

## Implementación de la Ley Servir N° 30057 y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, en el año 2018

Implementation of the Serve N° 30057 Law and its relationship with the work performance of public servants in the Sanchez Carrion Provincial Municipality, in the year 2018

Joel Jesús Espinoza Alayo\*

Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

\* Autor correspondiente: [jjespa31@gmail.com](mailto:jjespa31@gmail.com) (J. Espinoza)

DOI: [10.17268/rev.cyt.2022.04.04](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.04.04)

### RESUMEN

La Ley Servir N° 30057 comenzó a implementarse desde el año 2013, dando como último plazo a las instituciones públicas del país, el año 2018, para que inicien su proceso de incorporación. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable la implementación de la ley servir 30057 y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, con respecto a la metodología, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, es un tipo de investigación cuantitativo su diseño de investigación es no experimental, utilizando el método deductivo-inductivo, como técnica utilizo la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyendo, que existe entre la variable implementación de la ley servir 30057 y la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión es: "correlación positiva moderada, en el año 2018. Con un valor de chi cuadrado de Pearson de 0.000, por cuanto es menor a 0.05 en cuanto la validez del cuestionario, alcanzo en la variable independiente un valor alfa de Cronbach de 0.557 aceptable por otro lado para la variable dependiente logro un valor de 0.586 también aceptable, para la recolección de datos.

**Palabras clave:** Ley Servir; Desempeño Laboral; Servicio Civil; Correlación Positiva

### ABSTRACT

The Servir Law No. 30057 began to be implemented since 2013, giving as a last deadline to the country's public institutions, the year 2018, to begin their incorporation process. Its objective was to determine the relationship that exists between the variable the implementation of the law serve 30057 and its relationship with the work performance of public servants in the Provincial Municipality Sánchez Carrión, with respect to the methodology, the type of study was descriptive-correlational, it is a type of quantitative research its research design is non-experimental, Using the deductive-inductive method, as a technique I use the survey and instrument the questionnaire. Concluding that exists between the variable implementation of the Servir Law 30057 and the variable work performance of public servants of the provincial municipality of Sánchez Carrión is: "moderate positive correlation, in the year 2018. With a Pearson chi-square value of 0.000, since it is less than 0.05 in terms of the validity of the questionnaire, I reach in the independent variable a Cronbach's alpha value of 0.557 acceptable on the other hand for the dependent variable I achieved a value of 0.586 also acceptable, for data collection.

**Keywords:** Serve Law; Job Performance; Civil Service; Positive correlation

### 1. INTRODUCCIÓN

Modernizar la gestión pública en nuestro país es un esfuerzo que han hecho los gobiernos a partir de 1995. En este sentido, la administración pública como sustento del Estado, ha sido entendida como el conjunto de instituciones que brindan servicios a la población en aspectos que normalmente eran políticas decididas por la autoridad, pero luego comenzó a asumirse que deberían en articulación, esto comenzó a tener el interés de las autoridades y sobre todo de los técnicos y académicos de la administración pública. (Chiavenato, 1989)

Existen una variedad de normas, todas con la buena intención de mejorar el rendimiento de los servidores públicos, brindar un buen servicio a la población y también reconocer en sus beneficios sociales principalmente



el remunerativo; pero todos incapaces de solucionar el problema de la unificación de regímenes y sobre todos de la capacitación y profesionalismo de los empleados, problemas que hasta la fecha continúan siendo el talón de Aquiles de la administración del recursos humano y la modernización del aparato estatal. Aún hay voces de conocedores quienes desde una perspectiva pesimista asumen la posibilidad que cualquier norma general en su intento de unificar la normativa laboral, terminen siendo un sistema normativo más.

