

## Productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo

Productivity of the public employee of Legislative Decree 276 and CAS 1057 of the Municipalities of San Agustín de Cajas and Pilcomayo province of Huancayo

Aldo Abel Ramos Parra<sup>1\*</sup>; Willian Armando Reyes Alva<sup>2</sup>; Oscar Grimaldo Paita Vega<sup>3</sup>

1 Universidad Peruana Los Andes, Av. Giráldez N° 230, Huancayo, Junín, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

3 Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Pedro Monge Córdova, Jr. Colina N° 1350, Jauja, Junín, Perú.

\*Autor correspondiente: [alove35@hotmail.com](mailto:alove35@hotmail.com) (A. Ramos).

Fecha de recepción: 09 12 2020. Fecha de aceptación: 02 03 2021.

### RESUMEN

La importancia de la productividad del empleado público en el desarrollo del país es un tema muy presente del ámbito de la gestión pública, la cual se ve sometida a distintas condiciones laborales según el sistema de trabajo al que se esté vinculado, y siendo motivo del presente estudio que se centra en dos regímenes laborales en las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo, Provincia de Junín. El objetivo fue determinar la diferencia en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las municipalidades indicadas. Metodológicamente, el diseño de investigación es aplicado, descriptivo con enfoque cuantitativo y transversal. La población y muestra estaba compuesta por 120 trabajadores de las municipalidades. Como técnica se empleó la encuesta y la observación y para la validación de los instrumentos se utilizó el método de validez de contenido a través del juicio de expertos; el estudio de los datos se realizó mediante el empleo de análisis descriptivo, empleando el programa estadístico SPSS 24. Se concluyó que no existe diferencia significativa en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.

**Palabras clave:** productividad; empleado público; trabajo; régimen laboral; municipalidad.

### ABSTRACT

The importance of the productivity of the public employee in the development of the country is a very present issue in the field of public management, which is subject to different working conditions depending on the work system to which it is linked, and being the reason for this study that focuses on two labor regimes in the Municipalities of San Agustín de Cajas and Pilcomayo, Province of Junín. The objective was to determine the difference in the productivity of the public employee of Legislative Decree 276 and CAS 1057 of the indicated municipalities. Methodologically, the research design is applied, descriptive with a quantitative and transversal approach. The population and sample consisted of 120 workers from the municipalities. As a technique, the survey and observation were used, and for the validation of the instruments, the content validity method was used through expert judgment; the study of the data was carried out using descriptive analysis, using the SPSS 24 statistical program. It was concluded that there is no significant difference in the productivity of the public employee of Legislative Decree 276 and CAS 1057 of the Municipalities of San Agustín de Cajas and Pilcomayo Huancayo province - 2019.

**Keywords:** productivity; public employee; job; labor regime; municipality.

### INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de productividad que presenta el empleado público al desarrollar su trabajo dentro de determinadas condiciones laborales que se derivan de los dos regímenes laborales al que están vinculados los

trabajadores en dos municipalidades de la provincia de Huancayo.

El Estado Peruano buscó desde sus orígenes dar un servicio con eficacia y eficiencia a la población mediante las instituciones públicas, tal labor la ejecuta mediante los empleados públicos, quienes poseen un perfil apropiado obligando a

planificar los derechos de estos con los principios de la población; no obstante, tal coyuntura está lejos de lo real, dado que hay por lado de la población la perspectiva de que el servicio que se ofrece en los órganos del Estado es ineficiente. El Estado y el ámbito privado casi nunca crean los mismos bienes, y, por ende, es difícil entablar comparaciones directas. Si se dan, como el caso de la enseñanza, es complejo evaluar los factores (en educación, la calidad de estudiantes) como los bienes (los tests) solo obtienen de forma satisfactoria solo ciertos puntos de los estudiantes, normalmente no muestran creatividad y valores cívicos, puntos que las escuelas promueven (Stiglitz, 2000). Cuyo valor está en base al carácter del producto y de la transacción; la unidad de tiempo en que usan los insumos sea en años, meses, semanas, días, etc.; y de los costos unitarios de producto acabado y la monetización que facilitan solucionar problemas de medida al tener un modelo común a diversos elementos de la producción como trabajo y equipo (Medina, 2005).

