuantitativas como también cualitativas; otro punto es el análisis de las disponibilidades, actuales y futuras para asegurar con los compromisos dentro de la institución; así mismo del análisis de las necesidades netas de los recursos humanos, que es resultado de las necesidades diversas y el análisis de disponibilidad, lo que lleva a la programación de las medidas de cobertura.

#### ***b) Organizacional del trabajo.***

La organización del trabajo esta subdividido en dos procesos, que estos deben ser contemplados dentro del diseño de los puestos de trabajo, que pretende realizar las bases adecuadas para la contratación del personal, de acuerdo a nivel de instrucción, especializaciones y los estándares de conducta que deben tener los puestos (Longo, 2002, p.22). Asimismo, deben incluirse los perfiles, requerimientos mínimos que deben tener los postulantes para ocupar el puesto designado.

Sin embargo, para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2006) considera que el organismo que refiere a los puestos de trabajo, específicamente la organización del

trabajo está caracterizada por garantizar la cantidad de la estructuración del puesto de trabajo; pero también menciona que este organismo de trabajo tiene algunas falencias que repercutan especialmente en la descripción del puesto de trabajo y los perfiles de los postulantes.

**c) *Gestión del empleo.***

Es incorporar el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servicios civiles en el sistema administración de gestión de recursos humanos desde la incorporación hasta la desvinculación. En este aspecto ha sido clasificado por dos grupos: gestión de incorporación y la administración de personas.

**d) *Gestión de relaciones humanas.***

En referencia a la relación laboral del individual, a veces el trabajador está inmerso en situaciones de dependencia u obediencia al mandato del empleador la cual genera una desigualdad jerárquica dificultando la posibilidad, en la existencia de una relación contractual entre el empleado y empleador, ya que casi siempre la voluntad del trabajador es afectada.

Asimismo, en el aspecto de las relaciones laborales colectivas del trabajador estamos hablando del derecho que tienen los trabajadores frente a diferentes acciones de la entidad, como las negociaciones colectivas que la entidad debe cumplir en la institución.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **Civil**

Es considerado como un conjunto de individuos o personas que presentan sus cualidades de ciudadano y que primordialmente intervienen de manera conjunta para tomar las decisiones inherentes al ámbito público de la sociedad a la cual pertenece (SERVIR, 2012, p.33).

### **Ley del servicio civil**

La presente ley servir hace referencia que consiste en un instrumento de gestión, que pretende forjar cambios significativos hacia la mejora de la administración pública. Asimismo se debe tener mucha consideración que los cambios sustanciales que se quiere obtener en la gestión pública, no dependen de la promulgación de normas y reglamentos por parte del Estado (SERVIR, 2012, p.35).

### **Recurso humano**

Al respecto se caracteriza al recurso humano, como un proceso principal en la dirección del componente humano dentro de la organización y están orientados al incremento y preservación del esfuerzo, conocimiento, habilidades, entre otros. (Longo, 2002, p.41)

### **Servidor público:**

El servidor público o trabajador del estado, es considerado como aquel personal, soberanamente de su jerarquía y calidad; presta servicios laborales en relación de dependencia a una entidad pública (SERVIR, 2010, p.66).

### **Municipalidad:**

La municipalidad es parte de un órgano de gobierno local que despliega en las jurisdicciones provinciales y distritales de cada una de las regiones del país, tiene atribuciones, competencias y funciones inherentes de acuerdo a la ley organiza de municipalidades (Lemma, 2017, p.74).

### **Meritocracia**

En el sector público, la meritocracia es una exigencia sustancial para no quedarnos solo en la modernización a través del uso de las tecnologías informáticas sin permearnos de una racionalidad (Sime, 2014).

### **Gestión del rendimiento**

La gestión del rendimiento es considerada como una herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete sistemas administrativos de

recurso humano del sector público, el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales (Chiavenato, 2007, p.295).

### **Organización**

Hace referencia a un grupo de personas que cumplen tareas específicas para lograr alcanzar una meta planteada. Es decir, todos los miembros de la organización deben estar dispuestos a mantener la cooperación y coordinación para su adecuado funcionamiento (Chiavenato, 2007, p.65).

### **Planificación**

La planificación es considerada como proceso de desarrollo e implementación planes para alcanzar propósitos u objetivos. Es decir, una planificación requiere una elaboración consciente y responsable de cualquier tipo de proyecto (Sánchez, et al., 2016).

### **Compensaciones**

La compensación es definida como aquella forma de cumplimiento de la obligación distinta a la específicamente prevista por las partes mediante la cual la prestación del deudor se sustituye por la que debe realizar el acreedor, en su favor, pero solo la cantidad concurrente (Madero, 2016, p.38).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue considerado de tipo básico. Este tipo de investigación se lleva a cabo para aumentar el conocimiento. De esta manera, la idea principal detrás de la investigación básica es la de ampliar los conocimientos.

Es **Descriptivo** debido a que se refiere que a las características o atributos de las variables de estudio Aplicación de la Ley del Servicio Civil y Gestión de Recursos Humanos y es **correlacional** debido a que permite determinar el grado de relación o asociación que pueda existir entre dos o más variables categóricas. También se pueden identificar las relaciones que existen entre dos o más variables, y observar las variaciones que ocurren espontáneamente en ambas para indagar si surgen juntas o no (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación, seleccionado fue:

**No experimental:** porque no se recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad.

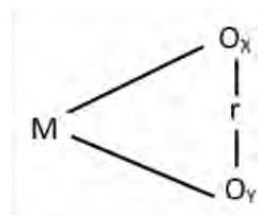
**Transeccional:** porque responde a los estudios transaccionales en torno a la información recogida corresponde a un solo periodo.

Hernández, et al. (2014) sostiene que una investigación no experimental en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos y transversal, es decir su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una

fotografía de algo que sucede.

**Es descriptivo correlacional:** porque se describe relaciones entre dos variables de un grupo, para luego establecer las relaciones entre estas. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño. Hernández et al. (2014)

Esquema de diseño:



Donde:

M = Muestra de estudio

O x = Observación de la variable (X1) Aplicación de la Ley del servicio civil

O y = Observación de la variable (Y) Gestión de recursos humanos.

r = Coeficiente de correlación entre las variables

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

#### **Población:**

La población objetiva de estudio fue conformada por 234 trabajadores administrativos y servidores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

**Tabla 2**

*Distribución de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.*

Municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa		
N°	Regímenes laborales de los servidores públicos	N° de Servidores públicos
1	D.L. 276	98
2	D.L. 1057	110
3	Locación de servicio (CAS)	26
Total de trabajadores		<b>234</b>

*Nota:* Esta tabla muestra la distribución de la población de estudio, según Cuadro de Asignación de Personal, Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

### **Muestra:**

La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. (Vara, 2012)

La determinación del tamaño de muestra se realizó a través de la formula ecuacional, siguiente:

$$n = \frac{z^2 NPQ}{e^2 N + z^2 PQ}$$

Donde:

N = Representa (N° total de servidores públicos 234)

Z = Representa (nivel de confianza estadística = 1,96; 95%)

p = Representa (la variabilidad positiva = 0,05%)

q = Representa (la variabilidad negativa = 0,05%)

n = Representa (el número de estudio de muestra)

e = Precisión o margen de error =0,05 %

$$n = \frac{(234) \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(234 - 1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

n = 145

Teniendo esta fórmula ecuacional, se procedió a reemplazar los valores, y se obtiene la cantidad de la muestra de estudio fue **145 servidores** públicos que laboran en la Municipalidad.

### **Muestreo:**

Se efectuó por muestra probabilística, esta acción permite que cada individuo tiene la misma posibilidad de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar. Por ello se realizó muestreo estratificado proporcional. Las personas participantes en el estudio en la Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa, fueron seleccionadas en función de su accesibilidad e intencional del investigador.

**Tabla 3**

*Muestra de estudio estratificado proporcional del sujeto de estudio*

N°	Regímenes laborales de los servidores públicos	N° de Servidores Públicos	Muestra estratificada proporcional de Servidores Públicos según regímenes laborales.
1	D.L. 276	98	61
2	D.L. 1057	110	68
3	Locación de servicio (CAS)	26	16
	Total	N= 234	<b>n= 145</b>

*Nota:* esta tabla se observa la cantidad de la muestra de estudio

Por tanto, para determinar la muestra de estudio se efectuó la estratificación proporcional por cada régimen laboral a la que pertenecen los servidores públicos; por ello se aplicó la siguiente fórmula de tamaño de estudio por afijación de estrato proporcional:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Donde:

N= Número de elementos de la población

n = Representa la muestra

Ni = Representa el del estrato i

### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A continuación, se operacionaliza, las variables de estudio y sus dimensiones:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable 1: Aplicación de la ley del servicio civil	La ley del servicio civil, se da como reforma, en el Perú. Es un proceso integral que involucra a todos los regímenes laborales. Se realiza de forma gradual tomando el criterio de eficiencia y dando prioridad a temas relacionados a funcionarios y directivos de las entidades públicas. Por ello, la ley de servicio civil, es un instrumento para formar cambios visibles y lograr introducir la meritocracia, mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos. (SERVIR, 2012; p.5)	La ley servir se evaluará mediante las dimensiones de <i>proceso de incorporación al servicio civil, gestión de rendimiento, gestión de capacitación, compensaciones, derechos o obligaciones.</i>	Proceso de incorporación al servicio civil.	– Selección. – Inducción. – Periodo de prueba.
			Gestión del rendimiento.	– Establecimiento de metas y compromisos. – Seguimiento de desempeño. – Evaluación de servidores. – Retroalimentación.
			Gestión de capacitación y desarrollo personal.	– Formación laboral – Formación profesional. – Financiamiento y cofinanciamiento.
			Compensaciones o remuneraciones personal.	– Compensación de salarios. – Reconocimiento – Incentivos laborales. – Ascensos.
Variable 2: Gestión de recurso humano	Según Longo, F. (2012), considera que es un subsistema de la gestión de recursos humanos-GRH, que incorpora distintas políticas, lineamientos y prácticas de personal con el propósito de gestionar los flujos donde a través de ello se determinará los movimientos del personal de la organización, considerando la fecha de entrada, las rotaciones que se dan dentro de la organización, y la fecha donde termina su labor.	La gestión de recurso humano será evaluada, teniendo en cuenta el sistema administrativo de gestión de recuso humano del D.L.N° 1023, SERVIR. Como dimensiones son: <i>Planificación de los recursos humanos. Organizacional del trabajo. Gestión del empleo. Gestión de relaciones humanas.</i>	– Planificación de los recursos humanos.	– Análisis de necesidades brutas de recursos humanos. – Análisis de las necesidades netas de RH. – programación de medidas de cobertura.
			– Organización del trabajo.	– Diseño de los puestos de trabajo. – Grado de especialización horizontal y vertical del puesto. – Definición de los perfiles de los ocupantes.
			– Gestión del empleo.	– Autorización de vacante. – Descripción, caracterización del perfil. – Reclutamiento y convocatoria. – Selección.
			– Gestión de relaciones humanas.	– Relaciones laborales individuales y colectivas. – Cultura y clima organizacional.