En la siguiente descripción se muestra esta alta diseminación del sistema laboral en nuestro país, a excepción del D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa:

El régimen especial juvenil Ley N° 30288 (1), Régimen General de la Actividad Privada (2), Régimen de Microempresa (3), Régimen de pequeñas empresas (4), Modalidades Formativas Laborales (5), Régimen Agrario (6), Régimen Portuario (7), Régimen CAS (8); casi todos poseen una remuneración mínima vital de S/. 930.00 Soles, y en el (6) una remuneración diaria de S/. 36.29 soles; en lo que concierne al pago de Seguro Social y AFP, están inmersos todos estos régimen excepto el (5) que tiene un seguro diferenciado; las jornadas de trabajo son de 48 horas en todos los regímenes; en cuanto a vacaciones oscilan entre 15 días calendario por año cumplido, excepto el (8) que es de treinta días; en cuanto a CTS, poseen en el (2), (4), (6) y (7); en cuanto a gratificaciones y asignación familiar, también gozan de ello el (2), (4), (6) (7) y (8); y en cuanto a participación de utilidades solamente (2) y (4). Adaptación del cuadro elaborado por Pozo S. W. 2012, citado por Ochoa Cardich C. (s.a.)

Desde el gobierno de Valentín Paniagua, se ha intentado introducir políticas que respondan a la realidad administrativa y que guarden coherencia con el discurso en materia de modernización del Estado. Es así que en el 2002 se aprueba una Ley que termina en un Decreto Supremo en el año 2013, que plantea una reforma más completa sobre modernización de la gestión pública. (De Lama, M. 2016)

A mediados del 2008, el gobierno de ese entonces estableció una política que marcaría el inicio de una reforma en el servicio civil. La intención de esa política fue compensar el crecimiento de las entidades del Estado en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, por ello en el 2013 se promulga la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y de sus Reglamentos en la prontitud de año después. (Paredes Morales, Luis, Gutiérrez Galván, Ángela; 2012)

Esto significó una relevancia en cuanto al manejo de los recursos humanos, sino también en cuanto a un paso gigantesco en modernización del aparato estatal. Esto también implicó establecer los mecanismos básicos sobre carrera pública, la capacitación, la meritocracia en directivos públicos, la evaluación del desempeño, y otros aspectos. El diseño de la política del servicio civil partía de la premisa que, “(...) si la institucionalidad pública es el marco de incentivos de las organizaciones públicas, cualquier reforma de estas sólo será positiva y duradera en la medida en que contribuya a reformar también positiva y duraderamente el fondo o marco institucional en que la organización se inserta. Toda verdadera reforma del Estado ha de ser, pues, a la vez, organizativa e institucional” (Cunill, 1999)

Esto transferido a la Municipalidad de la provincia de Sánchez Carrión, saca a relucir que la mayoría de trabajadores son permanentes, vueltos a sus trabajos por orden judicial a raíz de la desnaturalización de sus contratos originales, en este sentido, la implementación de la Ley Servir a traído consigo resistencias pero al mismo tiempo una actitud vigilante y de iniciativa individual por la capacitación y fortalecimiento de capacidades en las áreas en las que se desempeñan, esto refleja la necesidad de verificar la influencia de la Ley en las capacidades de desempeño laboral.

La aplicación de la Ley del Servicio Civil 30057, en nuestro país ha generado una serie de controversia, respecto al camino que debe seguir la reforma laboral puesto que algunos técnicos en la materia han afirmado que si bien puede significar un aumento en la calidad de los servidores públicos y por ende del servicio civil.

Fiestas, (2022) en su tesis “Expectativas al tránsito a la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash “ para obtener su maestría en gestión pública de la Escuela de post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, tuvo como propósito determinar la relación de las expectativas al tránsito a la ley del servicio civil con el desempeño laboral de los trabajadores, como metodología estuvo basada en un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, los resultados arrojaron que, las expectativas al tránsito de la ley servir, presento un nivel medio, manifestando que el 85.9% de los trabajadores, mientras que el desempeño de los trabajadores de la DIRES-Ancash, de acuerdo con calificaciones de los jefes de áreas, el 89.9% de los trabajadores, obtuvieron un medio. Se concluyo que, existe una correlación negativa o indirecta débil, con un valor -0,162, el resultado de p-valor (0.048) es menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Holgado, (2020) en su tesis “Impacto de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de servidores Públicos” para obtener el grado de maestro en Gestión Publica, de la Escuela de post grado de la

Universidad Privada de Cesar Vallejo, tuvo como objetivo conocer el impacto del desempeño laboral con la implementación de la ley servir de los servidores públicos de la DIRESA Apurímac , 2018-2019, la investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, intencional de conveniencia, de corte transversal se obtuvo el resultado que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.851, un valor positivo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR, llegando a la conclusión que según las respuestas de los encuestados, efectivamente existe un impacto significativo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR. Esto se debe a que una vez implementada la ley SERVIR, se espera que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral debido a que se dispondrán de mejores condiciones laborales.