Algún tiempo atrás, dentro del campo de gestión por competencias, se hablaba de inteligencia emocional, concepto hecho famoso por Daniel Goleman que afirma que el éxito del individuo no depende de su inteligencia en términos de conocimientos, sino por la facultad para enfrentar situaciones específicas de vincularse con los demás y son estas cualidades las que definen sus competencias, es así que el conocimiento junto con la habilidad y actitud es un componente de la competencia y; capital intelectual, que mide el conocimiento acumulado como activo intangible, pero valorado cuando se toman decisiones de inversión (Sagi-Vela, 2004). El saber hacer reúne las actitudes, capacidades y aptitudes (habilidades y conocimientos) de los empleados. También los denominamos competencias profesionales. Ante un resultado insuficiente, si la persona tiene potencial se puede desarrollar con la formación (Taylor, 1916). A esto, la dirección por objetivos por el cual un dirigente y sus subordinados confeccionan de manera conjunta la identificación de los objetivos comunes; establecen el área de responsabilidad básica del subordinado en forma de resultados a alcanzar y emplean esas mediciones como modelos para que funcione el equipo y analizar el desempeño del subordinado como el total del equipo (Matilla, 2008); si no se entiende bien lo que significa dirigir por objetivos no es porque el entendimiento sea complejo, sino por la rapidez con que se encara (Llanos, 2004). Los puestos de trabajo como los sistemas de evaluación deben tratarse como perfiles profesionales iguales en lo que se llama familias de cargos y funciones que están relacionados con su perfil profesional, en los que el funcionario puede desenvolver su carrera, facilitando dicha especialización, aunque asimismo limite la probabilidad de cambiar de un área a otra con lo que podría estar restringido a un lado profesional dado (Padilla, 2016). El objetivo final de la evaluación del rendimiento, y para esto las instituciones deben tener consciencia de la relevancia que el capital humano tienen la productividad global (Blanco, 2007).

Existen conceptos inherentes a la teoría de las organizaciones, y que Harmon & Mayer (1999)

asocian a valores gerenciales, se han incorporado como principios de eficacia y el de eficiencia administrativa. Son cuatro términos que a veces se confunden, probablemente porque se usan en distintas disciplinas con significados distintos (Fernández-Ríos & Sánchez, 1997). El concepto de economía se refiere, específicamente, a "las condiciones en las que se adquieren los inputs: cantidad y calidad deseadas, momento oportuno y menor costo" (Torres, 2002); la eficacia consiste en concluir el proceso de producción logrando el output previsto, da significado al proceso, porque lo finaliza en el sentido que se había proyectado, pero no tiene mayor connotación de utilidad para la organización. A su vez, la eficiencia es un cociente en lograr el resultado pretendido al menor costo posible (Zan, 1989), lo cual se puede lograr "enfaticando la maximización del output para un conjunto dado de inputs, o la minimización del input para una cantidad y calidad dada de output" (Torres, 2002); cuando en la ecuación de eficiencia detectamos un problema en el resultado, lo atribuimos a una falta de rendimiento del empleado o a una mala organización del trabajo (Mayntz, 1978). Si las faltas deshonestas y punibles no colocan en riesgo ese logro organizado, es señal evidente de que algo con mayor profundidad que el absentismo está sucediendo" (Martínez & Jané, 2014). Una administración pública presta sus servicios sin atenderse sólo al criterio de rentabilidad, porque priman otros criterios como la equidad, el asegurar unos servicios básicos o el cumplir con los compromisos electorales; no obstante, ello no significa que deba actuar de un modo antieconómico (Martín, 1974).

De igual modo, también están presentes aspectos como valores, la ética, la integridad y la profesionalidad. La ética privada o moral se proyecta en la sociedad y configura la "ética pública" (González, 1996). Como advierte Villoria (2007), la ética pública es común a toda la ciudadanía, no se restringe a los empleados públicos; compone lo que Vallespín denomina "civildad" (2008). La ética que concierne a los servidores públicos (políticos y empleados) es una ética aplicada, que traslada los valores que aseguran la convivencia al actuar del Gobierno y de la Administración. Esta ética en la praxis, es la ética política, en la que diferencia tres variantes: la ética de los políticos, la ética administrativa, la del procedimiento y la ética de los empleados públicos. La ética es codificable a través de las conductas. Por ello se elaboran los códigos de conducta o códigos de ética (Stevens, 1999; Termes, 2000; Villoria, 2008; González, 2008; Irurzun, 2010). Además, desde una visión no determinista del individuo, a comportarse de acuerdo con la ética política se aprende (Villoria & Moreno, 2013). De hecho, los privilegios de la relación funcional, la seguridad en el empleo, el acceso al puesto basado en el mérito y las retribuciones asociadas al puesto, tiene su razón de ser en proteger al funcionario de las presiones "extrañas" (Merton, 1949). El empleado público realiza su labor evitando "la discriminación, la arbitrariedad, o el trato de favor derivado de las actividades de influencia, la colusión y la captura" (Albi et al., 1997). Además, para orientar y facilitar la conducta directa se elaboran las

políticas de integridad como "reunión de herramientas, dispositivos, procedimientos y estructuras de que se sirve el buen gobierno para evitar la corrupción y propiciar un servicio público con coherencia con los preceptos y valores que fundamentan su ética profesional en un sistema democrático" (Villoria, 2007). Por ejemplo, cuando un médico del sistema público de salud considera que ser riguroso al conceder una baja médica significa una colisión de sus valores corporativos como médico debe velar por la eficacia del tratamiento y sus valores profesionales como facultativo del sistema público de salud ha de procurar que su gestión sea económicamente eficiente (Martínez & Jané, 2013). La motivación es un elemento básico para el buen balance organizacional, como lo indica García (2005), manifestando en incentivar es una conducta amical que posesiona a la persona a hacer un esfuerzo para lograr un objetivo planificado; Asimismo, Robbins (1987), sostiene que la promoción de acción de la persona es lograr buenos objetivos de grupos, realizando una buena meta de sacrificio para lograr el interés del individuo.