*Nota:* Esta tabla representa la operacionalización de variables, Tomado de Servir (2012) y de Longo (2012)

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Encuesta estructurada para la variable: Aplicación de la ley del servicio civil y otra encuesta para la variable: Gestión de recursos humanos.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los principales instrumentos que se aplicarán son:

- Un cuestionario para la variable, aplicación de la ley del servicio civil.
- Un cuestionario para la variable, gestión de recursos humanos.

### 3.4.3. Ficha técnica de los instrumentos:

**Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario de Aplicación de la ley del servicio civil.*

Nombre	Cuestionario de la Aplicación de la ley del servicio civil
Autor	Marjory Aguilar (2021)
Estructura	Cuestionario estructurado de 25 ítems
Dimensiones	Cinco dimensiones: <ul style="list-style-type: none"><li>- Proceso de incorporación al servicio civil.</li><li>- Gestión del rendimiento.</li><li>- Gestión de capacitación y desarrollo personal.</li><li>- Compensaciones o remuneraciones al personal.</li><li>- Derechos y obligaciones del personal.</li></ul>
Tiempo de aplicación	20 minutos
Formato de respuesta	Tipo Likert (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo)
Validación y fiabilidad	Validación por prueba de expertos Fiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,932 Confiabilidad alta y positiva.
Baremo	[Min 32 - 52 = Deficiente nivel de aplicación de la ley de servicio civil. 53 - 73 = Regular nivel de aplicación de la ley de servicio civil. 74 - 94 = Buen nivel de aplicación de la ley de servicio civil. 95 - 111 Máx] = Muy buen nivel de aplicación de la ley de servicio civil.

**Tabla 5***Ficha técnica del Cuestionario de Gestión de recursos humanos.*

Nombre	Cuestionario de Gestión de recursos humanos.
Autor	Marjory Aguilar (2021)
Estructura	Cuestionario estructurado de 18 ítems
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"><li>– Planificación de los recursos humanos.</li><li>– Organizacional del trabajo.</li><li>– Gestión del empleo.</li><li>– Gestión de relaciones humanas.</li></ul>
Tiempo de aplicación	10 minutos aproximadamente
Formato de respuesta	Tipo Likert (Nunca, casi nunca, casi siempre, siempre)
Fiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,936 Confiabilidad alta y positiva.
Baremo	[Mín 22 – 36 = Deficiente nivel de gestión de recursos humanos. 37 - 51 = Regular nivel de gestión de recursos humanos. 52 – 66 = Buen nivel de gestión de recursos humanos. 67 – 81 Máx] = Muy buen nivel de gestión de recursos humanos.

### **3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis estadístico del tratamiento de datos recopilados, se llevó a cabo de la siguiente manera:

- La información estadística recolectada se analizó con el software SPSS V.24
- Para elaborar las tablas y figuras estadísticas, se recurrió al programa estadístico Microsoft Excel.
- Para establecer las formalidades de presentación de las tablas y figuras, se utilizó las normas APA 7 edición.
- Se incluyó la estadística descriptiva para expresar la medida de las variables, globalmente y por dimensiones.
- Se utilizó la estadística inferencial para la verificación y contraste de las hipótesis planteadas en el estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES**

Como primer paso se efectuaron las coordinaciones con el Área de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, por medio de la secretaria de Oficina de Recurso Humanos de la MDGAL para solicitarle y obtener la autorización correspondiente. Una vez aprobada la solicitud por parte de la Institución, se procedió aplicar los instrumentos de recolección dirigida al personal administrativo y de planta de a la institución municipal. Se empleó dichos instrumentos a cada uno de los trabajadores, según la muestra poblacional fijada para el estudio. El tiempo utilizado para la recopilación y coordinaciones realizadas, tomo un tiempo de 3 días hábiles aproximadamente.

Durante el análisis de los resultados, se aplicaron las tablas de frecuencia donde se sintetiza las respuestas en dimensiones de ambas variables, las cuales permitieron hacer un análisis detallado de las medidas de dichas variables. Finalmente se desarrolló la discusión del estudio.

##### **4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos**

###### **a) Confiabilidad de los instrumentos:**

Se utilizó la confiabilidad del instrumento a través de fórmulas estadísticas (cuantitativas), para ello se logró analizar las variables de la Ley del Servicio Civil y Gestión de recursos humanos. Se tuvo como muestra de estudio a 145 sujetos de estudio entre trabajadores administrativos, contratados y personal nombrado de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna.

Para efectuar la fiabilidad de los instrumentos, se procedió aplicar a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, descrito por Lee, J. Cronbach; este método permite medir la consistencia interna de las preguntas internas de las encuestas.

Donde se procede evaluar los ítems de un cuestionario y que cuyas preguntas estén correlacionadas adecuadamente. Por ello la fórmula ecuacional es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K (COV/VAR)}{1 + (K - 1)(COV/VAR)}$$

Donde:

K = Representa el número de ítems.

COV = Representa la media de las covarianzas de los ítems.

VAR = Representa la media de las varianzas de los ítems

**Confiabilidad del cuestionario:** “Aplicación de la ley del servicio civil”

**Tabla 6**

*Esta dística de confiabilidad – Aplicación de la ley del servicio civil*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,932	0,931	25

*Nota:* Esta tabla muestra el análisis de confiabilidad - Reporte de SPSS 24

**Interpretación**

De acuerdo a la aplicación del cuestionario, permitió medir la “Aplicación de la ley del servicio civil”; este cuestionario contiene 25 preguntas, se determina que es fiable. Debido a que el valor de Alfa de Cronbach para el total de la escala fue de 0,932 puntos; lo que significa que existe una alta consistencia interna y con buena homogeneidad de las escalas.

**Confiabilidad del cuestionario: “Gestión de recurso humanos”**

**Tabla 7**

*Esta dística de confiabilidad – Gestión de recurso humanos*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,936	0,936	18

*Nota:* Esta tabla muestra el análisis de confiabilidad - Reporte de SPSS 24

**Interpretación**

Conforme a la aplicación del cuestionario, permitió medir la variable “*Gestión de recursos Humanos*”; el mencionado cuestionario contiene 18 preguntas, y se logró determinar que es fiable. Debido a la puntuación Alfa de Cronbach para la escala global fue de 0,936 puntos; esto significa que las escalas son homogéneas ya que la consistencia interna es alta.

**b) Validez de los instrumentos**

El instrumento como cuestionario “*Aplicación de la ley servicio civil*”, que contiene 25 preguntas, ha sido sometido al juicio de 3 expertos, a cada uno de los cuales se ha entregado una hoja (instrumentos de evaluación). Asimismo, también el instrumento cuestionario “*Gestión de recursos humanos*”, que contiene 18 preguntas; ha sido sometido al juicio de expertos, así como también se les entregó una hoja como instrumentos de evaluación. Con la finalidad de evaluar el contenido, pertinencia, consistencia, redacción y otros. Después de la evaluación de cuestionarios por juicio de expertos, se llegó a determinar que los instrumentos superan la prueba de validez y su aplicabilidad.

**Tabla 8**

*Cuadro de evaluación de validez de los instrumentos – Juicio de expertos.*

<b>N°</b>	<b>Evaluación de los expertos</b>		<b>Resumen de validez</b>
1	Experto 1	Felipe Mauricio Gallegos Vela	Aplicabilidad del Instrumento
2	Experto 2	Iris Paredes González.	Aplicabilidad del Instrumento
3	Experto 3	José María Gómez Rumichi	Aplicabilidad del instrumento.
			Los instrumentos superan la prueba de validez aceptable y confiabilidad alta.

*Nota:* Esta tabla muestra la validez de los instrumentos por Juicio de expertos

#### 4.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE 1

##### Datos generales:

**Tabla 9**

*Características sociodemográficas y laboral de los servidores públicos MDGAL*

	N°	% Porcentaje
<b>Sexo</b>		
Masculino	71	49,0
Femenino	74	51,0
<b>Edad</b>		
De 22 a 32 años	42	29,0
De 33 a 43 años	95	65,5
De 44 a 54 años	6	4,1
De 55 a 65 años	2	1,4
<b>Estado civil:</b>		
Soltero	105	72,4
Casado	24	16,6
Divorciado	2	1,4
Conviviente	14	9,7
<b>Condición laboral:</b>		
Contratado	118	81,4
Nombrado	8	5,5
Servicios por Terceros	19	13,1
<b>Régimen laboral:</b>		
CAS	73	50,3
D.Lg.276	40	27,6
Servicios por Terceros	21	14,5
D.Lg. 1057	11	7,6
<b>Tiempo de servicio:</b>		
9 meses	8	5,5

6 meses	14	9,7
8 meses	10	6,9
5 meses	11	7,6
4 meses	28	19,3
3 meses	54	37,2
11 meses	1	0,7
2 meses	5	3,4
1 año	4	2,8
7 meses	8	5,5
10 meses	2	1,4

*Nota:* La tabla representa las características sociodemográficas y laboral de servicios de la MDGAL

### **Interpretación**

Según la tabla 9, se observan los resultados sobre características sociodemográficas de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020; en relación al género, de 145 encuestados, 71 (49,0 %) son del sexo masculino; y 74 (51,0%) son del sexo femenino. Con respecto a las edades de los servidores públicos; el 29,0 % de trabajadores tienen edades entre 22 a 32 años; el 65,5% de trabajadores en su mayoría tienen edades entre 33 a 43 años; el 4,1% de encuestados tienen edades entre 44 a 54 años. Con respecto al estado civil, de 145 encuestados, 105 (72,4 %) en su mayoría de servidores públicos son solteros; 24 (16,6 %) son casados; 14 (9,7 %) son convivientes; mientras que solo 2 trabajadores encuestados (1,14 %) son divorciados. En relación a la condición laboral; 118 trabajadores (81,4%) respondieron que son de condicional Contratados; 19 trabajadores (13,1 %) son de condición Servicios por Terceros; y sin embargo de 8 trabajadores el (5,5%) manifiestan que son de condición Nombrados. De acuerdo al Régimen laboral: 73 servidores públicos (53,0 %) son del régimen CAS, 40 servidores encuestados (27,6 %) son del régimen laboral D. L. 276, 21 trabajadores encuestados (14,5 %) respondieron que son de condición de Servicios por Terceros, mientras que 11 trabajadores (7,6 %) son del régimen laboral D. L. 1057. Con respecto al Tiempo

de servicio laboral: 54 encuestados el (37,2%) han tenido un tiempo de 3 meses laborando en su mayoría, seguido de 28 trabajadores (19,3%) han tenido un tiempo de 4 meses laborando, 14 trabajadores (9,7%) señalan que han tenido un tiempo de 6 meses; mientras que 4 trabajadores (2,8%) afirman que tienen 1 año de servicio laboral en la institución como personal de planta.