Vargas, (2021) en su tesis “La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE-Lima” para obtener el grado de Maestro en Gestión Publica, tuvo como objetivo determinar el estudio “La ley servir con del desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE-Lima 2021, la investigación fue básico, descriptivo-correlacional, no experimental, su técnica es la encuesta, a lo que el instrumento es el cuestionario con una confiabilidad de Alfa de Crombach del 0,879 y 0,904. Se obtuvo un 57.89% define que la Ley Servir se desarrolla en nivel aceptable, el 24.21% de los encuestados refieren que la ley se desarrolla un nivel bajo y el 17.89% evidencia a Ley Servir desarrollándose un nivel alto. En ese sentido se puede observar que el estudio en investigación, es aceptable con 47.37%, así como 27.37% rango bajo y alto en el 25.26%. definiendo que existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según de Rho Spearman de 0.652 y un resultado moderado, estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01

Castro, (2020) en su artículo científico “Gestión del talento Humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo” publicado en la revista Ciencia Latina, Revista multidisciplinar, se caracterizó por determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, dicha investigación se sostiene en los aportes teóricos que ayudaran al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente, su objetivo fue determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral , su investigación fue básica, no experimental, descriptivo, transversal, concluyéndose que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejorara el desempeño laboral, siendo lo mas resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que la realiza la institución.

Guevara, (2021) en su tesis “Gestión de la ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo San Martin” para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública de la escuela de post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín– 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional los resultados determinaron que el nivel de la gestión de la ley servir, fue regular en 62 %, malo en 29 % y bueno en 9 %; el desempeño laboral, fue medio en 69 %, bajo en 19 % y alto en 12 %. Concluyendo que existe relación entre la ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín– 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 969 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 93.90 % de la ley servir influye en el desempeño laboral.

Alvites, (2021) en su tesis “ Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2020 “para obtener el l grado de Doctor en Gestión Pública, del programa de Post Grado académico de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, fue determinar la influencia entre ambas variables, la metodología fue el diseño y tipo de investigación es básica no experimental y de corte transversal, y el tipo de investigación como proyectivo es una propuesta como alternativa de solución al problema. En la cual tuvo como objetivo general proponer acciones orientadas a implementar la Ley de Servicio Civil para mejorar el desempeño profesional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Guadalupe, la misma que resultó la mayoría en la categoría Medio con un 53.33% en cuanto a las dimensiones calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización y desarrollo personal en su mayoría se encuentran en la categoría medio con más del 50% de los trabajadores encuestados, resultados que muestran una problemática previa a la incorporación a la ley servir por lo cual los trabajadores deben estar capacitados con los requisitos establecidos para la incorporación requerida de la institución en la ley mencionada.

López, S.M. & Vásquez, S.M. (2019) en su tesis “Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio

civil-2016” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración Pública de la facultad de ciencias empresariales de la escuela académico profesional de Administración Pública , tuvo como objetivo proponer un Plan de Desarrollo Personal para mejorar el Desempeño Laboral de los Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, que coadyuve al fortalecimiento de la eficiencia, eficacia y calidad de los procedimientos administrativos. Estableciendo para ello los lineamientos y pautas para el desarrollo, fortalecimiento, actualización de los conocimientos, competencias, capacidades y habilidades de los servidores que laboran en esta Sede Ejecutora; los mismos que se encuentran contenidos en sus diversos documentos de gestión como el POI, Mapa de Procesos y los Objetivos contenidos en los Planes de Desarrollo del Gobierno Regional (PER-PDRC y PEI 2015-2018). La promulgación de la Ley N° 30057-Ley SERVIR, plantea una reforma orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión del capital humano en el Sector Público, garantizando el principio de mérito en la gestión de las personas, siendo un objetivo fundamental la profesionalización del servicio civil. Los resultados de la investigación brindaron información valiosa y elaborar un Plan de Desarrollo Personal para mejorar el Desempeño de los servidores de la UGEL Ferreñafe, el cual tiene como intención principal poder responder coherentemente con las políticas priorizadas, pero que a la vez pretende estar acorde con lo dispuesto y expresado en la Normativa expedida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR. La recomendación procede en el sentido de que la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe considere en implementar el Plan de Desarrollo Personal para mejorar el Desempeño de cada uno de sus servidores.