Ante el mismo orden de ideas, la nación peruana creyó necesario proponer un cambio de principio de trabajo, a través de la norma 30057, con el fin que las instituciones del Estado obtengan mejores grados eficaces y eficientes, y bien la labor de calidad mediante una buena labor (Ley N° 30057, 2013). Ésta trajo con ello una cantidad de malentendidos e interrogantes por lado de los trabajadores públicos, bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057. La citada política se llevó un espacio en la entidad pública con el inicio del organismo rector del régimen administrativo de la administración de los recursos humanos en el Estado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el 2008 y al promulgarse un Decreto Supremo que la integró como política nacional de cumplimiento obligatorio para las organizaciones de la entidad estatal en el 2010. El objetivo de la investigación es determinar la diferencia en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.

## MATERIAL Y MÉTODOS

La variable de operacionalización se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1**

Operacionalización de la variable productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo, Provincia de Junín

Variable	Dimensiones	Indicadores
Productividad	Condicionantes	Trabajo
		Capital público
	Características	Eficacia
		Estabilidad
		Crecimiento
	Necesidad y viabilidad	Planes
Procesos		

Respecto a la población y muestra, estuvieron constituidas por el personal administrativo de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y de Pilcomayo y se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2**

Población y muestra de del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo, Provincia de Junín

Municipalidad	Hombre	Mujer	Total
San Agustín de Cajas	47	13	60
Pilcomayo	33	27	60
Total	80	40	120

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario conformado por 41 ítems cerrados agrupados en las 3 dimensiones con el empleo de la escala de Likert y aplicado a los 120 trabajadores de las municipalidades ya indicadas.

Para la validez se aplicó la técnica de Juicio de Expertos con el apoyo de 3 de ellos en la materia. Para medir la confiabilidad se utilizaron algunos métodos. Entre los cuales y siendo aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Splitt-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 41 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para recoger información respecto a la productividad del empleado público de los dos regímenes laborales D. Leg. 276 y CAS 1057 en las municipalidades ya mencionadas se obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,971 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brown indicó que el instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0,971. Según esto, el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,940.

En lo que concierne al método de análisis, una vez lograda la información, la organización de datos se realizó mediante una matriz de tabulación, instalada en una PC y elaborada a través del programa estadístico SPSS 24. Además, el estudio de los datos se hizo mediante el uso de análisis descriptivo y se usó la distribución de frecuencias de las variables manuales, gráfico de barras, comparación de frecuencia y medidas de tendencias central entre grupos. Por ende, según el carácter del trabajo, el estudio de los resultados se hizo comparando a los comentarios o análisis ejecutados en los informes que se recolectaron.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 3 se ve el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las municipalidades, en la que tanto, para los valores obtenidos respecto a los empleados públicos del Decreto Legislativo 276 (0,137) y en los empleados públicos CAS 1057 (0,173), ambas medidas cuentan con un nivel de significación muy pequeño (menor al 5%) por lo que se asume que la distribución no es normal, por ende, para la prueba de hipótesis se usó el estadístico no paramétrico de U de Mann-Whitney.

**Tabla 3**

Análisis de normalidad de los datos

Empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	0,137	60	0,007	0,922	60	0,001
Municipalidad de San Agustín de Cajas y Municipalidad de Pilcomayo	0,173	60	0,000	0,868	60	0,000

**Diferencia de acuerdo a la dimensión condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.**

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 30 y el máximo 105 puntos respectivamente, con una media de 67,5000 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 62,9890 y 72,0110.

Asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 62,5000 puntos con un recorrido intercuartílico de 21,75 puntos. Se encuentra una distribución asimétrica (0,628) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 49 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 60,5000 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 58,7802 y 62,2198. Asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 59,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 9 puntos. Se halla una distribución asimétrica (0,443) se considerará los rangos para otras mediciones (Anexo 2a).

*Dimensión condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.*

Puesto que  $z = -1,919$ , entonces  $-1,919 < 0,055$ , en consecuencia no existe diferencia significativa en la dimensión, condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019 (Anexo 2b).