La variable “**Aplicación de la ley del servicio civil**”, es transformada a partir de sus dimensiones y categorizada, tal como se observa:

**Tabla 10**

*Cálculo de la escala de evaluación de Baremo: Aplicación de la ley del servicio civil*

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Interpretación</b>
[Min 32 - 52	Deficiente	Deficiente nivel de aplicación de la ley de servicio civil.
53 – 73	Regular	Regular nivel de aplicación de la ley de servicio civil.
74 - 94	Buena	Buen nivel de aplicación de la ley de servicio civil.
95 – 111 Máx]	Muy buena	Muy buen nivel de aplicación de la ley de servicio civil.

*Nota:* Esta tabla muestra la escala de calificación por baremo, para la variable Ley del servicio civil

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencia, según el nivel de aplicación de la ley del servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad Dist. Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Deficiente	18	12,4	12,4
Regular	67	46,2	58,6
Buena	47	32,4	91,0
Muy buena	13	9,0	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra, el nivel de aplicación de la ley Servir en trabajadores de la MDGAL

### **Interpretación**

En la tabla 11, se observa los resultados obtenidos sobre la Aplicación de la Ley del servicio civil de los servicios públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna; al respecto se visualiza que el 12,4 % de trabajadores respondieron que la aplicación de la ley del servicio civil es de nivel deficiente; el 46,2 % de trabajadores

respondieron que es de nivel regular; seguido de un 32,4 % de los trabajadores de la municipalidad señalan que la aplicación de la ley del servicio civil es buena; mientras que solo un 9,0 % dicen que su aplicación de la ley del servicio civil es de nivel muy buena en la institución municipal. Por tanto, la mayoría de los servidores públicos encuestados señalaron que en la Municipalidad Distrital Cnel Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna, se evidencia que existe regular nivel de aplicación de la ley del servicio civil en la Institución Municipal de 46,2 %; lo que significa que en la práctica y su aplicación de la ley del servicio civil no se viene dando de forma adecuada, sino más bien con algunas deficiencias falta de evaluación del desempeño personal.

**Dimensión:** Proceso de incorporación al servicio civil

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Proceso de incorporación al servicio civil en trabajadores de la Municipalidad DGAL.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	43	29,7	29,7
Regular	68	46,9	76,6
Buena	31	21,4	97,9
Muy buena	3	2,1	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Proceso de incorporación al servicio civil.

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 12, se aprecia que el 29,7% de trabajadores respondieron que el proceso de incorporación al servicio civil es de nivel deficiente; el 46,9% de los trabajadores encuestados señalan que el proceso de incorporación al servicio civil es de nivel regular; seguido de un 21,4% respondieron que el proceso de incorporación al servicio civil es de nivel bueno; mientras que el 2,1 % de trabajadores dicen que en la institución municipal el proceso de incorporación al servir es gradual y de nivel muy buena. Por tanto, se llega a determinar que la mayoría de los servidores públicos encuestados consideran que la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa viene realizando acciones del proceso de incorporación al servicio civil de forma regular (46,9 %) con algunos inconvenientes, tales como la resistencia del personal a la incorporación de la ley servir, así como la poca inducción e información en el proceso de implementación del régimen del servicio civil en la Institución municipal.

## **Dimensión: Gestión del rendimiento**

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión del rendimiento en las labores de los servidores públicos en la Municipalidad DGAL.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	59	40,7	40,7
Regular	50	34,5	75,2
Buena	35	24,1	99,3
Muy buena	1	0,7	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Proceso de incorporación al servicio civil

### **Interpretación**

La tabla 13, muestra que el 40,7 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad respondieron que la gestión del rendimiento es de nivel deficiente; seguido de un 34,5 % de los trabajadores señalan que la gestión del rendimiento es de nivel regular; el 24,1 % de los servidores públicos señalan que, en la municipalidad, la gestión del rendimiento es de nivel buena, sin embargo, el 0,75 de los encuetados señalan que es muy buena la gestión del rendimiento en la Municipalidad. Por tanto, se llega a concluir que los servidores públicos encuestados en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, evidencian que la gestión del rendimiento del personal es de nivel deficiente (40,7 %). Lo que significa que en la Municipalidad no viene realizando de forma adecuada la gestión del rendimiento del personal.

**Dimensión:** Gestión de capacitación y desarrollo de personas

**Tabla 14**

Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	37	25,5	25,5
Regular	56	38,6	64,1
Buena	49	33,8	97,9
Muy buena	3	2,1	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Gestión de capacitación y desarrollo de personas

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 14, se observa que el 25,5 % de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de capacitación y desarrollo de personas es de nivel deficiente en la Municipalidad; seguido de un 38,6 % de los servidores públicos encuestados señalan que en la Municipalidad, la gestión de capacitación y desarrollo de personal es de nivel regular; el 33,8 % de los trabajadores de la Municipalidad respondieron que las acciones de gestión de capacitación y desarrollo del personal es de nivel buena; mientras que el 2,1 % de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de capacitación y desarrollo de personal son realizadas de forma muy buena por la Municipalidad. Por tanto, se llega concluir que los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, evidencian que las acciones de Gestión de capacitación y desarrollo del personal es nivel regular 38,6 %. Lo que significa que, en la institución municipal, en relación a la gestión de capacitación y desarrollo del personal es llevada de forma regular y poco adecuado, con respecto a la actitud, conocimientos, habilidades y conductas del personal.

**Dimensión:** Compensación o remuneraciones

**Tabla 15**

Distribución de frecuencia, según la dimensión Compensación o remuneraciones en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	11,0	11,0
Regular	41	28,3	39,3
Buena	65	44,8	84,1
Muy buena	23	15,9	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Compensación y Remuneración

**Interpretación**

En la tabla 15, se aprecia resultados, donde el 11,0 % de los trabajadores encuestados respondieron que la compensación y/o remuneraciones son efectuados por la Municipalidad de forma deficiente; seguido de un 28,3 % de los trabajadores señalan que las compensaciones y remuneraciones realizados por la entidad son de nivel regular; sin embargo, el 44,8 % del personal que laboran en la Municipalidad señalan que las compensaciones y remuneraciones son buenas; seguido de un 15,9 % dicen que las compensaciones y remuneraciones con efectuadas de forma muy buena. Se concluye que los servidores públicos encuestados consideran que las compensaciones y remuneraciones percibidas son buenas (44,8 %) en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de la provincia de Tacna. Debido a que las remuneraciones se efectúan en base al valor del mercado laboral y políticas de compensación.

**Dimensión:** Derechos y obligaciones del personal

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Derechos y obligaciones del personal de la Municipalidad DGAL*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	24	16,6	16,6
Regular	76	52,4	69,0
Buena	43	29,7	98,6
Muy buena	2	1,4	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Derechos y obligaciones del personal

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 16, se aprecia que el 16,6 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad, respondieron que son deficiente en el cumplimiento de los derechos y obligaciones del personal; el 52,4 % de los trabajadores consideran que sus derechos y obligaciones del personal son efectuados con regular nivel de cumplimiento; mientras que el 29,7 % de los trabajadores señalan que es buena o adecuada el cumplimiento de los derechos y obligaciones del personal en la Municipalidad; mientras que solo 1,4 % de los encuestados afirman que es muy buena el cumplimiento de los derechos y obligaciones del personal en la Municipalidad. Por tanto, se llega a concluir que los servidores públicos y funcionarios, consideran que la Municipalidad regularmente cumple con los derechos y obligaciones del personal (52,4 %). Esto da entender de que en la Municipalidad como entidad empleadora con respecto a los derechos y obligaciones laborales de sus colaboradores se dan forma parcial o regular en cumplimiento de los derechos, obligaciones del personal, y con algunos beneficios incompletos.

**Tabla 17***Análisis de la Variable – “Aplicación de la ley del servicio civil” (por Dimensión)*

		Recuento	Porcentaje %
Proceso de incorporación al servicio civil	Deficiente	43	29,7
	<b>Regular</b>	<b>68</b>	<b>46,9</b>
	Buena	31	21,4
	Muy buena	3	2,1
Gestión del rendimiento	<b>Deficiente</b>	<b>59</b>	<b>40,7</b>
	Regular	50	34,5
	Buena	35	24,1
	Muy buena	1	0,7
Gestión de capacitación y desarrollo personal.	Deficiente	37	25,5
	<b>Regular</b>	<b>56</b>	<b>38,6</b>
	Buena	49	33,8
	Muy buena	3	2,1
Compensaciones y remuneraciones al personal	Deficiente	16	11,0
	Regular	41	28,3
	<b>Buena</b>	<b>65</b>	<b>44,8</b>
	Muy buena	23	15,9
Derechos y obligaciones del personal.	Deficiente	24	16,6
	<b>Regular</b>	<b>76</b>	<b>52,4</b>
	Buena	43	29,7
	Muy buena	2	1,4

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la variable Ley del servicio civil, según dimensiones

### **Descripción:**

- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Proceso de incorporación al servicio civil”, donde el 46,8 % de los trabajadores de la Municipalidad, consideran que es de nivel regular los procesos de incorporación del personal al SERVIR; el 21,4 %, que es de nivel bueno y, solamente el 29,7 % señalan que es deficiente el proceso de incorporación.
- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Gestión del rendimiento”, de donde el 40,7 % de trabajadores, consideran que la Municipalidad realiza acciones deficientes en la gestión de rendimiento del personal; a ello se hace énfasis de que

la entidad deberá poner mayor atención en realizar evaluaciones de desempeño óptimo y capacitaciones continuas.

- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Gestión de capacitación y desarrollo del personal”, de donde el 38,6 % de los trabajadores de la Municipalidad, consideran que es de nivel regular o moderado las acciones de gestión de capacitaciones; mientras que el 33,8 % de encuestados señalan que es de nivel buena la gestión de las capacitaciones al personal de la entidad Municipal.
- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Compensaciones y remuneraciones al personal”, de donde el 44,8 % en su mayoría de los trabajadores de la Municipalidad, consideran que es de nivel buena; mientras que solo el 11,0 % de encuestados señalan que es de nivel deficiente las compensaciones y remuneraciones al personal de la Municipalidad.
- Los resultados hacen mención a la dimensión “Derechos y obligaciones laborales del personal”, de donde el 52,4 % de trabajadores en su mayoría señalan de que la entidad Municipal cumple de forma regular o moderado los derechos y obligaciones del personal; mientras que 16,7 % dicen que es deficiente el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales del personal en la Municipalidad. A ello la entidad deberá poner mayor atención y preocupación en el cumplimiento óptimo de los derechos y obligaciones laborales.

### 4.1.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE 2

**De la variable:** Gestión de Recursos Humanos

La variable “**Gestión de recursos humanos**” en servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna; es transformada a partir de sus dimensiones y categorizadas, tal como se observan:

**Tabla 18**

*Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Gestión de recursos humanos” en los servidores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa*

Intervalo	Nivel	Interpretación
[Mínimo 22 - 36	Deficiente	Deficiente nivel de gestión de recursos humanos.
37 - 51	Regular	Regular nivel de gestión de recursos humanos.
52 – 66	Buena	Buen nivel de gestión de recursos humanos.
67 – 81 Máximo]	Muy buena	Muy buen nivel de gestión de recursos humanos.

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados de la evaluación de Baremo en Gestión de recursos humanos

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia, según la variable Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad DGAL.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	4,8	4,8
Regular	55	37,9	42,8
Buena	51	35,2	77,9
Muy buena	32	22,1	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra el resultado de Gestión de recursos humanos

#### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 19 , se aprecia los resultados donde el 4,8 % de trabajadores encuestados consideran que es deficiente la gestión de recursos humanos en la

Municipalidad; seguido de un 37,9 % de trabajadores encuestados respondieron que la gestión de recursos humanos es de nivel regular; sin embargo, el 35,2 % de trabajadores encuestados consideran que la municipalidad, realiza buen nivel de gestión de recursos humanos; seguido de un 22,1% afirman que la municipalidad realiza muy buena gestión de recursos humanos. Por tanto, se concluye que la mayoría de los trabajadores administrativos y funcionarios encuestados en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, muestran que hay un regular nivel de gestión de recursos humanos (37,9 %) en cuanto a la selección y evaluación de los colaboradores que laboran en la institución municipal.

**Dimensión:** Planificación de los recursos humanos

**Tabla 20**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Planificación de recursos humanos en los servidores públicos de la Municipalidad DGAL Tacna.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	2,8	2,8
Regular	34	23,4	26,2
Buena	72	49,7	75,9
Muy buena	35	24,1	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Planificación de recursos humanos

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 20, se observa resultados donde el 2,8 % de los servidores públicos encuestados respondieron que la planificación de recursos humanos es desarrollado de forma deficiente en la Municipalidad; seguido de un 23,4 % del personal consideran que la planificación de recursos humanos es desarrollado en la municipalidad de nivel regular; mientras que el 49,7 % de los servidores públicos encuestados señalan que en la Municipalidad, la planificación de recursos humanos es de nivel buena; seguido de un 24,1 % afirma que es muy buena la planificación de recursos humanos en la entidad municipal. Por tanto, se llega a concluir que los servidores públicos encuestados que laboran en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa evidencian que hay buen nivel de planificación de recursos humanos (49,7 %). Esto se da debido a que la entidad realiza un análisis de necesidades brutas y netas de recursos humanos para gestionar adecuadamente.

## **Dimensión: Organización del trabajo**

**Tabla 21**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Organización del trabajo en la Municipalidad DGAL Tacna.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	11,7	11,7
Regular	55	37,9	49,7
Buena	61	42,1	91,7
Muy buena	12	8,3	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión Organización del trabajo en la MDGAL

### **Interpretación**

Conforme a la tabla 21, se observa los resultados obtenidos, donde el 11,7 % de los servidores públicos encuestados en la Municipalidad señalan que existe deficiente organización del trabajo; mientras que el 37,9 % del personal administrativo consideran que la organización del trabajo es de nivel regular; sin embargo el 42,1 % de trabajadores encuestados en la Municipalidad respondieron que existe buen nivel de organización de los puestos de trabajo; seguido de un 8,3 % dicen que es muy buena la organización de los puestos de trabajo en la Municipalidad. En tal sentido, se llega a concluir que los trabajadores y servidores públicos encuestados en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna, muestran de que existe buen nivel de organización de los puestos de trabajo (42,1 %) en las áreas y puestos requeridos.

## **Dimensión: Gestión del empleo**

**Tabla 22**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión del Empleo en la Municipalidad DGAL Tacna.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	6,9	6,9
Regular	61	42,1	49,0
Buena	47	32,4	81,4
Muy buena	27	18,6	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión gestión del empleo en la MDGAL

### **Interpretación**

En la tabla 22, se aprecia resultados, donde el 6,9 % de los trabajadores consideran que existe deficiente gestión del empleo en la Municipalidad; mientras que el 42,1 % de los servidores públicos señalan de que existe regular nivel de gestión del empleo en la Municipalidad; sin embargo, el 32,4 % de los servidores expresan de que la gestión del empleo desarrollado por la Municipalidad es de nivel bueno; seguido de un 18,6 % del personal encuestados en la Municipalidad consideran de que existe un muy buen nivel de gestión del empleo: Por tanto, se concluye que los trabajadores administrativos y servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, evidencian de que existe regular nivel de gestión del empleo (42,1 %). Lo que significa que la entidad Municipal realiza evaluaciones de desempeño forma regular, así como también desarrolla procesos de reclutamiento y convocatoria del personal con algunas deficiencias.

**Dimensión:** Gestión de relaciones humanas

**Tabla 23**

*Distribución de frecuencia, según la dimensión Gestión de relaciones humanas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	14	9,7	9,7
Regular	70	48,3	57,9
Buena	48	33,1	91,0
Muy buena	13	9,0	100,0
Total	145	100,0	

*Nota:* Esta tabla muestra resultados de la dimensión gestión de relaciones humanas en la MDGAL

**Interpretación**

Conforme a la tabla 23, se observa resultados, donde el 9,7 % de trabajadores y servidores públicos encuestados en la Municipalidad, respondieron que existe deficiente gestión de relaciones humanas; seguido de un 48,3 % de los servidores públicos encuestados en la Municipalidad, señalan que la gestión de relaciones humanas desarrolladas son de nivel regular; mientras que el 33,1 % de los trabajadores consideran que existe buen nivel de gestión de relaciones humanas en la entidad Municipal; sin embargo, el 9,0 % de trabajadores encuestados indican que es muy buena la gestión de relaciones humanas en la Municipalidad. Lo que significa que los servidores públicos encuestados en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa consideran que la gestión de relaciones humanas es de nivel regular y poco adecuado (48,3 %) debido al clima laboral, las relaciones laborales entre compañeros de trabajo son poco adecuado, ya que existe parcialmente conflictos de interés por parte de los sindicatos y otros grupos.

**Tabla 24***Análisis de la Variable – “Gestión de recursos humanos” (por Dimensión)*

		Recuento	Porcentaje %
Planificación de recursos humanos	Deficiente	4	2,8
	Regular	34	23,4
	<b>Buena</b>	<b>72</b>	<b>49,7</b>
	Muy buena	35	24,1
Organización del trabajo	Deficiente	17	11,7
	Regular	55	37,9
	<b>Buena</b>	<b>61</b>	<b>42,1</b>
	Muy buena	12	8,3
Gestión del empleo	Deficiente	10	6,9
	<b>Regular</b>	<b>61</b>	<b>42,1</b>
	Buena	47	32,4
	Muy buena	27	18,6
Gestión de relaciones humanas	Deficiente	14	9,7
	<b>Regular</b>	<b>70</b>	<b>48,3</b>
	Buena	48	33,1
	Muy buena	13	9,0

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos de la variable gestión de recursos humanos, según dimensiones

**Descripción:**

- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Planificación de recursos humanos”, de donde el 49,7 % de los servidores públicos de la Municipalidad, consideran que existe buen nivel de planificación de los recursos humanos que caracteriza a la entidad; el 2,8 % de trabajadores señalan que la planificación de recurso humanos es desarrollada de forma deficiente.
- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Organización del puesto de trabajo”, de donde el 42,1 % de los trabajadores, consideran que existe buen nivel de organización del puesto de trabajo en la Municipalidad; mientras que el 11,7 %, expresan que, en la Municipalidad, la organización del puesto de trabajo es desarrollado de forma deficiente.

- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Gestión del empleo”, donde el 42,1 % de los trabajadores encuestados señalan que existe regular nivel de gestión del empleo en la Municipalidad; mientras que el 6,9 % de servidores públicos expresan hay una deficiente gestión del empleo en la entidad. Al respecto, la entidad Municipal deberá poner mayor atención para disminuir algunas deficiencias en cuanto a las evaluaciones del personal, mejorar los procedimientos de reclutamiento, convocatorias y otros.
- Los resultados hacen referencia a la dimensión “Gestión de relaciones humanas”, donde el 48,3 % de los servidores encuestados en su mayoría señalan que la Municipalidad realiza regular nivel de gestión de relaciones humanas; mientras que solo el 9,7 % de los trabajadores expresan que existe una deficiente gestión de relaciones humanas en la entidad Municipal. Lo que significa que la Municipalidad deberá mejorar el ambiente del clima laboral, incentivos y/o reconocimientos, así como remediar los conflictos de interés de los trabajadores de modo adecuado.

#### **4.1.4. ANÁLISIS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO**

Según Flores, Miranda y Villasis (2017) señala que la prueba de normalidad o también denominado contrastes de normalidad, tiene como principal objetivo analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado si procediesen de una distribución normal con la misma media y la desviación típica. Es decir, la distribución normal o también llamado distribución de Gauss es aquella que representa la forma en la que se distribuyen en la naturaleza los distintos valores numéricos de las variables cuantitativas continuas (estatura, peso, horas, volumen, tiempo, velocidad, etc.) y discretas (Número de hijos de una familia, Cantidad de empleados, Numero de libros, etc).

Sin embargo, Flores, et al (2017) afirma que cuando las variables cualitativas son ordinales y nominales no es necesario hallar la normalidad ni la homocedasticidad. Por tanto, se aplica la prueba de correlación no paramétrico del coeficiente de Spearman.