La presente investigación tiene la finalidad de generar conocimiento científico sobre la relación existente entre la aplicación de una Ley, en este caso la Ley Servir 30057 y la predisposición para capacitarse y actualizar sus conocimientos de los servidores públicos que traiga consigo una mejora en su desempeño laboral. (Lay, E. 2012)

Esta investigación busca desarrollar acciones para determinar la solución a la necesidad de capacitación y fortalecimiento de capacidades y por ello de su desempeño laboral de la gran mayoría de servidores públicos de las diversas instituciones públicas.

Los instrumentos de medición, tanto del avance de la implementación de la Ley Servir 30057, así como del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, son válidos y confiables, y determinarán la relación que existe entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral de empleados de esta institución, lo que de por sí, una vez utilizado en esta investigación podrá ser utilizado en otras investigaciones que intenten resolver problemas similares en otras entidades.

El problema que se pretende resolver: ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley Servir N° 30057 y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, en el año 2018?

Así mismo el objetivo general y los específicos que se pretende alcanzar son:

Determinar la relación entre la implementación de la Ley Servir N° 30057 y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, en el año 2018.

Describir las dimensiones de la ley servir

Describir las dimensiones del desempeño laboral

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1.- Tipos de estudio**

Descriptivo – Correlacional

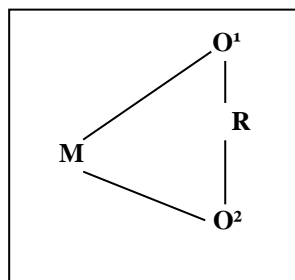
Descriptivo porque: “pretende especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 pp.80)

Correlacional porque: “El estudio se caracteriza porque describe cada una de las variables y luego las relaciona. Los estudios correlacionales buscan caracterizar las propiedades y características importantes del fenómeno de estudio y los correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible en una muestra o población”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp.80-81).

## 2.2.- Diseño

Por su parte el Diseño de Investigación: “...es No experimental, ya que no hay manipulación expresa de ninguna variable; la información se recoge tal y como está en el medio”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

Esquema.



Dónde:

**M** = Muestra

**O<sup>1</sup>** = Variable 1 Implementación de la Ley Servir 30057

**O<sup>2</sup>** = Variable 2 Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la MPSC

**R** = Relación de las variables de estudio

## 2.3.- Métodos

La redacción de la problemática ha utilizado el método deductivo, lo que ha implicado ir de lo general a lo específico, es decir la unidad de estudio que es la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Por su lado el tipo de investigación es cuantitativo dado que se utiliza procesos estadísticos a partir de la tabulación de resultados luego de la aplicación de los instrumentos para medir el avance de la implementación de la Ley Servir así como para medir el desempeño laboral de los servidores públicos.

De acuerdo a lo sostenido por Cook y Reichart: en los estudios cuantitativos se miden variables que pueden tomar valores numéricos y se someten a análisis estadístico, se utilizan las técnicas experimentales estudios de muestra, etc., se plantean resultados de carácter concluyente y se ocupa de comprobar, rechazar o confirmar la hipótesis de investigación.

Así mismo se utilizará el método inductivo al finalizar la investigación lo que permitirá generalizar los resultados obtenidos en nuestra unidad de análisis.

Adicionalmente, también se utiliza el método que nos va a permitir el estudio en escritorio de las diferentes partes estructurales de los organigramas, CAP, MOF y ROF de la MPSC, y del desempeño laboral sostenido por la Ley Servir N° 30057, arribando a los resultados que se busca, en este caso demostrar la hipótesis y cumplir con los objetivos trazados.

## 2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación utiliza la técnica de la encuesta y dos cuestionarios estructurados en escalas de Likert, como instrumentos, uno que permite medir el avance de la implementación de la Ley Servir y el otro que permite medir el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la MPSC.

Los instrumentos fueron evaluados en su validez y confiabilidad; en cuanto a la validez, se utilizó el criterio de jueces expertos.