Al seguirse el dimensionamiento de lo propuesto por Kopelman (1988), el autor Lovell (2001), asimismo Tapia (2005), Cuadrado & Maroto, (2012), todos estos autores justifican la presente dimensión, en cuanto que la forma jurídica no debe ser un condicionante para establecer si existe o no acción empresarial. La satisfacción de los requerimientos del Estado en su operación se cubre algunas veces a partir de la estructura propiamente administrativa (departamentos ministeriales y sus dependencias, etc.) y otras a través de la generación de unidades más o menos descentralizadas o independientes, inmersos o no con personalidad jurídica. Al

comparar esto con los resultados hallados, se ve que hay una conformidad entre ambos criterios, pues al decirse que no hay diferencia significativa en esto en ambos municipios se induce razón para establecer la acción organizacional que se requiere. Las municipalidades en este sentido gozan de cumplir con este criterio dimensional. Chura (2018) llegó a establecer que la administración del cambio tiene una positiva alta correlación ( $Rho = 0,779$ ) y significa ( $p = 0,000$  menor que 0,01) con la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016. Esto demuestra la evidente relación entre estos criterios, lo cual comparado con el presente estudio en lo que concierne a condicionantes prueba la relevancia de este aspecto en la productividad del empleado público en los regímenes laborales indicados; el cambio generado por el manejo de condicionantes debe producir productividad laboral de forma parecida.

Después de realizar los análisis correspondientes vemos que la puntuación obtenida respecto a la dimensión condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 30 y el máximo 105 puntos respectivamente, con una media de 67,5000 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 62,9890 y 72,0110; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 62,5000 puntos con un recorrido intercuartílico de 21,75 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (0,628) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 49 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 60,5000 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 58,7802 y 62,2198; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 59,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 9 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (0,443) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones.

**Diferencia de acuerdo a la dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.**

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en

el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 20 y el máximo 90 puntos respectivamente, con una media de 61,9500 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 58,1880 y 65,7120. Asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos. Se encuentra una distribución asimétrica (-0,571) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 59,2167 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 56,3860 y 62,0473. Asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 10,50 puntos. Se halla una distribución asimétrica (-1,440) se considerará los rangos para otras mediciones (Anexo 3a).

*Dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.*

Puesto que  $z = -1,060$  entonces  $-1,060 < 0,289$  en consecuencia no existe diferencia significativa en la dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019 (Anexo 3b).

Al seguirse el dimensionamiento de lo propuesto por Kopelman (1988), el autor Lovell (2001), así mismo Tapia (2005), Cuadrado & Maroto, (2012), todos estos autores justifican la presente dimensión, en cuanto que entendemos por ámbito público a la reunión de entidades que controlan las decisiones grupales de carácter político, económico, social y cultural de una nación. Asimismo, el Estado interviene en el desarrollo de la acción económica como demandante y productor. El análisis comparativo de esta afirmación con los resultados obtenidos, se demuestran que hay una relación directa entre ellos, dado que siendo los agentes de estudio municipalidades cumplen con lo descrito, pues el resultado indicó que no había diferencia significativa en la dimensión, lo cual juega a favor de las entidades que velan por el desarrollo de sus respectivas localidades en su afán de cubrir las necesidades sociales en salud.

Lorenzo (2018) concluyó que existe una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los de los empleados públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima. Este resultado alcanzado indica un vínculo muy entrelazado entre las variables, al ser comparado con el presente estudio prueba la importancia de las características que son tomadas en cuenta para lograr la productividad del empleado público.

Después de realizar los análisis correspondientes vemos que la puntuación obtenida respecto a la

dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 20 y el máximo 90 puntos respectivamente, con una media de 61,9500 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 58,1880 y 65,7120; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (-0,571) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 59,2167 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 56,3860 y 62,0473; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 10,50 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (-1,440) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones.

***Diferencia de acuerdo a la dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.***

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 55 puntos respectivamente, con una media de 37,9333 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 35,1088 y 40,7579. Asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 40,5000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos. Se halla una distribución asimétrica (-0,571) se considerará los rangos para otras mediciones. Por otro lado, también se hallan los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 59,2167 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 56,3860 y 62,0473. Asimismo, se halla que el 50% de los puntajes están por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos. Se halla una distribución asimétrica (-0,318) se considerará los rangos para otras mediciones (Anexo 4a).

*Dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.*

Puesto que  $z = -1,100$  entonces  $-1,100 < 0,001$  en consecuencia no existe diferencia significativa en la dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto

Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019 (Anexo 4b).

Al seguirse el dimensionamiento de lo propuesto por Kopelman (1988), el autor Lovell (2001), así mismo Tapia (2005), Cuadrado & Maroto, (2012), todos estos autores justifican la presente dimensión. Se ha recalcado un azar de autonomía para la estimación de las metas de muchas acciones públicas y para la proyección de variables globales y sectoriales a mediano plazo. Esta autonomía se convierte en un elemento enriquecedor de las proyecciones de las acciones públicas y permite la viabilidad y realismo de los proyectos; no obstante, de exagerar se pueden hacer grandes errores referentes a las compatibilidades y coherencias que debe haber entre todas las acciones de producción. Esto sugiere independencia en el deseo de cumplir los objetivos institucionales públicos y es justo lo que se evidencia del resultado hallado en los municipios respecto a la dimensión, pues de cometer excesos se podría atentar contra lo que realmente se busca como entes públicos.