En concordancia con los autores mencionados, las variables del presente estudio tales como “Aplicación de la ley del servicio civil y la Gestión de recurso humano”, son cualitativas ordinales o categóricas, por ello se decidió a no aplicar el supuesto de la normalidad.

## **4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPOTESIS**

### **4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica**

#### **a) Tratamiento de la hipótesis:**

H<sub>0</sub>: El Proceso de Incorporación al Servicio Civil, no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

H<sub>1</sub>: El Proceso de Incorporación al Servicio Civil, se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

b) **Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  de alfa; (nivel de confianza 95%)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H<sub>1</sub> y se rechaza H<sub>0</sub>.

c) **Zona de rechazo:**

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.

d) **Elección de la prueba estadística:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, se aplica la correlación no paramétrica de *Chi-cuadrado de Independencia X<sup>2</sup>*, haciendo uso del programa SPSS vr. 24, donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 = 44,058$$

Donde: O<sub>y</sub>: Frecuencia observada

E<sub>y</sub>: Frecuencia esperada

f : Número de filas

c : Número de columnas

**Grado de libertad:** = (fila -1) (columna -1)

$$= (4 -1) \times (4 -1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 25**

*Análisis de las variables entre el Proceso de Incorporación al Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.*

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,058	9	0,000
Razón de verosimilitud	46,337	9	0,000
Asociación lineal por lineal	38,693	1	0,000
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

**Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P-valor  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 25, se observa que logró obtener un *Chi-cuadrado* de 44,058 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza de 95 % y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que el Proceso de incorporación al servicio civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Es decir, las variables en estudio no son independientes.

#### 4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:

##### a) Tratamiento de la hipótesis:

$H_0$  = No existe relación entre la Gestión del Rendimiento de la Ley del servicio civil con la Gestión de Recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la Gestión del Rendimiento de la Ley del servicio civil con la Gestión de Recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

##### b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (Nivel de confianza de 95%)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

##### c) Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

##### d) Elección de la prueba estadística:

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, se aplica la correlación no paramétrica de *Chi-cuadrado de Independencia  $X^2$* , haciendo uso del programa SPSS vr. 24, donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 = 39,330$$

Donde:  $O_y$ : Frecuencia observada

$E_y$ : Frecuencia esperada

f : Número de filas

c : Número de columnas

Grado de libertad: = (fila - 1) (columna - 1)

$$= (4 - 1) \times (4 - 1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 196**

*Análisis de la variable entre la Gestión del Rendimiento de la Ley del servicio civil con la Gestión de Recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.*

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,330	<b>9</b>	<b>0,000</b>
Razón de verosimilitud	24,776	9	0,003
Asociación lineal por lineal	10,033	1	0,002
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

**Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P- valor  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación**

Conforme a la tabla 26, se observa que logró obtener un *Chi-cuadrado* de 39,330 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a un nivel de confianza de 95 %, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que la Gestión de rendimiento de la Ley del Servicio Civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Es decir, las variables en estudio no son independientes. Asimismo, se dice que cuando la gestión del rendimiento del personal es realizada de forma regular o poco deficiente, es posible que en la Municipalidad exista regular o deficiente nivel en la gestión de recursos humanos.

4.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica:

**a) Tratamiento de la hipótesis:**

$H_0$  = No existe relación entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo Personal de la ley del servicio civil con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo Personal de la ley del servicio civil con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

**b) Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  (Nivel de confianza de 95%)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**c) Zona de rechazo:**

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

**d) Elección de la prueba estadística:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal, se aplicó la prueba de hipótesis *Chi-cuadrado de Independencia  $X^2$* , haciendo uso del programa SPSS vr. 24, donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 = 48,369$$

Donde:  $O_y$ : Frecuencia observada

$E_y$ : Frecuencia esperada

$f$  : Número de filas

$c$  : Número de columnas

Grado de libertad: = (fila - 1) (columna - 1)

$$= (4 - 1) \times (4 - 1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 207**

*Análisis de la variable entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo Personal de la ley del servicio civil y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.*

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,369	9	0,000
Razón de verosimilitud	42,384	9	0,000
Asociación lineal por lineal	24,643	1	0,000
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

**Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P-valor  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación**

En la tabla 27, se aprecia resultados donde se logró obtener un *Chi-cuadrado* de 48,369 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a un nivel de confianza de 95 %, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que la la Gestión de Capacitación y Desarrollo Personal de la ley del servicio civil de la Ley del Servicio Civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Es decir, las variables en estudio son dependientes. Asimismo, se afirma que a menor o regular nivel de Gestión de la Capacitación y Desarrollo del Personal, es posible que en la municipalidad exista menor o regular nivel de Gestión de Recursos Humanos.

#### 4.2.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica:

a) **Tratamiento de la hipótesis:**

$H_0$  = Las compensaciones o remuneraciones al personal de la ley del servicio civil, no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

$H_1$  = Las compensaciones o remuneraciones al personal de la ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

b) **Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  (Nivel de confianza de 95 %)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

c) **Zona de rechazo:**

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

d) **Elección de la prueba estadística:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal, se aplicó la prueba de hipótesis *Chi-cuadrado de Independencia*  $X^2$ , haciendo uso del programa SPSS vr. 24, donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 =$$

Donde:  $O_y$ : Frecuencia observada

$E_y$ : Frecuencia esperada

f : Número de filas

c : Número de columnas

Grado de libertad: = (fila - 1) (columna - 1)

$$= (4 - 1) \times (4 - 1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 218**

*Análisis de la variable entre la Compensación o remuneraciones y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.*

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,474	9	0,000
Razón de verosimilitud	37,225	9	0,000
Asociación lineal por lineal	18,966	1	0,000
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

#### **Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P- valor  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

#### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 28, se aprecia resultados donde se logró obtener un *Chi-cuadrado* de 34,474 puntos y con un nivel de *significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa*; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a un nivel de confianza de 95 %, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que la Compensación y Remuneración de la Ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Es decir, las variables en estudio son dependientes. Asimismo, se testifica que a menor o regular nivel de realización de compensación y/o remuneraciones del personal, es posible que en la municipalidad exista bajo o regular nivel de gestión de recursos humanos.

#### 4.2.5. Verificación de la quinta hipótesis específica:

**a) Tratamiento de la hipótesis:**

$H_0$  = Los derechos y obligaciones del personal de la ley del servicio civil, no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

$H_1$  = Los derechos y obligaciones del personal de la ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

**b) Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  (Nivel de confianza de 95%)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**c) Zona de rechazo:**

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

**d) Elección de la prueba estadística:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal, se aplicó la prueba de hipótesis *Chi-cuadrado de Independencia*  $X^2$ , haciendo uso del programa SPSS vr. 24, donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 = 39,034$$

Donde:  $O_y$ : Frecuencia observada

$E_y$ : Frecuencia esperada

f : Número de filas

c : Número de columnas

Grado de libertad: = (fila -1) (columna -1)

$$= (4 - 1) \times (4 - 1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 229**

*Análisis de la variable entre Los derechos y obligaciones del personal, y la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.*

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,034	9	0,000
Razón de verosimilitud	36,247	9	0,001
Asociación lineal por lineal	18,176	1	0,001
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

**Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P- valor  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación**

En la tabla 29, nos muestra el resultado de la aplicación de la prueba de hipótesis por medio del estadístico Chi-cuadrado de 39,034 puntos y con un nivel de *significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa*; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a un nivel de confianza de 95 %, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que los derechos y obligaciones del personal, se relaciona de forma directa y significativo con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Es decir, las variables en estudio son dependientes, lo que significa que a menor o bajo nivel de cumplimiento de los derechos - obligaciones por la parte de la municipalidad, entonces es posible que exista menor o deficiente gestión de recursos humanos en la entidad municipal.

#### 4.2.6. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**a) Tratamiento de la hipótesis:**

$H_0$  = La aplicación de la ley del servicio civil, no se relaciona con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna, periodo 2020.

$H_1$  = La aplicación de la ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna, periodo 2020.

**b) Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  (nivel de confianza 95%)

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**c) Zona de rechazo:**

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**d) Elección de la prueba estadística:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal, se aplicó la prueba de hipótesis de *Chi-Cuadrado de Independencia*  $X^2$ ; haciendo uso del programa SPSS v. 24 donde:

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = x^2 (f - 1)(c - 1)$$

$$X^2 = 41,366$$

Donde:  $O_y$ : Frecuencia observada

$E_y$ : Frecuencia esperada

f : Número de filas

c : Número de columnas

$$\text{Grados de libertad} = (\text{fila} - 1) (\text{columna} - 1) = (4 - 1) (4 - 1) = 3 \times 3 = 9$$

**Tabla 23**

*Análisis de las variables entre Aplicación de la ley del servicio civil y Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la MDGAL Tacna.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,366	9	0,000
Razón de verosimilitud	45,916	9	0,000
Asociación lineal por lineal	30,070	1	0,000
N de casos válidos	145		

*Fuente:* Datos de la encuesta

**Regla de decisión:**

Si el P-valor  $\geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Si el P- valor  $> 0,05$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 30, se observa que se logró obtener un *Chi-cuadrado* de 41,366 puntos y con un nivel de Significancia asintótica mostrada por el programa estadístico SPSS es de 0,000 puntos menores a 0,05 de alfa; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza 95 % se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, se determina que la aplicación de la ley del servicio civil, está relacionado significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020; es decir las variables son dependientes.

**Tabla 241**

*Análisis de la tabla cruzada entre la Aplicación de la ley del Servicio civil \* Gestión de Recursos Humanos de los Servidores públicos en la MDGAL Tacna*

		Gestión de Recurso Humanos								Total	
		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
		n°	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aplicación de la ley del Servicio Civil.	Deficiente	2	<b>1,4</b>	14	9,7	2	1,4	0	0,0	18	12,4
	Regular	4	2,8	29	<b>20,0</b>	27	18,6	7	4,8	67	46,2
	Buena	0	0,0	10	6,9	19	<b>13,1</b>	18	12,4	47	32,4
	Muy buena	1	0,7	2	1,4	3	2,1	7	<b>4,8</b>	13	9,0
Total		7	4,8	55	37,9	51	35,2	32	22,1	145	100,0

*Nota:* Esta tabla muestra el análisis de la tabla de contingencia entre Ley del servicio civil – Gestión de recursos humanos.