### Técnica de la Encuesta

“Es una de las técnicas de recolección de información más usada, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas.” (Bernal, 2000, p. 172)

Le encuesta se fundamenta en el cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

### Instrumento: El Cuestionario

“Es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos; es un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (Bernal, 2000, p.222).

En cuanto a la confiabilidad, se realizó la prueba piloto a 25 servidores públicos (10%) de la muestra, utilizó el índice de coherencia y consistencia interna, Alfa de Cronbach, para instrumentos de índole psicológica, cuyos resultados fueron: valor de 0,873 (Logrado) para la Implementación de la Ley Servir y valor de 0,827 (Logrado) para el desempeño laboral; estos índices muestran una alta confiabilidad de los instrumentos, esto vinculado a la validez, permitió aplicarlos sabiendo que los resultados que nos brinde serán los adecuados.

Los resultados se muestran a continuación:

**Tabla de Estadísticos de fiabilidad**

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach	N° de elementos
IMP. LEY SERVIR 30057	0,557	20
DESEMPEÑO LABORAL	0,586	30

Fuente: Prueba piloto a 25 servidores públicos

#### **Cuestionario: Implementación de la Ley Servir 30057 (Anexo 2)**

El Cuestionario para verificar el avance de la Implementación de la Ley Servir, es anónimo y consta de 20 ítems, repartidos entre las dimensiones: Inicio y preparación de la entidad (5 ítems), Análisis Situacional (7 ítems), Mejora Interna (5 ítems), Implementación de concursos (3 ítems). (Web Servir)

#### **Cuestionario: Desempeño Laboral (Anexo 3)**

El cuestionario de desempeño laboral es anónimo y tiene 30 ítems, repartidos entre las dimensiones: orientación y atención al usuario (5 ítems), transparencia (5 ítems), compromiso (5 ítems), flexibilidad (5 ítems), aprendizaje continuo (5 ítems), experticia profesional (5 ítems). Este cuestionario ha tomado ítems de Grado A de las competencias comunes y profesionales de la Guía para Realizar la Evaluación del Desempeño (Dpto. Nac. de Planeación – Bogotá – 2018. (El Ágora del escritor Blog de Román Aller Zárate)

Las escalas de valoración de ambos instrumentos es el siguiente: logrado (4), en proceso (3), en inicio (2), deficiente (1).

#### **Métodos de análisis de datos**

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

#### **Fuente de información o material de estudio**

##### **a) Población:**

La totalidad de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión: 723, de acuerdo al cuadro de asignación de personal 2018. CAP-MPSC (2018)

##### **b) Muestra:**

Servidores seleccionados de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión: 251, para ello se utilizó un muestreo probabilístico, en función a los cálculos estadísticos realizados y teniendo en cuenta la población.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P(1-P)}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot P (1-P)}$$

**Dónde:**

n= Tamaño de la muestra

z= Valor de la tabla de la distribución normal estándar z de 95% es igual a Z de 0,4750 = 1,96

p= Proporción de las unidades de análisis que tienen un mismo valor de la variable. En este caso el porcentaje estimado de la muestra p=50%

q= (1-p) Proporción de las unidades de análisis en las cuales las variables no se presentan.

N= Tamaño de la población.

e= Error muestral

$$n = \frac{(723) (1,96)^2 \times 0,5(1-0,5)}{(0,05)^2 (722-1) + (1,96)^2 \times 0,5 (1-0,5)} = 251,09$$

Por lo tanto la muestra que se obtiene es de 251 servidores públicos de la MPSC.

**Muestra Estratificada**

Se ha tenido en cuenta 3 grupos, aplicando la fórmula de estratificación se obtendrá la información siguiente:

Fórmula de estratificación:

$$\frac{\text{Sub población (n)}}{\text{Población}}$$

$$n_1 = \frac{142 (251)}{723} = 49,29 = 49$$

$$n_2 = \frac{354 (251)}{723} = 122,89 = 123$$

$$n_3 = \frac{227 (251)}{723} = 78,8 = 79$$

**Tabla 1.** De Distribución del total de la muestra por grupos (Estratificación)

GRUPO DE SERVIDORES PÚBLICOS	CANTIDAD
Trabajadores Nombrados	49
Trabajadores CAS	123
Trabajadores por Proyectos de Inversión y Actividades	79
<b>Total de servidores públicos de la MPSC a aplicar instrumentos</b>	<b>251</b>

Fuente: Aplicación de fórmula de estratificación

**3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Cada uno de los dos instrumentos han sido aplicados a 251 servidores públicos, y ambos han tenido la escala y puntuación descrita en las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se ha efectuado la sumatoria en cada instrumento de cada servidor público lo que ha permitido elaborar la siguiente tabla.