Saavedra (2017) concluyó que hay un vínculo directo y significativo entre el desarrollo de habilidades gerenciales y la productividad laboral. Este resultado alcanzado mostró la relación significativa entre sus variables al ser comparado con el actual trabajo evidencia la relevancia de la necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público ya que son muy necesarias hoy en día las habilidades gerenciales en la productividad laboral lo que puede ser garantizada en la forma en que se presenta para poder alcanzarla.

Después de realizar los análisis correspondientes vemos que la puntuación obtenida respecto a la dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 55 puntos respectivamente, con una media de 37,9333 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 35,1088 y 40,7579; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 40,5000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (-0,571) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 22 y el máximo 75 puntos respectivamente, con una media de 59,2167 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 56,3860 y 62,0473; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 61,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 20,50 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (-0,318) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones.

#### **Diferencia en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.**

**Tabla 4**

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019

Empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades		Estadístico	Error estándar	
La productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	Media	167,9333	3,52680	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	160,8762	
		Límite superior	174,9905	
	Media recortada al 5%	166,0000		
	Mediana	163,0000		
	Municipalidad de San Agustín de Cajas	Varianza	746,301	
		Desviación estándar	27,31850	
	Mínimo	125,00		
	Máximo	255,00		
	Rango	130,00		
	Rango intercuartil	25,00		
	Asimetría	1,135	0,309	
	Curtosis	1,537	0,608	
	Municipalidad de Pilcomayo	Media	176,0833	4,62292
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	166,8329	
		Límite superior	185,3338	
Media recortada al 5%		173,5370		
Mediana		165,0000		
Municipalidad de Pilcomayo		Varianza	1282,281	
		Desviación estándar	35,80895	
Mínimo		120,00		
Máximo		275,00		
Rango		155,00		
Rango intercuartil		31,75		
Asimetría		1,282	0,309	
Curtosis		1,082	0,608	

En la tabla 4 se ven los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión

necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y

CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 125 y el máximo 255 puntos respectivamente, con una media de 167,9333 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 160,8762 y 174,9905. Asimismo, se halla que el 50% de los puntajes están por debajo de 163,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 25 puntos. Se ve una distribución asimétrica (1,135), se considerará los rangos para otras mediciones. Por otro lado, también se ven los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 120 y el máximo 275 puntos respectivamente, con una media de 176,0833 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 166,8329 y 185,3338. Asimismo, se halla que el 50% de los puntajes están por debajo de 165,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 31,75 puntos. Se halla una distribución asimétrica (1,282), se considerará los rangos para otras mediciones. Productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.

**Tabla 5**

Estadístico U de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis

La productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	
U de Mann-Whitney	1620,500
W de Wilcoxon	3450,500
Z	-0,943
Sig. asintótica (bilateral)	0,346

En la tabla 5 se ve que puesto que  $z = -0,943$  entonces  $-0,943 < 0,346$  en consecuencia no existe diferencia significativa en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019.

Jané (2017) concluyó que en el sector público el cliente es el ciudadano, y el compromiso con las demandas se fija en términos de calidad y cantidad en los objetivos de la planificación del Gobierno, su cumplimiento no debe ser casual, confiando en el voluntarismo de los empleados públicos más entregados para lograr su cometido. La dirección a la productividad debe ser de estructura para que el contrato político con los administrados se complazca de un modo causal; como origen de su accionar voluntario y consciente que significa una planificación previa y un seguimiento de su ejecución. Esto, sugiere que prime el criterio de cumplir con las expectativas del ciudadano común, lo que infiere que antes se satisfagan las expectativas laborales de los encargados de los estamentos públicos en su afán de dar el mejor servicio a la comunidad en general.

Fabián (2018) concluyó que, según las evidencias estadísticas, hay vínculo significativo entre las habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública del

área de cobranza coactiva, Lima-2018; a causa de que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,776. Este resultado probó la incidencia de las habilidades directivas en la productividad laboral lo cual fue corroborado con el presente estudio que evidenció que no hay distinción en la productividad que se logran por los dos regímenes señalados en el trabajo.

Después de realizar los análisis correspondientes vemos que la puntuación obtenida respecto a la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad de San Agustín de Cajas provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 125 y el máximo 255 puntos respectivamente, con una media de 167,9333 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 160,8762 y 174,9905; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 163,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 25 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (1,135) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones. Por otro lado, también se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida por el empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de la Municipalidad Pilcomayo en la provincia de Huancayo, en el año 2019, en la que el puntaje mínimo es 120 y el máximo 275 puntos respectivamente, con una media de 176,0833 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 166,8329 y 185,3338; asimismo, se encuentra que el 50% de los puntajes se encuentran por debajo de 165,0000 puntos con un recorrido intercuartílico de 31,75 puntos, se encuentra una distribución asimétrica (1,282) se tomará en cuenta los rangos para próximas mediciones.