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 31, se observa resultados conforme al cuadro de contingencia entre la aplicación de la ley del servicio civil - Gestión de recursos humanos, se aprecia que hay una tendencia que ilustra que cuando la aplicación de la ley del servicio civil es de nivel regular (46,2 %); es posible que, en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, presenten un regular nivel de gestión de recursos humanos (37,9 %). Pero sin embargo si la aplicación de la ley del servicio civil es de nivel deficiente, entonces es posible que exista deficiente gestión de recursos humanos de los servidores públicos en la Municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020.

## DISCUSIÓN

Los hallazgos revelan en general un predominio de un nivel regular en la aplicación de la ley del servicio civil de 46,2 %; lo que significa que, en la práctica la ley del servicio civil no se viene aplicando de forma adecuada en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, sino más bien con algunas deficiencias como: la falta de evaluación personal, proceso de selección, convocatorias improvisadas, entre otros. Y con respecto a la Gestión de Recursos Humanos en la entidad Municipal, se logró evidenciar de que existe regular o deficiente gestión del talento humano de un 37,9 %; debido a pocas acciones realizadas por parte de la Municipalidad en el proceso de selección, evaluación del personal, capacitaciones, acciones productivas, afectación de derechos y obligaciones del personal, etc.

Se logró hallar resultados por medio del estadístico *Chi-cuadrado* de Pearson 41,366 puntos y con un nivel de significancia asintótica de 0,000 puntos menores a 0,05 de alfa; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), y a un nivel de confianza 95 % se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo que, se comprobó que la aplicación de la ley del servicio civil, está relacionado significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020; es decir las variables de estudio son dependientes. Al respecto se corrobora estos resultados con los aportes de Romero y Mavila (2017) quienes lograron hallar de que la ley de servicio civil y la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital andes Avelino Cáceres Dorregaray en Ayacucho, existe relación directa y de nivel significativo entre ambas variables, debido al *Chi-cuadrado de 44,671* puntos y con un nivel significancia asintótica de 0,000 menor a 0,05 de alfa. Por su parte, con el aporte de Colqui y Mauricio (2018) se corrobora también de forma favorable, donde llega determinar que el 37,3 % están de acuerdo que existe compromiso de gestión mediante la aplicación de la ley del servicio civil en la Municipalidad; y se determina que, existe un nivel de incidencia aceptable entre la ley del Servicio Civil y la Gestión del Talento humano en la Municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco; debido al estadístico *Chi-cuadrado de 38,781* puntos, con un nivel de significancia de 0,001 que es menor a 0,05 de alfa.

En relación a las dimensiones de la variable ley del servicio civil: en la entidad Municipal, se comprobó que las acciones realizadas en cuanto al “Proceso de Incorporación del Personal al servicio civil”, se efectúa de regular nivel de 46,8 %, lo que significa que la entidad municipal deberá corregir y mejorar algunas deficiencias durante el proceso de incorporación de los servidores públicos según la ley SERVIR. Y con respecto a la dimensión “Gestión del rendimiento”, se evidenció de que el 40,7 % de trabajadores en su mayoría, señalan que la Municipalidad presenta deficiencias en cuando a la gestión de rendimiento del personal; a ello, la municipalidad deberá poner mayor atención para corregir y mejorar las evaluaciones de desempeño óptimo y capacitaciones periódicas. Los resultados de la dimensión “Gestión de capacitación y desarrollo del personal”, se evidencia de que hay un 38,6 % de los trabajadores de la Municipalidad, afirman que las capacitaciones son efectuadas de forma regular y con algunas carencias. A ello la entidad Municipal, deberá corregir y mejorar acciones continuas de capacitación enfocado al recurso humano. Y con respecto a la dimensión “Derechos y obligaciones laborales del personal”, se observa que hay 52,4% de trabajadores en su mayoría señalan de que la Municipal, regularmente cumple con los derechos y obligaciones del personal y en algunos casos son vulnerados los derechos fundamentales del trabajador, ya sea en los regímenes laborales en el que se encuentre el trabajador. Asimismo, en cuanto a la Gestión de Recursos Humanos, los resultados demostraron que 37,9 % de servidores públicos indican que existe regular nivel de gestión de recursos humanos, mientras que el 4,8 % de trabajadores dice la gestión de recursos humanos es deficiente; sin embargo, el 35,2 % del personal administrativo de la municipalidad señala, de que hay buen nivel de gestión de recursos humanos al interior de la entidad Municipal. Esto significa que la Municipalidad deberá corregir y superar algunas deficiencias existentes aun en la entidad.

Al corroborar mis resultados con los trabajos previos y teorías relacionados, coincido con los autores, ya que es necesario aplicar la ley del servicio civil en las instituciones públicas para la mejora interna y externa beneficiando a los trabajadores y a los ciudadanos, aunque en muchas instituciones públicas como son las Municipalidades no han transitado a dicha ley a pesar de ser voluntaria y progresiva, debido a la falta de capacitaciones con respecto a la ley del servicio civil y en algunos

casos el personal que conoce las implicancias de dicha ley no está convencido de cambiarse por miedo a perder su trabajo, falta de interés de regresar a capacitarse y ser evaluados continuamente, porque algunos trabajadores están acostumbrados y se sienten satisfechos con sus regímenes actuales y no les interesa el bienestar de la institución y de la población y en algunos casos de los trabajadores nombrados no acatan rigurosamente las reglas establecidas generando desorden en la institución, a diferencia de los CAS, ellos si están convencidos de postular a convocatorias públicas de méritos en el nuevo régimen laboral.

## CONCLUSIONES

1. Se llegó a determinar que existe un nivel regular en la aplicación de la ley del servicio civil de 46,2 %; lo que significa que, en la práctica la ley del servicio civil no se viene aplicando de forma adecuada en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, sino más bien con algunas deficiencias como: la falta de evaluación del desempeño personal, proceso de selección, convocatorias improvisadas, entre otros. Y con respecto a la Gestión de Recursos Humanos en la entidad Municipal, se logró concluir existe regular o deficiente gestión del talento humano de un 37,9 %; debido al poco o regulares acciones realizadas por parte de la Municipalidad en el proceso de selección, evaluación del personal, capacitaciones, acciones productivas, derechos y obligaciones del personal, etc.
2. La aplicación de la ley del servicio civil está relacionada significativamente con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2020; es decir las variables son dependientes. Debido al resultado obtenido por el método estadístico de *Chi-cuadrado*  $X^2$  de 41,366 puntos y con un nivel de Significancia asintótica de 0,000 puntos menores que 0,05 de alfa; en consecuencia, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza 95 % y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ).
3. Se concluye que el Proceso de incorporación al servicio civil se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020. Debido a la obtención del *Chi-cuadrado* de 44,058 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa. Lo cual implica que una mejora en el proceso de incorporación al servicio civil generaría una mejora continua en la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad.

4. Se logró determinar que la Gestión del Rendimiento se relaciona de forma positiva y significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna; debido a la obtención de un *Chi-cuadrado* de 39,330 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; lo cual implica que una mejora en el nivel de la gestión del rendimiento del personal generaría una buena gestión de recursos humanos en los servidores públicos de la Municipalidad.
  
5. Se logró hallar favorablemente que la Gestión de Capacitación y Desarrollo del personal, se relaciona de forma positiva y significativa con la Gestión de Recursos Humanos de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, durante el periodo 2020. Debido a la obtención de un *Chi-cuadrado* de 48,369 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; lo cual implica que una mejora en el nivel de la gestión de capacitación y desarrollo del personal, generaría un buen nivel de Gestión de recursos humanos en la entidad Municipal.
  
6. Se concluye que la Compensación y Remuneración de la Ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020; debido a la obtención de *Chi-cuadrado* de 34,474 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; lo cual implica que una mejora del nivel de compensaciones o remuneraciones al personal, generaría una disminución de las deficiencias en el desempeño laboral, desmotivación laboral, labores improductivas en relación a la gestión de recursos humanos de la entidad Municipal.

7. Se logró hallar que los derechos y obligaciones del personal, se relaciona de forma directa y significativa con la Gestión de Recursos Humanos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, durante el periodo 2020; debido a la obtención del *Chi-cuadrado* de 39,034 puntos y con un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; lo que significa que a menor nivel de cumplimiento de los derechos y obligaciones del personal por la parte de la municipalidad, es posible que exista menor o deficiente Gestión de recursos humanos en la entidad Municipal.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los miembros del concejo municipal, a la alta autoridad ejecutiva de la municipalidad y a los funcionarios de confianza; que, para el ingreso de un nuevo talento humano a la institución, se aplique el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo lo establecido en la Ley del servicio civil, esto permitirá transparentar la actividad laboral y se tendrá diferentes alternativas para la contratación de recursos humanos.
2. Se recomienda a los funcionarios de línea y a la oficina de recurso humanos como responsables de la contratación del nuevo talento humano, deben aplicarse de forma oportuna y adecuada el proceso de inducción, capacitación continua y desarrollo del personal; esto les permitirá conocer la misión, visión, objetivos, principios, competencias y todo aquello que es fundamental para su buen desempeño laboral en la Municipalidad.
3. En relación a la gestión del empleo, se recomienda a la oficina de recursos humanos como responsables, de que deben empoderar con su puesto, mas no delimitarse a solo contratar el ingreso y salida del personal, sino aspectos como la productividad, especialización, motivación y dar énfasis en los procesos de reclutamiento y selección adecuado, cumplir con los procesos de autorización de vacantes, descripción, caracterización del perfil, convocatoria, selección y nombramiento transparentes.
4. Ante al regular nivel de gestión de capacitaciones y falta de compromiso de funcionarios por implementar capacitaciones periódicas y continuas, se recomienda a la oficina de recurso humanos en aplicar e impulsar como parte de la estrategia institucional, la aprobación del instrumento de gestión del “plan de desarrollo de las personas (PDP) en sus 3 etapas: planificación, ejecución y evaluación continua; con la finalidad de promover la actualización, desarrollo profesional y potenciar las capacidades de los servidores públicos de la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna.