**Tabla 2.** Resultados de aplicación de cuestionario de implementación de la Ley SERVIR N° 30057, dimensión: inicio

GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO	TOTAL	LOGRADO	%
Nombrados	49	49	19,52
CAS	123	123	49,00
Proyectos y actividades	79	79	31,48
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>251</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta

Interpretación: según la tabla 2 de acuerdo a los resultados de aplicación de implementación de la ley servir, tuvo un logro del 100%, siendo el grupo mas importante el CAS con un 49%, proyectos y actividades el 31,48% y el grupo nombrado como tercero lugar el 19,52%

**Tabla 3.** Resultados de aplicación de cuestionario de implementación de la Ley SERVIR N° 30057, dimensión: analisis

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>%</b>
Nombrados	49	49	19,52
CAS	123	123	49,00
Proyectos y actividades	79	79	31,48
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>251</b>	<b>100,00</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Encuesta

Interpretación: según tabla 3 la dimensión de análisis también se logró el 100%, siendo la participación del grupo CAS mas importante el 49%, proyectos y actividades el 31,48% y en el tercer nivel el 19,52%

**Tabla 4.** Resultados de aplicación de cuestionario de implementación de la Ley SERVIR N° 30057, dimensión: mejora

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>% inicio</b>	<b>% Deficiente</b>
Nombrados	49	0	2	47	0,8	18,72
CAS	123	0	4	119	1,6	47,41
Proyectos y actividades	79	0	2	77	0,8	30,68
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>243</b>	<b>3,2</b>	<b>96,79</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>		

Fuente: encuesta

Interpretación: según el resultado en la implementación de la ley servir la dimensión MEJORA logro un 97% deficiente y 3% en el nivel de inicio, siendo el grupo mas importante CAS que representa el 47,4%, en segundo el grupo de proyectos y actividades el 30,6% y en el tercer nivel el 18,72%

**Tabla 5.** Resultados de aplicación de cuestionario de implementación de la Ley SERVIR N° 30057, dimensión: convocatorias

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	2	47
CAS	123	2	121
Proyectos y actividades	79	9	70
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>13</b>	<b>238</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>

**Tabla 6.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: orientación

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	48	1	0	0
CAS	123	123	0	0	0
Proyectos y actividades	79	79	0	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>250</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: encuesta

Interpretación: según el desempeño laboral alcanzo un nivel de logro del 100%, destacando siempre el grupo CAS con una participación del 49,5%, con el grupo Proyectos y acticos 31.96% y el grupo nombrados 19,5%

**Tabla 7.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: transparencia

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	47	2	0	0
CAS	123	120	3	0	0



<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Proyectos y actividades	79	78	1	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>245</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: encuesta

Interpretación: con respecto a esta dimensión de transparencia en el desempeño laboral alcanzo el 98%, en el nivel proceso 2%, alcanzando la opinión del grupo de CAS.

**Tabla 8.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: compromiso

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	48	1	0	0
CAS	123	120	3	0	0
Proyectos y actividades	79	79	0	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>247</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: encuesta

Interpretación: en el desempeño laboral alcanzo el nivel de logro 98% y 2% en proceso destacando la opinión del grupo CAS

**Tabla 9.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: flexibilidad

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	47	2	0	0
CAS	123	121	2	0	0
Proyectos y actividades	79	77	2	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>245</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: encuesta

Con respecto al desempeño laboral, en la dimensión de flexibilidad logro 98% y 2% en proceso, destacando el grupo de CAS.

**Tabla 10.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: aprendizaje

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	48	1	0	0
CAS	123	122	1	0	0
Proyectos y actividades	79	79	0	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>249</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>99%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta

En cuanto al desempeño laboral por la dimensión de aprendizaje logro el 99% y 1% en fase de inicio, destacando el grupo de CAS.