## CONCLUSIONES

Como principal conclusión se halló que no existe diferencia significativa en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019. También se terminó que no existen diferencias significativas en las dimensiones condicionantes, características y necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público de los regímenes laborales en las municipalidades mencionadas. Todo esto debido a que los factores situacionales en ambos lugares presentan una tendencia similar, las cualidades manifestadas por los empleados públicos indican una proyección parecida y a la repercusión en la productividad del empleado de manera parecida en ambos municipios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albí, E. González-Páramo, J. & López Casanovas, G. (1997). *Gestión Pública. Fundamentos, técnicas y casos*. Editorial Ariel, Barcelona, España, 132 pp.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC Editorial, Madrid, España, 95 pp.
- Chura, G. (2018). *Administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana*, 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, 84-86 pp.
- Cuadrado, J. & Maroto, A. (2012). *El problema de la productividad en España, Cíclicas y sectoriales*. Editorial Fundación de las Cajas de Ahorro, Madrid, España, 55 pp.

- Fabián, M. (2018). Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. 85-57 pp.
- Fernández-Ríos, M. & Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. Editorial Díaz de Santos. Madrid, España, 64 pp.
- García, F. (2005). El cuestionario. Editorial LIMUSA. México. 29 pp.
- González, J. (1996). Ética en la Administración pública. Revista Galega de Administración Pública, N° 14. Santiago de Compostela: Escola Galega de Administración Pública. La Coruña, España, 75 pp.
- González, J. (2008). Ética de la función pública: relaciones personales del funcionario público. CEMICAL. Disponible en: [http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/gonzalez\\_etica\\_funcionpublica.pdf](http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/gonzalez_etica_funcionpublica.pdf)
- Harmon, M. & Mayer, R. (1999). Teoría de la Organización para la Administración Pública. Fondo de Cultura Económica. México. 82 pp.
- Iruzun, F. (2010). Ética y responsabilidad en la Administración Pública. Documentación Administrativa, N° 286-287. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid, España.
- Jané, P. (2017). La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la administración de la generalidad de Cataluña 2009-2014. Tesis de doctorado, Universidad de Cataluña, España. 42 pp.
- Kopelman, R. (1988). Administración de la productividad en las Organizaciones. McGraw-Hill Interamericana. México. 57 pp.
- Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú. 74-75 pp.
- Lovell, C. (2001). Mirando hacia delante: oportunidades de investigación futura en el análisis de eficiencia y productividad" en: Álvarez, A. (coord.). La medición de la eficiencia y la productividad. Ediciones Pirámide. Madrid, España. 83 pp.
- Llanos, C. (2004). Análisis de la acción directiva. Editorial LIMUSA. México. 48 pp.
- Martín, V. (1974). Los recursos humanos de la Función Pública. Su planificación en el marco de la prospectiva en. Estudios sobre la burocracia española. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España. 58 pp.
- Martínez, R. & Jané, P. (2014). Que lo urgente no relegue lo importante: absentismo vs productividad. Revista Catalana de Dret Públic, N° 48: 134-151.
- Matilla, K. (2008). Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas. Editorial UOC. Barcelona, España. 58 pp.
- Mayntz, R. (1978). Sociología de la Administración pública en: Ramió, C. y Ballart, R. (comp.), Lecturas de Teoría de la Organización. Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid, España. 1993. 46 pp.
- Medina, A. (2005). Gestión por procesos y creación de valor público. Un enfoque analítico. INTEC. Santo Domingo, República Dominicana. 83 pp.
- Merton, R. (1949). Estructura burocrática y personalidad, en: Ramió, C. y Ballart, R. (comp.). Lecturas de Teoría de la Organización. Ministerio de Administraciones Públicas. Madrid, España. 1993. 58 pp.
- Padilla, P. (2016). Gestión del empleo público. La evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa. Bosch Editor. España. 34 pp.
- Robbins, S. (1987). Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice Hall Hispanoamericana. México. 79 pp.
- Saavedra, G. (2017). Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo bajo mayo zonal Tarapoto en el año 2016. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. 58-59 pp.
- Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Editorial ESIC. Madrid, España. 97 pp.
- Stevens, A. (1999). Ética y códigos de conducta: cuestiones actuales en la función pública británica. Autonomías, N° 24. Barcelona, España: Escola d'Administració Pública de Catalunya. España. 35 pp.
- Stiglitz, J. (2000). La economía del sector público. Antoni Bosch Editor S. A. Barcelona, España. 53 pp.
- Tapia, J. (2005). La productivitat en els nous camins de la negociació col·lectiva" en: Alós-Moner, R. et al., Productivitat i Flexibilitat. Barcelona, España: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya. España. 95 pp.
- Taylor, F. (1916). Principios de la Dirección Científica, en: Ramió, C. y Ballart, R. (comp.), Lecturas de Teoría de la Organización. Ministerio de Administraciones Públicas. Madrid, España. 1993. 76 pp.
- Termes, F. (2000). El código de ética. Normas básicas para su diseño en la Administración Pública. Gestión 2000. Barcelona, España.
- Torres, L. (2002). La auditoría operativa: un instrumento para la mejora de la gestión pública. AECA. Madrid, España. 58 pp.
- Vallespín, F. (2008). A ética pública desde a perspectiva dos cidadáns en España en: Ética pública: desafíos e propostas. Santiago de Compostela, España: Escola Galega de Administración Pública. 45, 99 pp.
- Villoria, M. (2007). Sobre el concepto de ética pública y su gestión en la Administración española. Administración & ciudadanía 1(2). Santiago de Compostela, España: Escuela Gallega de Administración Pública. 28 pp.
- Villoria, M. (2008). L'ètica en la funció directiva de les administracions públiques. Escola Innovació- Butlletí de la funció directiva, n° 17, abril, Barcelona, España Escola d'Administració Pública de Catalunya. España. 33 pp.
- Villoria, M. & Moreno, A. (2013). La formación en ética en la Administración pública: un análisis comparado. Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones públicas. Barcelona, España. 94-111 pp.
- Zan, S. (1989). Teoría de la Organización y de la Administración Pública, en: Ramió, C. y Balar, R. (comp.). Lecturas de Teoría de la Organización. Ministerio de Administraciones Públicas. Madrid, España. 1993. 85 pp.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

En desacuerdo			Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo		
Mucho	Medianamente	Poco	4	Poco	Medianamente	Mucho
1	2	3		5	6	7

							Calificación						
Dimensión: condicionantes en la productividad							1	2	3	4	5	6	7
1	¿Considera que la evaluación del desempeño contribuirá a que Ud. Esté más motivado en la realización del su trabajo?												
2	¿Considera que la evaluación del desempeño contribuirá a que Ud. Realice más eficazmente sus tareas?												
3	¿Considera que la evaluación del desempeño contribuirá a que Ud. a hacerlas de un modo más eficiente?												
4	¿Considera que la evaluación del desempeño servirá eficazmente para determinar los complementos de productividad?												
5	¿Considera que la evaluación del desempeño contribuirá a determinar la carrera profesional dentro de la institución?												
6	En el éxito final del proceso evaluativo, ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los políticos? (Partidarios, compañeros de partido, etc.)												
7	En el éxito final del proceso evaluativo, ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los directivos públicos? (alcalde, gerentes, etc.)												
8	En el éxito final del proceso evaluativo, ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los mandos intermedios? (jefes, supervisores, etc.)												
9	El éxito de la constancia del seguimiento de los proyectos ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los políticos?												
10	El éxito de la constancia del seguimiento de los proyectos ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los directivos públicos?												
11	¿El éxito de la constancia del seguimiento de los proyectos ¿Qué importancia cree que tiene el grado de implicación de los mandos intermedios?												
12	¿En general la evaluación de los responsables de unidad (jefes inmediatos) existe objetividad?												
13	¿En mi evaluación por parte del responsable de unidad (jefe inmediato) fue objetiva?												
14	En general los jefes de unidad ¿Se preocupan del buen ambiente del equipo?												
15	En general los jefes de unidad ¿Se preocupan del buen rendimiento de la unidad?												
Dimensión: características en la productividad													
1	¿La cualidad más importante del mando intermedio es el dominio técnico de la materia que trata la unidad?												
2	¿La cualidad más importante del mando intermedio es la capacidad para dirigir al grupo de la unidad?												
3	¿La información recibida sobre el proceso evaluativo ha sido suficiente y en el momento adecuado?												
4	Se encuentra de acuerdo con que los mecanismos de evaluación son procedimientos muy complejos, y gente como yo es mejor que no opinemos al respecto.												
5	Se encuentra de acuerdo con que todos tenemos algo que decir en la elaboración de los procedimientos de evaluación.												
6	¿Le agradaría participar en el diseño del proceso evaluador?												
7	Actualmente, el puesto de trabajo que ocupa ¿tiene claras las funciones y tareas que debe desempeñar?												
8	¿En qué nivel cree Ud. que se necesitan competencias profesionales para el desempeño de las tareas asociadas a su puesto de trabajo?												
9	¿Se encuentra conforme con los objetivos establecidos en la unidad?												
10	¿Se encuentran claros los objetivos de medición?												
11	¿Existen en su trabajo situaciones imprevistas que le dificultan dedicarse a los objetivos fijados?												
12	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño potencia un diálogo fluido entre el mando y sus colaboradores?												
13	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño detecta las necesidades formativas de los empleados para mejorar su desempeño?												
14	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra aflorar las posibilidades de mejora organizativa?												
15	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra otorgar un plus retributivo a los empleados que llegan a obtener un desempeño igual o mejor al promedio?												
Dimensión: necesidad y viabilidad en la productividad													
1	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño en algo ayuda a formar una parte variable en la retribución mensual?												
2	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra condicionar la promoción en caso de una carrera vertical (ascensos)?												
3	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño sirve para no tener ausencias injustificadas?												
4	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño sirve para hacer un uso restringido de los permisos disponibles?												
5	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra crear una predisposición al trabajo?												
6	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra un cumplimiento de principios éticos y de conducta?												
7	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra incentivar las competencias profesionales para el desarrollo de las tareas?												
8	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño logra la realización de esfuerzos extras que se le requieran esporádicamente?												
9	¿La cultura organizativa de su institución cree Ud. que logra facilitar la evaluación del desempeño?												
10	¿Ud. Cree que el proceso de evaluación del desempeño se ve favorecido por la actuación de los sindicatos?												
11	¿Ud. se siente satisfecho con el proceso evaluativo?												

## Anexo 2a

**Tabla 3a.** Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión condicionantes en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019

Empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades		Estadístico	Error estándar		
Dimensiones condicionantes en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1056 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	Media	67,5000	2,25437		
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	62,9890		
		Límite superior	72,0110		
	Media recortada al 5%	67,1296			
	Mediana	62,5000			
	Varianza	304,932			
	Desviación estándar	17,46231			
	Mínimo	30,00			
	Máximo	105,00			
	Rango	75,00			
	Rango intercuartil	21,75			
	Asimetría	0,628	0,309		
	Curtosis	-0,253	0,608		
	Municipalidad de San Agustín de Cajas	Media	60,5000	0,85948	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	58,7802	
			Límite superior	62,2198	
		Media recortada al 5%	60,3333		
Mediana		59,0000			
Varianza		44,322			
Desviación estándar		6,65748			
Mínimo		49,00			
Máximo		75,00			
Rango		26,00			
Rango intercuartil		10,00			
Asimetría	0,443	0,309			
Curtosis	-0,429	0,608			

## Anexo 2b

**Tabla 3b.** Estadístico U de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis

Dimensión condicionantes en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	
U de Mann-Whitney	1435,000
W de Wilcoxon	3265,000
Z	-1,919
Sig. asintótica (bilateral)	0,055

## Anexo 3a

**Tabla 3c.** Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión características en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019

Empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades		Estadístico	Error estándar		
Dimensión características en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1056 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	Media	61,9500	1,88008		
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	58,1880		
		Límite superior	65,7120		
	Media recortada al 5%	62,4815			
	Mediana	61,0000			
	Varianza	212,082			
	Desviación estándar	14,56304			
	Mínimo	20,00			
	Máximo	90,00			
	Rango	70,00			
	Rango intercuartil	20,50			
	Asimetría	-0,571	0,309		
	Curtosis	0,978	0,608		
	Municipalidad de San Agustín de Cajas	Media	59,2167	1,41463	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	56,3860	
			Límite superior	62,0473	
		Media recortada al 5%	60,1481		
Mediana		61,0000			
Varianza		120,071			
Desviación estándar		10,95769			
Mínimo		22,00			
Máximo		75,00			
Rango		53,00			
Rango intercuartil		10,50			
Asimetría	-1,440	0,309			
Curtosis	2,751	0,608			

**Anexo 3b****Tabla 3d.** Estadístico U de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis

Dimensión características en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	
U de Mann-Whitney	1598,500
W de Wilcoxon	3428,500
Z	-1,060
Sig. asintótica (bilateral)	0,289

**Anexo 4a****Tabla 3e.** Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo – 2019

Empleado público del Decreto Legislativo 276 y CAS 1057 de las Municipalidades		Estadístico	Error estándar		
Dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1056 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	Media	37,9333	1,41159		
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	35,1088		
		Límite superior	40,7579		
	Media recortada al 5%	37,8704			
	Mediana	40,5000			
	Municipalidad de San Agustín de Cajas	Varianza	119,555		
		Desviación estándar	10,93411		
	Mínimo	22,00			
	Máximo	55,00			
	Rango	33,00			
	Rango intercuartil	20,50			
	Asimetría	-0,318	0,309		
	Curtosis	-1,114	0,608		
	Municipalidad de Pilcomayo	Media	47,0667	1,47481	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	44,1156	
			Límite superior	50,0178	
		Media recortada al 5%	46,7037		
Mediana		43,0000			
Varianza		130,504			
Desviación estándar		11,42383			
Mínimo		28,00			
Máximo		75,00			
Rango		47,00			
Rango intercuartil	12,75				
Asimetría	0,834	0,309			
Curtosis	0,196	0,608			

**Anexo 4b****Tabla 3f.** Estadístico U de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis

Dimensión necesidad y viabilidad en la productividad del empleado público de las leyes 276 y 1057 de las Municipalidades de San Agustín de Cajas y Pilcomayo provincia de Huancayo	
U de Mann-Whitney	1184,000
W de Wilcoxon	3014,000
Z	-3,247
Sig. asintótica (bilateral)	0,001