5. En cuanto a la gestión de rendimiento y evaluaciones de acuerdo a la ley de servicio civil, se recomienda a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad, debe realizar un diagnóstico de todos los trabajadores de la entidad, y a través de ello se pueda realizar una buena evaluación de desempeño, teniendo en cuenta las funciones de puesto y la especialización que tiene cada trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2010). *El Servicio Civil en Canadá*. Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2012). *El Servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Lima, pp. 7, 44, 58, 67)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2013). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE “Lineamientos para la el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil. Ley 30057”*. Lima. pp.7, 33
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2014), Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas. Lima. p.28
- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa (RIE), N° 21 (pp.7,43)
- Bermúdez Tapia, M. (2013). *Análisis del Sistema del Servicio Civil en la administración pública peruana*. En: Revista Gestión Pública y Desarrollo. p.7
- Banco Interamericano de Desarrollo (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina*. Washington, D.C.: BID.
- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo régimen de la Ley Servicio civil y la Gestión de recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, de la Escuela de posgrado. Lima]. Repositorio Académico digital, UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia\\_qa.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1)
- Canepa, C., y Ocampos, Fr. (2017) *Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial Binacional Puyango Tumbes 2016*. Provincia tumbes.  
Recuperado de:

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colqui y Mauricio (2018). *El servicio civil e incidencia en la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2017*. [Tesis de pregrado para optar el título de licenciado en administración, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales]. Cerro de Pasco-Perú. Repositorio académico digital: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/615>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, D.F. Octava edición: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.S.A. de C.V. pp. 65,295

Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico, para producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del Estado guatemalteco*. [Tesis de maestría en administración pública, de la Universidad de san Carlos de Guatemala]. Repositorio académico digital: [http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90\\_0038.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf)

Flores, E., Miranda, M., & Villasis, M. (2017). *El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial*. Rev. alerg. Méx. vol.64 no.3 Ciudad de México jul./sep. 2017. . *Revista alergia México*. , 369. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902017000300364](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364)

Gómez, R. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la república Dominicana. Avances y perspectivas*. [Tesis para optar grado de doctor en gobierno y administración de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de ciencias y sociología. Madrid – España]. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/49617/1/T40393.pdf>

- Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano*. Ed. Prentice Hall, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. p.5
- Harper y Lynch, (1992). *Manuales de recursos humanos*. Ed. Gaceta de los Negocios, Madrid. p.77
- Huayta, A. (2022). *La ley del servicio civil y su influencia en la Gestión de Recursos Humanos de los Funcionarios Públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, Región Puno – 2020*. [Tesis para optar el título de licenciado en gestión pública y desarrollo social]. Universidad nacional de Juliaca, Facultad de gestión y emprendimiento empresarial. Escuela profesional de gestión pública y desarrollo social. Juliaca – Perú.  
[http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/199/tesis\\_Alexander%20Huayta%20Wilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/199/tesis_Alexander%20Huayta%20Wilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iacoviello, M. (2014) *Diagnostico institucional de la Ley de Servicio Civil y Recursos Humanos en América Latina: Ecuador, 1-67*.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagnóstico-institucionaldel-servicio-civil-en-América-Latina-Ecuador.pdf>
- Ley del servicio civil, N° 30057. (2013). *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 3 de julio del 2013.
- Lemma, M. (2017). *Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011)*. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, vol. 9, núm. 3. pp. 74-86. Pontificia Universidad de Católica do Paraná. Paraná, Brasil.
- Longo, F. (2002). *Marco analítico para el diagnóstico de sistemas de servicio civil*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. p.19, 22, 29.
- Ministerio de Salud-MINSA, (1999). *Gestión de recursos humanos*. Lima - Perú: Informe presentado por el Ministerio de educación. p. 65

- Madero, S. (2016). *Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria*. Investigación Administrativa, núm. 117, enero-junio, 2016, pp. 38-51 Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>
- Ortega (2015). *Análisis de los factores impulsores y obstaculizadores en el avance de la implementación del sistema de alta dirección pública (SADP) de Chile 2013 al 2014*.
- PROYECTO/USAID/Perú (2011). *Reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública*. Perú. Pino, M. (2008). *Recursos Humanos*. España: Editex, p.71
- Ronquillo, D. (2018) *Análisis del derecho número 36-2016, ley de servicio civil del organismo legislativo, como regulación de los regímenes de Recursos Humanos constitucionales*. [Tesis de pregrado para obtener título de abogado y notario y el grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales] Universidad Rafael Landívar, Facultad de ciencias jurídicas y sociales. Guatemala de la asunción, mayo de 2018. Campus central. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/07/01/Ronquillo-Diego.pdf>
- Romero, H., y Mavila, R. (2017) *Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” en Ayacucho, 2017*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública]. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20239/mavila\\_hr-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20239/mavila_hr-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Sime, L. (2014). *Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes*. Revista de Educação PUC-Campinas, vol. 19, núm. 2, mayo-agosto. pp. 111-119 Pontifícia Universidade Católica de Campinas. <https://www.redalyc.org/pdf/5720/572061921008.pdf>
- Sánchez, et. al (2016). *La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente*.

MEDISAN, vol. 20, núm. 3, 2016, pp. 302-309. Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. Santiago de Cuba, Cuba.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3684/368445188005.pdf>

Sanga, Br. (2023). *Gestión de recursos humanos frente a la aplicación de la Ley SERVIR en una municipalidad distrital de Tacna – 2023*. [Tesis de grado académico de gestión pública y gobernabilidad] Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, programa académico de Doctorado en Gestión pública y gobernabilidad.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123597/Sanga\\_CBG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123597/Sanga_CBG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SERVIR (2012). *El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Edición digital. Disponible en:  
<http://www.SERVIR.gob.pe/>

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumentos

### ENCUESTA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

ESTIMADO Sr (a) Servidor público.

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre la opinión de **la Ley del servicio civil por parte de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**. Por consiguiente, agradeceré a usted responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente. Teniendo en cuenta la escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4

Totalmente de acuerdo =5

Área donde labora: Tribu Tacuon Régimen laboral: .....  
 Condición laboral: servicio Tiempo de servicio: 4 meses  
 Edad: 40 Estado civil: soltero  
 Sexo: M

N°	Preguntas	Escala de evaluación				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Proceso de incorporación al servicio civil</b>					
01	Estaría de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y dejar su régimen laboral actual.				✓	
02	Considera que hay información adecuada sobre el proceso de aplicación de la Ley del servicio civil por el que está pasando la Municipalidad.		✓			
03	Cree usted que el concurso público de méritos, debería darse para el ingreso al servicio civil.				✓	
04	Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil.					✓
05	Usted, está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por el SERVIR.					
	<b>Dimensión: Gestión del rendimiento</b>					
06	Considera Usted, que la información que le proporcionan sobre el proceso de evaluación de desempeño, los procedimientos, factores y metas, son adecuadas para evaluación pertinente.		✓			
07	Esta de acuerdo Ud., que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de metas y compromisos del puesto.				✓	
08	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observaciones se encuentra en el plan de capacitaciones, y está de acuerdo Ud., que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor.				✓	
09	Estás de acuerdo, que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconocen el aporte de los servidores con las metas institucionales.					✓
	<b>Dimensión: Gestión de capacitación y desarrollo de personas</b>					
10	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tienen prioridad para ser capacitado en el plazo de 6 meses, ¿está de acuerdo Ud., que con esta				✓	

	forma, logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?					
11	Esta de acuerdo Ud., que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudarán en el proceso de incorporación hacia la ley del servicio civil de su entidad.					✓
12	Esta de acuerdo Ud., que el presupuesto asignado por su entidad para las capacitaciones, están orientados a mejorar la productividad de los trabajadores.				✓	
13	Esta de acuerdo Ud., que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales.					✓
14	Considera Ud., que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad oportunamente, se logra la optimización del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano.					✓
<b>Dimensión: Compensación o remuneraciones</b>						
15	Considera que la remuneración que percibes es adecuada al trabajo que realiza diariamente.				✓	
16	Estás de acuerdo, que al pasar al régimen del servicio civil tendrás mayores beneficios laborales.				✓	
17	Estás de acuerdo, que actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador.	✓				
18	Considera que existen oportunidades de ascenso en función al mérito durante el desempeño laboral.			✓		
19	Estás de acuerdo, que la entidad reconoce o incentiva al personal por sus labores productivas realizadas.			✓		
<b>Dimensión: Derechos y obligaciones del personal.</b>						
20	Usted, percibe una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente ley y sus normas.			✓		
21	Goza Ud., de descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días por cada año completo de servicio.			✓		
22	Estás de acuerdo, que la Municipalidad, presta adecuadamente con seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación establecida.				✓	
23	Estas de acuerdo, que los trabajadores de la entidad, cumplen con lealtad y diligencia los deberes y funciones que impone, el servicio público.				✓	
24	Estás de acuerdo, que los trabajadores, tienen la obligación de informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de objetivos institucionales.				✓	
25	Esta de acuerdo Ud., que los trabajadores tienen la obligación de salvaguardar el interés del Estado y emplear austeramente los recursos públicos.					✓

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### ENCUESTA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ESTIMADO Sr (a), Servidor publico

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre opinión de **la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa**. Por consiguiente, agradeceré a usted responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario.


La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que la ha realizado. Por tanto, cada opción tiene un número, y encierre en círculo el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma: Teniendo en cuenta las siguientes escalas de evaluación: *Nunca =1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5*

N°	Preguntas	Escala de evaluación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b><i>Dimensión: Planificación de los recursos humanos.</i></b>					
01	Se realiza un análisis de necesidades brutas de recursos humanos que provisionan las necesidades diversas dentro de la Municipalidad.				✓	
02	Se realiza un análisis de necesidades netas de recursos humanos que analiza la disponibilidad de la programación de las medidas de cobertura dentro de la Municipalidad.			/		
03	Considera Ud., que dentro de la Institución Municipal, existe un sistema integrado de la Gestión de Recursos Humanos.				✓	
	<b><i>Dimensión: Organizacional del trabajo.</i></b>					
04	Se realiza adecuadamente un diseño de los puestos de trabajo para contratar, el personal dentro de la Municipalidad.				✓	
05	La contratación del personal dentro de la Municipalidad, se realiza de acuerdo al nivel de instrucción, las especializaciones realizadas, y los estándares de conducta que debe tener el ocupante del puesto.				/	
06	Se realiza una definición de los perfiles de los ocupantes de los puestos dentro de la Municipalidad.					
07	Al momento del contrato de personal, se indica de cuáles son los perfiles y requerimientos mínimos que debe tener el postulante para ocupar el puesto designado dentro de la Municipalidad.				✓	
	<b><i>Dimensión: Gestión del empleo</i></b>					
08	Se realiza la observación directa e indirecta del desempeño de cada uno de los trabajadores dentro de la Municipalidad.			/		
09	Se realiza periódicamente la evaluación del rendimiento, mediante la contratación de las pautas y estándares de rendimiento dentro de la Municipalidad.				/	
10	Se evalúa el cumplimiento de los procedimientos de reclutamiento y convocatoria, funciones y metas, en función de su adaptación de su puesto de trabajo, capacidades y habilidades obtenidos de los trabajadores dentro de la Municipalidad.			/		
11	En la municipalidad, se cumple adecuadamente con los procesos de selección del personal.			✓		
12	Se evalúa el punto de vista de los trabajadores con respecto a sus propias capacidades dentro de la Municipalidad, para lograr las metas establecidas?				✓	

<i>Dimensión: Gestión de relaciones humanas.</i>						
13	Considera Ud., que la municipalidad ha realizado acciones positivas para mejorar la calidad del Clima Laboral en la institución.				✓	
14	La Municipalidad ha realizado acciones de orientación al personal para remediar un conflicto de intereses, y conocimiento a dónde acudir dentro de la entidad u otros.			✓		
15	Es cierto que el sindicato de trabajadores de la Municipalidad, ha solucionado los conflictos laborales de los trabajadores de forma oportuna.			✓		
16	Se siente Ud., identificado con las funciones que tiene a su cargo.				✓	
17	Es cierto que existe, la municipalidad ha fomentado acciones positivas para lograr, buena relación laboral entre compañeros de trabajo en la entidad.				✓	
18	La institución da oportunamente, incentivos y/o reconocimientos a su personal en base al desempeño y/o méritos alcanzados por su labor al personal.			✓		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Anexo 2: Informe de validación por juicios de experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**GERENCIA PÚBLICA**

“APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020”

**I.- DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y nombres del informante: GALLEGOS VELA FEIPE MAURICIO

1.2 Cargo e institución donde labora: DIRECTOR DE POST GRADO - UNIVERSIDAD JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Gestión de Recursos Humanos.

1.4 Autor del Instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				X	
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.					X

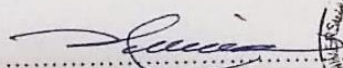
**III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:


Suficiente X Medianamente suficiente \_\_\_\_\_ Insuficiente \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: TACNA - 02-02-21

Celular N°: 933981485



Firma del Experto Informante  
DNI. 00475018



V°B°  
ESCUELA DE POST-GRADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**GERENCIA PÚBLICA**

"APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020"

**I.- DATOS GENERALES:**

1. Apellidos y nombres del informante: GALLEGOS VELA FEUPE MAURICIO
2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Aplicación de la Ley del Servicio Civil
- 1.4. Autor del Instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.					X
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.					X

**III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

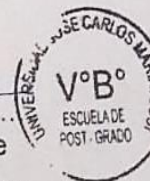
Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:

Suficiente  Medianamente suficiente \_\_\_\_\_ Insuficiente \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: TACNA - 02-02-21

Celular N°: 933 981485

Firma del Experto Informante  
 DNI: 00472018





**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**GERENCIA PÚBLICA**

"APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020"

**I.- DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante:

PARESES GONZÁLES IRIS EUFEMIA

1.2. Cargo e institución donde labora:

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN - UNAHBS

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión de Recursos Humanos.

1.4. Autor del Instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.					X
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de items para consolidar el concepto general					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8.COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.					X

**III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:

Suficiente  Medianamente suficiente  Insuficiente

Lugar y fecha: ABANCAY 2/2/21

Celular N°: 959110735

Firma del Experto Informante  
 DNI.....29345828.....



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
 ESCUELA DE POST GRADO  
 GERENCIA PÚBLICA

"APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

PARGUES GONZÁLES IRIS EUFEMIA

1.2. Cargo e institución donde labora:

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN - UNAMBA

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Aplicación de la Ley del Servicio Civil

1.4. Autor del instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				X	
5. SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de items para consolidar el concepto general.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.					X

III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:

Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:

Suficiente  Medianamente suficiente  Insuficiente

Lugar y fecha: ABANCA Y 2/2/21

Celular N°: 959110735

Firma del Experto Informante  
 DNI: 29345828



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**GERENCIA PÚBLICA**

"APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: BOMER RUMICHE JOSE MARIA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión de Recursos Humanos
- 1.4. Autor del Instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado y entendible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				X	
5. SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de items para consolidar el concepto general.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.				X	

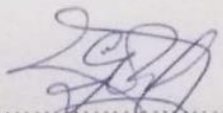
**III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:

Suficiente  Medianamente suficiente  Insuficiente

Lugar y fecha: TACNA 01/02/21

Celular N°: 952518558

  
 Firma del Experto Informante  
 DNI: 02836058



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POST GRADO  
GERENCIA PÚBLICA**

"APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA-TACNA, 2020"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:  
GOMEZ RUMICHE JOSE MARÍA
- 1.2. Cargo e institución donde labora:  
D.O. CENTE UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Aplicación de la Ley del Servicio Civil
- 1.4. Autor del Instrumento: Marjory Alejandra Aguilar Escobar

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				X	
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	X
9.METODOLOGÍA	El proceso responde al Método científico.				X	

**III. EVALUACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

Según su criterio, en términos generales el instrumento de recolección de datos presenta un contenido, que recogerá la información para el logro de los objetivos de manera:

Suficiente  Medianamente suficiente  Insuficiente

Lugar y fecha: TACNA 01/02/21

Celular N°: 952518558

Firma del Experto Informante  
 DNI: 02836058

## Anexo 4. Data

n.º	Características generales del trabajador					D1: Proceso de incorporación al servicio civil					D2: Gestión del rendimiento				D3: Gestión de capacitación y desarrollo de personas				D4: Compensación o remuneraciones					D5: Derechos y obligaciones del personal.											
	Área donde labora	condición laboral	Edad	Sexo	Regimen laboral	Estadocivil	Prgt1	Prgt2	Prgt3	Prgt4	Prgt5	Prgt6	Prgt7	Prgt8	Prgt9	Prgt10	Prgt11	Prgt12	Prgt13	Prgt14	Prgt15	Prgt16	Prgt17	Prgt18	Prgt19	Prgt20	Prgt21	Prgt22	Prgt23	Prgt24	Prgt25				
1	Registro civil	1	2	9	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4
2	Administración	1	2	5	2	1	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	
3	Administración	1	3	9	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3
4	transporte	1	2	7	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	
5	transporte	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
6	transporte	1	3	8	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3	2	3	3
7	Recursos humanos	1	3	4	2	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	
8	Tributación	1	2	3	2	1	4	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	
9	archivo	1	2	7	1	1	5	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	3	1		
10	Fiscalización	1	4	0	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	
11	archivo	1	5	0	2	1	5	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	5
12	Gerencia municipal	1	2	6	2	1	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	
13	desarrollo social	1	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3		
14	Gerencia municipal	1	2	8	2	1	5	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	
15	Procuraduría P.	1	2	9	2	1	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2		

16	desarr ollo social	1	2	3	6	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2													
17	Recur so huma nos	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3														
18	Recur so huma no	1	7	2	2	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3												
19	asesor ia legal	1	3	1	1	6	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4												
20	Admin istraci ón	1	8	2	2	6	1	2	3	2	5	2	5	2	4	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2													
21	desarr ollo social	1	2	1	3	8	1	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
22	Conta bilida d	1	7	2	2	5	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
23	conta bilida d	1	6	2	2	8	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
24	conta bilida d	2	5	1	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	1	4	2	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4									
25	conta bilida d	1	9	2	2	6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	2	4	2	4	1	1	4	1	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
26	tesore ria	1	8	2	2	6	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
27	tesore ria	1	8	2	2	5	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
28	tesore ria	1	4	2	1	6	1	2	2	4	2	1	2	2	4	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
29	tesore ria	1	9	2	1	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
30	Infor matic a	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
31	Infor matic a	1	5	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
32	Educa ción y cultur a	3	4	1	3	6	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
33	Tribut ación	1	0	1	2	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	Demu na	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	asesor ia legal	3	0	1	3	8	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	Admin istraci ón	1	0	1	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

37	Demuna	2	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	3	3	4	2	4
38	Mesa de partes	1	2	1	1	6	1	2	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4
39	Informativa	1	3	1	1	8	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	
40	Tesorería	1	4	2	1	1	0	1	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1
41	Tributación	2	4	2	4	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
42	Recurso humano	1	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3
43	Contabilidad	1	2	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2
44	Tributación	3	5	1	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
45	desarrollo social	1	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	4	5	4	4	5	
46	Gerencia de seguridad	1	3	1	1	5	1	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	1	4	3	3	3	4	
47	Tributación	3	3	1	3	6	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1
48	plafificación y presupuestos	1	2	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
49	asesoría legal	1	3	1	2	1	2	1	1	0	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	planificación y presupuestos	1	5	1	2	0	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3
51	Logística	1	4	1	1	5	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
52	Imagen institucional	1	4	2	1	6	4	1	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
53	procuraduría	1	3	2	4	4	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1
54	planificación y presupuestos	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4







105	Tributación	3	4	1	3	6	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	
106	plafificación y presupuestos	1	4	1	1	6	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	2	3	5	2	5	4	2	3	3	2	2
107	Asesoría legal	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	5	2
108	Tributación	3	4	2	3	6	1	1	1	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3
109	Plafificación y presupuestos	1	4	1	1	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	2	3	2	4	1	4	1	2	4	
110	Asesoría legal	1	4	1	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
111	planificación y presupuestos	1	4	2	2	2	2	4	1	5	4	1	1	4	4	5	2	2	1	1	1	1	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	5
112	Logística	1	3	1	1	5	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	Imagen institucional	1	4	1	1	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	Procuraduría	1	4	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	Planificación y presupuestos	1	3	1	1	0	1	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	5	
116	Desarrollo urbano	1	3	2	1	6	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	4	5	4	4	4	4	2	4	1	2	1	2	1	2	5	4	5
117	Desarrollo Urbano	1	3	1	1	5	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	4	5	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	2	1	5	4	5
118	Imagen institucional	3	3	2	3	6	1	1	1	1	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	1	4	3	3	1	2	1	2	4	4
119	Registro civil	1	3	1	1	1	1	4	1	5	4	1	1	4	4	5	2	2	1	1	1	1	1	5	4	1	1	4	4	4	4	4	5

1 2 0	Admin istraci ón	1	2 5	2 1	2 1	2 1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	4	5	4	4	4	1	4	1	3	2	2	1	1	5	4	5			
1 2 5	Infor matic a	1	3 3	1	1	6	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4		
1 2 7	Educa ción y cultur a	1	3 4	2	3	6	1	5	4	5	5	1	3	2	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	1	5	5
1 3 1	Admin istraci ón	1	3 6	2	2	6	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	
1 3 2	Demu na	2	3 5	1	4	6	1	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	