## DESEMPEÑO LABORAL, DIMENSIÓN: APRENDIZAJE

**Tabla 11.** Resultados de aplicación de cuestionario de desempeño laboral, dimensión: experiencia

<b>GRUPO DE SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>LOGRADO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>EN INICIO</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Nombrados	49	49	0	0	0
CAS	123	123	0	0	0
Proyectos y actividades	79	79	0	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>251</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje del total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Fuente: Encuesta

Interpretación: según la tabla 11, sobre el desempeño laboral en la dimensión de la experiencia se ha logrado el 100%, obteniendo a nivel de grupo la mayor proporción de los encuestados por parte del CAS.

#### 4. CONCLUSIONES

La relación que existe entre la variable implementación de la ley servir 30057 y la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión es: “correlación positiva moderada, en el año 2018. Con un valor de chi cuadrado de Pearson de 0,000, por cuanto es menor a 0,05 en cuanto la validez del cuestionario, alcanzo en la variable independiente un valor alfa de Cronbach de 0,557 aceptable por otro lado para la variable dependiente logro un valor de 0,586 también aceptable, para la recolección de datos.

Con respecto al primer objetivo específico describir la ley servir, se llegó a la conclusión que las dimensiones de Inicio, de análisis se llegó a 100% al nivel de logrado, por otro lado las dimensiones de Mejora, convocatoria, y mejora 95%, 96.7% se logró un estado deficiente. Estos dos últimos sería recomendable trabajarlos para superar las deficiencias en dichas dimensiones

Al igual al objetivo específico dos describir el desempeño de los trabajadores, con respecto a las dimensiones tales como a orientación y atención al usuario, orientación, y experiencia, se logró el 100% del nivel logrado, al igual también se pudo obtener el nivel logrado, tales como las dimensiones de transparencia, compromiso, flexibilidad y aprendizaje, alcanzando 98%, 98%,95% y 99% respectivamente.

Con ello se concluye que las expectativas de las dimensiones si han logrado en su gran porcentaje de participación.

#### AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, y a todos sus maestros que nos han compartido sus enseñanzas, ya la vez por dar la oportunidad de efectuar la tesis en el programa de doctorado en gestión pública.

A la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión y sus autoridades, por permitirme aplicar los instrumentos de investigación en sus servidores públicos.

Al asesor de esta tesis, el Dr. Carlos Alberto Franco Cornelio, por su apoyo constante en la ejecución de la misma.

A todos los compañeros doctorando en gestión pública por sus recomendaciones permanente.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvitres, J. 2021. Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2020. Tesis Doctorado. Escuela de post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo
- Bernal, C. 2000. Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Editorial Nomos. Bogotá, Colombia. 262 pp.
- Castro, K.; Delgados, J. 2020. Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 4(2): 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chiavenato, I. 1989. Introducción a la Teoría General de la Administración. Ed. McGraw- Hill. México. 447 pp.
- Cunill, N. 1999. Retos de las reformas de segunda generación. Mercantilización y Neoclientelismo o Reconstrucción de la Administración Pública. Nueva Sociedad. Caracas. 160: 1-19.
- De Lama, M. 2016. La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño de la Gestión en el Gobierno Regional de Piura. Tesis Doctorado. Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.
- El Ágora del escritor Blog de Román Aller Zárate. Disponible en: <http://www.edugestores.pe/retos-para-el-fortalecimiento-de-capacidades-en-la-gestion-publica-por-roman-aller/>
- Fiestas, R. 2022. Expectativas al tránsito a la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash. Tesis Maestría. Escuela de post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo,
- García, S.; Dolan, S. 1997. Dirección por valores. Edit. McGraw Hill. Madrid, España. 269 pp.
- Guevara, J. 2021. Gestión de la ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo San Martín. Tesis Maestría. Escuela de post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

- Hernández S.; Fernández, C.; Baptista, L. 2010. Metodología de la Investigación. 6ª edición. Mc Graw Hill. D.F. Mexico. 589 pp.
- Holgado, M. 2020. Impacto de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de servidores Públicos. Tesis Maestría. Escuela de post grado de la Universidad Privada de Cesar Vallejo.
- López, S.; Vásquez, S. 2019. Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil-2016. Tesis Licenciatura. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad privada “Señor de Sipán”.
- Vargas, P. 2021. La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE-Lima. Tesis Maestría en Gestión Pública, Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo.