

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 del
Servicio Civil en el desempeño de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Chilca - 2023**

Sendy Luz Sulca Cardenas

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Halley Esterhazy López Zaldívar
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 8 de Julio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 del Servicio Civil en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023

Autor:

Sendy Luz Sullca Cardenas – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 15 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 25 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Dedicatoria

A mis queridos padres y hermanos, por su estímulo para progresar y avanzar cada día, y a la juventud estudiosa que es un ejemplo de virtudes y esperanzas para nuestro país.

Agradecimientos

Mi agradecimiento sincero a Eliana Mori, decana de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

A la coordinadora de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental, Margarita Calle, por su valioso aporte al desarrollo de las ciencias jurídicas y su constante preocupación para motivarnos en el desarrollo de la investigación científica y engrandecimiento de la universidad.

Al señor asesor Dr. Halley López Zaldívar, por sus acertadas sugerencias y orientación en el campo metodológico de los artículos y leyes del servicio civil y el desempeño de los trabajadores, quien con sus destrezas y habilidades nos conduce por el camino exitoso de la investigación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I: Planteamiento del estudio	13
1.1. Delimitación de la investigación	13
1.1.1. Espacial	13
1.1.2. Temporal	13
1.1.3. Conceptual.....	13
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Formulación del problema.....	14
1.3.1. Problema general.	14
1.3.2. Problemas específicos.	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.4.1. Objetivo general.	15
1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5. Justificación de la investigación.....	16
1.5.1. Justificación social o práctica.	16
1.5.2. Justificación científica o teórica.....	16
1.5.3 Justificación metodológica.	17
Capítulo II: Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Tesis internacionales.....	18
2.1.2 Tesis nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 La Ley del Servicio Civil.....	24
2.2.2. Artículos 85 y 88 de la Ley del Servicio Civil.....	26
2.2.3. Características de la Ley del Servicio Civil.....	29
2.2.4. Beneficios de la Ley del Servicio Civil.	30
2.2.5. Régimen disciplinario de la Ley N.º 30057.....	32
2.2.6. Procedimiento administrativo disciplinario.	33
2.2.6.1. Principios	33
2.2.6.2. Secretaría técnica	36
2.2.6.3. Medidas cautelares	36
2.2.6.4. Órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario	37
2.2.6.5. Fase instructora del procedimiento administrativo disciplinario	38
2.2.6.6. Fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario	38
2.2.6.7. Prescripción de las infracciones	39
2.2.6.8. Eficacia de las sanciones administrativas.....	41
2.2.7. Desempeño de los trabajadores	44
2.2.7.1 Métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores	45
2.3. Definición de términos básicos	49

Capítulo III: Hipótesis y variables	51
3.1 Hipótesis.....	51
3.1.1. Hipótesis general	51
3.1.2. Hipótesis específicas	51
3.2. Identificación de las variables	52
3.3. Operacionalización de las variables	52
Capítulo IV: Metodología	55
4.1. Enfoque de la investigación	55
4.2. Tipo de investigación	55
4.3. Nivel de investigación.....	55
4.4. Métodos de investigación.....	55
4.4.1. Método general	55
4.4.2. Método específico.....	56
4.5. Población y muestra	56
4.5.1. Población	56
4.5.2. Muestra	56
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de recolección de datos.....	57
4.7. Proceso de recolección de datos	57
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos.....	58
4.8.1. Descripción del análisis descriptivo	58
4.8.2. Descripción del análisis inferencial.....	58
4.8.3. Descripción de la prueba de hipótesis	58
Capítulo V: Resultados	59
5.1 Resultados de prueba e interrelación de los resultados	59
5.1.1. Análisis y organización de la Ficha Técnica de Recolección de Datos. Frecuencias estadísticas.....	60
5.1.2. Prueba de normalidad	73
5.1.3. Correlación Rho de Sperman.....	73
5.1.4. Diagramas de dispersión.....	74
5.1.5. Resumen de procesamiento de casos	76
5.1.6. Análisis de fiabilidad de la variable artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 y desempeño de los trabajadores	78
5.1.7. Estadísticos descriptivos.....	78
5.1.8. Factor Anova	82
5.2. Prueba de hipótesis: hipótesis general.....	84
5.2.1. Prueba de hipótesis: hipótesis específica “A”	85
5.2.2. Prueba de hipótesis: hipótesis específica “B”	86
5.2.3. Prueba de hipótesis: hipótesis específica “C”	87
5.3. Análisis y discusión de resultados.....	88
Conclusiones	102
Recomendaciones.....	104
Referencias	105
Anexos	109
Consideraciones éticas	120

Índice de tablas

Tabla 1. Órganos competentes del proceso administrativo disciplinario en la primera instancia.....	37
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente de la investigación.....	52
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente de la investigación	54
Tabla 4. Elementos estadísticos empleados en la investigación.....	59
Tabla 5. Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir (artículo 85).....	60
Tabla 6. Sanciones aplicables de la Ley Servir (artículo 88)	60
Tabla 7. La progresión del puesto laboral en base al mérito	61
Tabla 8. Obligatoriedad de la Ley del Servicio Civil.....	61
Tabla 9. La existencia de mejora continua de los procesos internos.....	62
Tabla 10. La línea de carrera orientada en los puestos de trabajo.....	62
Tabla 11. La continuidad de las capacitaciones en el desempeño laboral.....	63
Tabla 12. Las evaluaciones en el desempeño laboral.....	63
Tabla 13. Las capacitaciones específicas en las áreas de trabajo	64
Tabla 14. La equidad remunerativa en la Municipalidad Distrital de Chilca.....	64
Tabla 15. La uniformidad en el régimen sancionador de la municipalidad	65
Tabla 16. La progresión de la carrera laboral.....	65
Tabla 17. Garantía del cumplimiento de reglas y normas	66
Tabla 18. La arbitrariedad en las sanciones por incumplimiento de deberes funcionales.....	66
Tabla 19. La injerencia política en las labores de los trabajadores	67
Tabla 20. El mérito y capacidad laboral en la postulación de puestos laborales.....	67
Tabla 21. La eficiencia de la secretaria técnica del PAD	68
Tabla 22. La eficacia de las sanciones administrativas	68
Tabla 23. El sistema de evaluación del desempeño laboral	69
Tabla 24. La idoneidad de los perfiles para los puestos clave.....	69
Tabla 25. Autoevaluación de la eficiencia en el desempeño laboral.....	70
Tabla 26. Las capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades del trabajador.....	70
Tabla 27. La relevancia del desempeño laboral	71

Tabla 28. El buen rendimiento en el desempeño laboral.....	71
Tabla 29. La condicionalidad del desempeño laboral por faltas establecidas en la Ley Servir	72
Tabla 30. El artículo 85 de la Ley Servir en la motivación del desempeño laboral	72
Tabla 31. La influencia de las sanciones en la motivación del desempeño laboral	73
Tabla 32. Prueba de normalidad	73
Tabla 33. Correlación Rho de Sperman.....	73

Índice de Figuras

Figura 1. Fórmula para el cálculo de la muestra.....	57
Figura 2. La influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley del Servicio Civil	84
Figura 3. Pertinencia de las sanciones administrativas de la Ley N.º 30057	85
Figura 4. Relación entre las sanciones de la Ley N.º 30057 y el rendimiento de los trabajadores.....	86
Figura 5. La influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 en el procedimiento sancionador	87

Resumen

La presente investigación da a conocer un estudio relacional y observacional realizado en un solo momento, de tipo básico, nivel descriptivo, en el que se tuvo como principal premisa: ¿cómo influyen los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca — 2023?, siendo el objetivo general determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023, y la hipótesis general: los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 influyen de forma positiva en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023. El objetivo del estudio en relación con los resultados hallados fue brindar sugerencias para solucionar o mejorar las limitaciones encontradas. Se utilizó como método general de investigación el método científico; como método específico, el método cuantitativo, con esquema de estudio no experimental-demostrativo.

Palabras clave: Ley Servir, desempeño laboral, responsabilidad civil, procedimiento, ética.

Abstract

The present investigation revealed a relational, observative study, and carried out in a single moment, of a basic type, descriptive level, in which the main premise was: How do articles 85 and 88 of Law N. ° 30057 of the Civil Service in the performance of the workers of the District Municipality of Chilca-2023?, being the general objective: To determine the influence of articles 85 and 88 of Law N.° 30057 of the Civil Service in the performance of workers of the District Municipality of Chilca-2023; with the General Hypothesis that: Articles 85 and 88 of Law No. 30057 of the Civil Service positively influence the performance of the workers of the District Municipality of Chilca-2023. The objective of the study in relation to the results found was to provide suggestions to solve or improve the limitations found. The scientific method was used as a general research method, the quantitative method as a specific method, with a non-experimental-demonstrative study scheme.

Keywords: Law Servir, job performance, civil liability, procedure, ethic.

Introducción

Todo empleador tiene la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar. Estas son manifestaciones que vinculan al servidor civil al régimen disciplinario, pues revela subordinación. Por ello, dichas facultades son inherentes a todo empleador dentro de la potestad sancionadora. La ley estudiada en la presente investigación, Ley N.º 30057, tiene como objetivo realizar las acciones correctivas necesarias para el establecimiento de un único sistema que dé paso a una adecuada doctrina sancionadora, que engloba los artículos 85 y 88 estudiados en el presente trabajo, lo que permitió observar cómo influye la normativa sobre el desempeño laboral del subordinado. A fin de probarlo, se utilizó la metodología científica, la cual, en la investigación que se presenta, establece los siguientes capítulos a desarrollar:

El capítulo uno aborda el planteamiento del estudio. En este caso, la investigación se desarrolla en la región Junín, en los meses que comprende desde febrero hasta julio del 2023. El principal objetivo del estudio es conocer la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 en el desempeño laboral de los colaboradores del ayuntamiento Distrital de Chilca.

En cuanto al capítulo dos, este contiene los antecedentes de la investigación, con tesis y artículos nacionales e internacionales. Asimismo, se mencionan aquellas bases teóricas que sostienen la variable independiente: artículos 85 y 88 de la “Ley N.º 30057”. “Ley del Servicio Civil”, que son: definición, características, beneficios, régimen disciplinario, procedimiento administrativo y eficacia de las sanciones administrativas, y la variable dependiente: el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, considerando la definición, los métodos y los criterios para la medición del rendimiento.

En el capítulo tercero, se establece la hipótesis a nivel general y a nivel específico que se buscan validar, el desarrollo de las dimensiones de cada variable y, por último, se diseña la matriz de operacionalización en cada una de las variables.

En cuanto al capítulo cuatro, se desarrolla la metodología usada para el desarrollo del estudio, que es la inductiva, así como el enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio y descriptivo. También se describe el comportamiento de la variable x, junto a las respectivas dimensiones que le corresponden, en función a la variable y, planteando una relación de origen y consecuencia.

Finalmente, el quinto capítulo comprende los resultados de la investigación, donde se encontrará la descripción del trabajo de campo, la presentación de los resultados, el contraste de los resultados y la cuestión de estos.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

El plantear un estudio, significa para Saravia (2001, p.59), el producto de una intensiva reflexión hecha por la persona que investiga, luego de revisar de forma detallada la teoría, los antecedentes y conceptos, facilitándole establecer el dominio del problema al que se busca solucionar con el estudio.

1.1. Delimitación de la investigación

En las siguientes líneas, se presenta la delimitación en fusión al lugar, el tiempo y los conceptos que se abordan en el estudio.

1.1.1. Espacial.

La presente investigación se centra en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, ubicada en la provincia de Huancayo, departamento de Junín, Perú.

1.1.2. Temporal.

El desarrollo del eje temático del estudio tiene una duración estimada de seis meses, comenzó en enero de 2023 y terminó con el informe final aproximadamente en julio de 2023.

1.1.3. Conceptual.

En la investigación se toman en cuenta dos variables, esperando entender la influencia entre la variable independiente sobre la dependiente, las cuales son:

- (a) Artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil,
- (b) Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

1.2. Planteamiento del problema

Esta investigación tiene como escenario la Municipalidad Distrital de Chilca, ubicada en la provincia de Huancayo, departamento de Junín. En dicha municipalidad se puede observar que los trabajadores cumplen con sus funciones, pero con la incertidumbre del conocimiento o desconocimiento de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, ya que algunos trabajadores se desempeñan de forma eficiente en sus puestos de trabajo y otros, al contrario, realizan sus labores de forma incorrecta, incumpliendo ciertas normas, como no hacer caso a las labores encargadas por su jefe inmediato, a pesar de estar dentro de sus funciones; poner trabas, en ocasiones, al usuario cuando realiza algún tipo de trámite en dicha municipalidad; realizar algún tipo de propaganda por algún candidato en épocas electorales, entre otras. Dichas situaciones conllevarían recibir algún tipo de sanción disciplinaria como una amonestación escrita, suspensión sin goce remunerativo entre un día y doce meses o destitución, dependiendo de la falta cometida. Por ello, en la presente investigación se busca conocer la influencia que tienen los artículos mencionados sobre el *performance* y actuar de los colaboradores en la institución indicada.

1.3. Formulación del problema

A continuación, se formula el problema, considerando un problema general y tres problemas específicos, los cuales se plasman líneas abajo.

1.3.1. Problema general.

¿Cómo influyen los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023?

1.1.2. Problemas específicos.

P. E. 1: ¿Cuáles son los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca?

P. E. 2: ¿Qué relación tienen las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 con el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca?

P. E. 3: ¿Cómo influye el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, en los trabajadores?

1.4. Objetivos de la investigación

Según Baptista (2014), un objetivo es la intención explícita que la investigación quiere lograr. Los objetivos son importantes en la investigación porque apoyan y guían lo que quiere perseguir la investigación, y tienen relación con el problema general y los problemas específicos planteados.

En función al problema presentado, se indican el objetivo general y los objetivos específicos abordados en la presente investigación:

1.4.1. Objetivo general.

Determinar cómo influyen los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023.

1.4.2. Objetivos específicos.

O. E. 1: Explicar cuáles son los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

O. E. 2: Determinar la relación de las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 con el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

O. E. 3: Determinar cómo influye el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, en sus trabajadores.

1.5. Justificación de la investigación

Mejía (2014) explica la relevancia de indicar el propósito de realizar la investigación y cuáles son los aspectos positivos que se obtendrán de ella. Las justificaciones de una investigación son importantes dado que con ellas podemos saber por qué se realiza esta investigación y que repercusión tendrá en ciertos aspectos.

1.5.1. Justificación social o práctica.

Esta investigación tiene elementos prácticos ya que se indica la influencia entre las variables señaladas anteriormente. Por otra parte, se decide sobre la valoración. En el presente estudio, se aporta con la construcción, validación y diseño de los instrumentos de recolección de datos para generar información, lo que conlleva a poder determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – 2023. La presente investigación ayuda a presentar resultados concretos respecto al tema abordado, lo cual sirve como antecedente para otras investigaciones relacionadas.

1.5.2. Justificación científica o teórica.

En esta parte de la tesis se encuentran las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la investigación, estas pueden servir a otros municipios. Por tanto, la información desarrollada sirve para otras investigaciones o trabajos académicos, lo cual permite ampliar el marco teórico o los antecedentes referentes al tema. La presente investigación genera debate académico, reflexión y confrontación de la teoría con otras investigaciones, además de hacer epistemología del conocimiento existente. También se constituye como complemento para otras investigaciones a fin de refutar o afirmar la influencia de las variables del estudio.

1.5.3 Justificación metodológica.

Esta investigación sirve como un antecedente metodológico para que alguna institución o investigación la tenga de referencia y pueda proceder de acuerdo con el problema que se presente. La investigación tiene relevancia académica en el área de la administración sancionatoria de las instituciones públicas y, de una u otra forma, contribuye como antecedente para otros estudios relacionados. El instrumento que se desarrolla coadyuvará para ser empleado por otras investigaciones, también contribuye para la realización de un instrumento nuevo en el cual, se consolidó y analizó información. Asimismo, la investigación permite conceptualizar algunos términos, como la relación entre variables. También ayuda a tener referencia del muestreo de la población; el resultado de la presente investigación contrasta la hipótesis que se plantea en la tesis teniendo el resultado como referencia.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. *Tesis internacionales.*

El investigador Velasco (2016) analizó, desde el ámbito jurídico, el desempeño de los trabajadores, con base en la Ley Orgánica del Servicio Público, como instrumento para la gestión de la administración pública, teniendo como premisa la relevancia del estatuto acerca de la gestión por procesos, el manual descriptivo, la evaluación, la categorización de puestos en la institución bajo el contexto unido del desarrollo humano, guiados a potencializar las habilidades, conocimientos y derechos de los servidores para el desarrollo con efectividad y la obtención de metas institucionales, uniéndolos en su real impacto con la gestión pública. Es por ello que se analizaron los beneficios y perjuicios que tiene la implementación de la ley con herramientas de gestión, su impacto en el grado de respuesta hacia las necesidades de la ciudadanía, haciendo una revisión de la importancia de la motivación e incentivo que tiene el ascenso profesional y su relación con los niveles directivos y operarios en la búsqueda de un solo objetivo. Por otro lado, se demostraron los factores de valoración del desempeño y su relación con el progreso de los servidores públicos. Como conclusión, se sostuvo que el proceso administrativo de evaluación del desempeño es una herramienta que evidencia resultados de las fortalezas y debilidades del funcionamiento del sistema integral de gestión del personal, ya que, con una notable planificación, descripción de puestos y definición de los procedimientos, se observarán resultados positivos que devienen de una oportuna capacitación y crecimiento profesional del servidor público. El marco metodológico utilizado tuvo un carácter descriptivo-transversal. De este trabajo se puede resaltar que la Ley Orgánica del Servicio Público permite establecer una política de

incentivos hacia los servidores públicos, lo cual incide favorablemente en su desempeño. El trabajo de Velazco (2016) contribuye con la presente investigación pues es un antecedente de que las leyes para los servidores públicos inciden en el ejercicio de los colaboradores o funcionarios.

Por su parte, Valdiviezo (2021) ha identificado como problemática el nivel de consecución de los objetivos institucionales, debido a que existen factores negativos que inciden en su logro. Bajo este problema, se plantea como objetivo analizar la influencia que tiene el desempeño laboral en el progreso de la capacidad laboral del Gobierno Autónomo en el municipio de Sucre en 2020. En el aspecto metodológico, se emplearon los métodos inductivo y deductivo, que fueron la base del estudio. De igual modo, la investigación en los hechos, facilitó la identificación de información mediante las técnicas de la entrevista y la observación, con las que se reconoció el estado inicial del desempeño de los servidores públicos.

La encuesta fue aplicada a 111 profesionales, obteniendo como resultado que el 77 % de servidores considera a su lugar de trabajo como apropiado para la realización de sus labores diarias. Así también, el 88 % refirió que recibe poca capacitación profesional, en tanto que el 44 % contestó que tiene una débil comunicación entre los trabajadores y sus superiores, lo que ha provocado una comunicación inefectiva. Por último, concluyó en que es relevante que la organización recaee el programa de mejoría detallado, para con ello, disminuir los problemas que afectan de forma directa a los trabajadores de la institución. Esta investigación es relevante pues se observa que pueden estar dictadas las leyes para los servidores públicos, pero hacen falta capacitaciones y una buena comunicación a fin de que todos los trabajadores estén enterados del alcance de la ley; de no ser así, estarían desarrollando sus funciones sin tomar en cuenta las normativas que regulan las faltas de carácter disciplinario.

Otra investigación importante es la desarrollada por Alajo (2014), quien

identifica lo estipulado en la carta magna de Ecuador, que garantiza la dignidad, vida, salud, remuneración justa y desempeño de trabajo saludable y de libre elección; en otros términos, esta normativa tutela el derecho de los trabajadores que se encuentran sujetos al código de trabajo, en el cual, los derechos que tienen los servidores públicos, se enmarcan dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Dicha normativa brinda garantía de los principios del trabajo, los mismos que tienen carácter de irrenunciables, y que son derecho y libertad de trabajo, impulso de trabajo, supresión de subempleo y desempleo, intangibilidad de derechos, sueldos justos y ambiente adecuado de trabajo, dando garantía de la salubridad y bienestar para el trabajador. En tanto, el artículo 23 de la “LOSEP” cita ciertos derechos conexos de los servidores públicos, entre los que se tienen: a) gozar de estabilidad en su área de trabajo, b) conservar su puesto aun cuando aminore sus capacidades por enfermedad o en cuanto dure el efecto; en caso de mirarse inhabilitados de mantener el ejercicio de su cargo, podrá acogerse al proceso de jubilación por invalidez con las gracias fijadas en la ley, y c) recibir capacitación y formación constante del Estado; para ello, las instituciones le brindarán facilidades. No obstante, pese a que existen las normativas descritas anteriormente relacionadas al derecho y permanencia en el trabajo del servidor público, se evidencia que el literal a) del artículo 48 de la referida ley ataca con flagrancia a estos derechos al determinar cómo producto de destitución, la imposibilidad verificada del desempeño en el trabajo, previa valoración de esta y con información del superior y del departamento de administración del personal. Bajo este causal, en la praxis, se efectuó un grupo de resúmenes a nivel administrativo, dejando al servidor público sin ninguna protección jurídica, debiendo analizarse pormenorizadamente cuáles son las causas de la incapacidad por las que pasa el servidor, si es que se genera por los periodos laborados u otras causas, para con ello, seguir lo que estipula el literal o) del art. 23 de la ley

estudiada. En esta investigación, se emplearon el método científico, comparativo, y el método analítico-sintético, como técnicas se utilizaron la observación, la encuesta o la entrevista. La conclusión principal arribada refirió que la normativa estipulada en el primer apartado del art.48 de la “LOSEP” incumbe los derechos que le corresponden a los servidores públicos; por ello, el servidor público no puede ser recalificado o de refutar algún resultado, ya que al trabajador únicamente se le traslada su despido por estar incapacitado en el desempeño de sus actividades. En el contexto de la investigación, el estudio descrito anteriormente es un buen aporte pues se pueden considerar otras variables que afectan el rendimiento del trabajador, como por ejemplo la capacitación o formación que tienen, y no solo la ley del país indicado.

2.1.2. Tesis nacionales.

En cuanto a las investigaciones nacionales, Vásquez (2018) desarrolló su trabajo con el objetivo de establecer las implicaciones que tiene la “Ley del Servicio Civil” sobre la seguridad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud (Geresa) de Lambayeque. Dicha investigación, se evidencia debido a que conforma un aporte de carácter jurídico, ya que, va a contribuir a dilucidar, si la ley, posee disposiciones que pueden resultar vulneradoras de los derechos de permanencia laboral de los trabajadores; o, por la antípoda, estas facilidades se enmarcan a los fundamentos de carácter constitucional y legal que regulan los aspectos de estos derechos. Desde la metodología de la investigación empleada, el estudio mencionado tuvo un enfoque cuantitativo con carácter observacional, de nivel descriptivo-explicativo, con una muestra de 163 colaboradores. Los resultados referidos a las implicaciones después de la aplicación de la “Ley del Servicio Civil” expusieron que el 52 % de colaboradores consideró que causaría una afectación negativa en la permanencia laboral, el 44 % opinó

que dicha ley debe ser modificada y un 33,1 % refirió que debe ser derogada. Por lo tanto, desde la visión de los colaboradores, la ley afectaría sus derechos.

Por último, el estudio arrojó que el 52 % de colaboradores de la Geres de Lambayeque considera que, tras aplicarse la ley, el impacto negativo, considerando que con dos pruebas desaprobadas es posible llegar al término, el camino hacia el nuevo régimen saca a los servidores lo que les corresponde, de acuerdo a lo previsto en el art.49, a partir del inciso i) hasta el 1) del reglamento de la ley. El aporte de esta investigación evidencia que, para los trabajadores dentro de la GERESA de Lambayeque. La “Ley del Servicio Civil” vulnera sus derechos y, por ello, posee un efecto negativo. El estudio de Vásquez (2018) contribuye a la presente tesis pues presenta una apreciación directa de los trabajadores.

Por su parte, Castro (2018) planteó como objetivo central de su estudio establecer la forma en que las sanciones administrativas de la “Ley de Servicio Civil” inciden sobre el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018. Desde el enfoque metodológico, el diseño de la investigación fue no experimental, nivel correlacional-causal, empleándose dos cuestionarios como instrumentos para recopilar información. A partir del coeficiente de correlación entre las variables, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson alto y significativo ($R=0.893$; $p<0.01$), en función a las dimensiones: proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral, un coeficiente alto y significativo ($R=0.890$; $p<0.01$); faltas administrativas y desempeño, un coeficiente de correlación alto y significativo ($R=0.860$; $p<0.01$); en consecuencia, se concluyó que existe una incidencia altamente significativa entre las sanciones a nivel administrativo y el desempeño laboral; así también, una incidencia alta y significativa entre los procesos disciplinarios y faltas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el

año 2018. En conclusión, se estableció una relación positiva y significativa entre las sanciones administrativas y el desempeño laboral, debido a que se demostró estadísticamente el coeficiente de correlación ($R=0.893$). Por lo tanto, esta investigación contribuirá a nivel de aporte teórico y de resultados estadísticos de correlación entre la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral.

De igual manera, la investigación de Fukumoto (2018) partió identificando que existe una preocupación por la regulación adecuada de los servicios públicos, sobre todo en la legislación laboral en las entidades públicas. Con ello surgió el “contrato administrativo de servicios (CAS)”, el cual, en su concepción primaria, facilitaba el otorgamiento de estipendios a los colaboradores de acuerdo a la administración bajo CAS. Consecutivamente, a través de una ley especial, el CAS se intentó suprimir paulatinamente, ya que se evidenció una vulneración de los derechos laborales. En ese sentido, la investigación de Fukumoto (2018) es relevante y necesaria pues observa la relación que se tiene con el factor “meritocracia” en la administración pública y el poco orden en la administración. Por esta razón, el objetivo es establecer si la implementación de la “Ley del Servicio Civil” tendrá garantizada el principio de meritocracia en la Municipalidad Provincial de Trujillo. En primera instancia, se analiza si mediante la implementación de la ley se facilitará el orden de los regímenes laborales que existen en el municipio; a partir de ello, se analiza si se obedecen los principios de capacidad y meritocracia. La población considerada fueron todos los trabajadores de la municipalidad en el año 2017, los cuales fueron 1170, de los cuales, se escogieron a 196 colaboradores del municipio. También se realizó un análisis documental y una encuesta como técnica de recolección de información. Después de recabar información, se presentó y discutió, según la normativa, concluyendo que, con la ejecución de la ley, se dará por garantizado el principio de meritocracia en la municipalidad. Sin embargo, en

la contrastación con los trabajadores de la entidad, se identificó que la implementación de esta ley no garantiza el fomento de puestos en relación con el mérito y su magnitud, determinando que, bajo las normas, la ejecución de la ley, debería garantizar, el principio de meritocracia, pero, en la práctica, esto no se condice con lo que manifestaron los mismos servidores. La investigación de Fukumoto (2018) aporta significativamente a la presente investigación al observar que, dentro de la institución, no se cumple al cien por ciento lo que, indicada la “Ley del Servicio Civil”, ya que los colaboradores sienten que esta no se aplica de forma correcta en relación a las funciones que realizan.

2.2. Bases teóricas

Para realizar este apartado se utilizó la técnica del índice vertebrado, que se presenta a continuación.

2.2.1. La Ley del Servicio Civil.

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se creó para que los servidores públicos tengan mejores condiciones laborales. Dicha ley ofrece una mayor estabilidad laboral y brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de las instituciones. Asimismo, se espera dar un trato más justo a los trabajadores sobresalientes que, por mérito propio, acceden a cargos de mayor envergadura, evitando la politización de los puestos de trabajo, como sucede actualmente. La Ley del Servicio Civil también es beneficiosa para los ciudadanos pues se espera tener una máxima calidad en los servicios prestados debido al mejor desempeño que se espera que tengan los servidores públicos.

Al respecto, la normativa legal actualizada en el Diario Oficial *El Peruano* señala que: “La presente ley tiene por objeto ayudar a las instituciones públicas estatales a lograr una mayor eficiencia y eficacia, prestar efectivamente servicios de calidad a través

de mejores servicios públicos y promover el desarrollo de las personas que laboran ahí”. Cabe indicar que en el contexto de la aplicación de la Ley Servir rige para las entidades del Estado como es el caso de las municipalidades (Gobiernos locales).

En la presente investigación se aborda el título V, el cual está referido al procedimiento sancionador y al régimen disciplinario, donde se toman como referencia el artículo 85, comprendido en el capítulo uno, sección faltas, y el artículo 88, comprendido en el capítulo dos, régimen de sanciones y procedimiento sancionador. Dichos capítulos se detallan en el siguiente apartado.

De Las Casas (2021) menciona factores relevantes sobre la aplicación de la “Ley del Servicio Civil”, específicamente en los artículos 85 y 88, por lo que señala:

La tipificación de las faltas de carácter disciplinario deben ser establecidas por norma de rango legal, lo señalado en el inciso “a” del artículo 85 de la Ley N.º 30057 (que prevé como falta de carácter disciplinario el incumplimiento a las normas previstas en la ley y su reglamento) podría ser cuestionado, máxime cuando actualmente, en reiterados pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil, se ha establecido la inaplicación de las faltas de carácter disciplinario previstas en normas reglamentarias, a propósito de la aplicación del Reglamento del Código de Ética, es verdad, pero en los que justamente la inaplicación de la tipificación de la falta se sustenta en el hecho de estar contenida en una norma reglamentaria, lo que fundamentaría que en este nuevo marco legal el rol que cumpla el Tribunal del Servicio Civil será de carácter fundamental para el correcto procedimiento administrativo disciplinario. Así mismo, menciona que el periodo máximo de suspensión (hasta doce meses sin goce de remuneraciones) se mantiene en la Ley del Servicio

Civil (art. 88, inc. b). La valoración de la razón del principio acerca de la sanción es un factor no estudiado por el Tribunal del Servicio Civil, concibiéndose la necesidad de analizar la obligación legal de estudiar estas situaciones con el propósito de eludir o subsanar las distorsiones en las que incurren o puedan incurrir en el futuro las distintas instituciones del sector público, en el que se cuestiona si doce meses involucra una sanción adecuada, ya que la ausencia de remuneración durante dicho periodo de tiempo incurriría no solo en el aspecto de relación laboral, sino que también se convertiría en un periodo de escasez en la subsistencia del servidor, como la de su familia. (pp. 862 y 863)

Después de la cita anterior, se puede interpretar que los artículos mencionados son importantes para identificar las faltas por parte de los servidores públicos a fin de poder sancionar de forma adecuada, lo cual evitará quejas de los trabajadores, ya que se debe actuar con todos de la misma forma y el mismo rigor.

2.2.2. Artículos 85 y 88 de la Ley del Servicio Civil.

En el artículo 85 de la “Ley del Servicio Civil”, se encuentran las pautas para identificar alguna falta de carácter disciplinario y las respectivas sanciones para el servidor que incida en dichas faltas, teniendo como consecuencia el inicio del proceso administrativo para posteriormente determinar alguna medida sancionatoria, lo cual es importante tanto para las jefaturas directas como para los servidores públicos, ya que tendrán claro cuáles son consideradas faltas disciplinarias y no las cometan en el ejercicio de sus funciones. No obstante, si las cometen también sirve como guía para que las jefaturas puedan actuar sin miedo a represalias, pues las faltas están normadas en la ley indicada líneas arriba.

Por otra parte, el artículo 88 brinda información sobre las sanciones que se

pueden dictar al servidor público al cometer alguna falta, lo cual es importante para que las jefaturas no actúen de manera empírica y tengan un fundamento al dictaminar algún tipo de sanción.

El artículo 85 de la “Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057”, estipula los fallos de forma disciplinaria que, de acuerdo con su magnitud, puedan ser punibles con la cesación de tiempo o con la cesantía, previa a un procedimiento administrativo, las cuales se detallan enseguida:

- a) El no cumplimiento de la normativa estipulada en la ley su reglamento.
- b) El consecutivo aguante para cumplir las órdenes de sus superiores asociadas con sus actividades.
- c) El infringir violencia, falta disciplinaria, agravios a su jefe inmediato, compañeros y nivel jerárquico.
- d) La indolencia cuando realiza sus actividades.
- e) El impedimento del servicio público.
- f) El empleo de bienes de la institución pública en beneficio de sí mismo o de terceros.
- g) Acudir a sus labores en estado etílico o bajo el consumo de sustancias narcóticas (drogas, hipnóticos, tóxicos, etc.).
- h) El autoritarismo o la utilización de sus funciones con propósitos lucrativos.
- i) El ocasionar daños en los locales, obras, máquinas, instrumentos, documentos, y otros bienes de la institución o que es posesionario.
- j) Las faltas sin justificación en 3 días seguidos o en más de 5 días intermitentes en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días intermitentes en un periodo de 180 días calendario.

- k) El acoso sexual que se cometa por el que ejerce la condición de autoridad sobre el servidor, así también cometido por el servidor, cualquiera sea la dirección de la víctima de acoso en la línea jerárquica de la institución pública, o cuando sea un beneficiario de modalidad formativa, brinde servicios de forma independiente hacia la entidad, sea este un usuario de esta o, por lo general, cuando el acoso se ha cometido en las líneas o raíz de la actividad que realiza el servidor, independientemente de la condición de la víctima.
- l) Efectuar funciones de propaganda política en el trabajo o mediante el uso de sus funciones o recursos de la entidad.
- m) La segregación discriminatoria (raza, sexo, idioma, opinión o condición económica).
- n) El no cumplimiento sin justificar del horario y el tiempo de trabajo
- ñ) El deterioro del principio meritocrático para el acceso y progreso en el servicio civil.
- o) El accionar o tener influencias sobre otros servidores para conseguir beneficios propios o hacia terceros.
- p) La doble entrada de ingresos económicos, salvo de dietas y actividad docente.
- q) Otras que estipule la ley.

Con respecto al artículo 88, sanciones aplicables de la Ley del Servicio Civil, las faltas disciplinarias o sanciones son:

- a) Amonestación escrita o verbal.
- b) Suspensión sin goce de haber, desde un día hasta doce meses.
- c) Destitución.

Las sanciones en general que se impongan deben encontrarse por escrito.

A través de estas normas, se puede conocer cuáles son las sanciones que pueden conllevar una suspensión temporal o destitución de los trabajadores de las entidades públicas, las mismas que son importantes conocer para el ejercicio correcto de las funciones de estos.

2.2.3. Características de la Ley del Servicio Civil.

En el Estado es importante instaurar la meritocracia, toda vez que ella se ha perdido por la politización, lo cual genera que los servidores públicos no estén motivados para sobresalir o realizar sus funciones eficientemente pues sienten que, ante algún cambio de Gobierno o por no tener amistades en los altos cargos de las instituciones públicas, su labor, por más destacada que sea, no será reconocida. Esta percepción también está presente en la población que, desde fuera, tiene la impresión de que no se ocupan los cargos en las instituciones públicas por mérito, sino por amistad o por cuestiones políticas. La meritocracia ayudará a que el colaborador se motive y trate de ser eficiente en el desarrollo de sus tareas u obligaciones, ya que los trabajadores sentirán que pueden desarrollar una línea de carrera con base en su propio esfuerzo y desempeño laboral.

Por tanto, es fundamental que, si se planteó esta línea, se continúe con su instauración para que no haya un retroceso en el afán de cambiar la cara de las entidades públicas que de por sí están mal vistas externamente.

Otro aspecto importante es que se les dé otro concepto a los trabajadores, pasando a considerarlos un recurso humano y gestionando sus prioridades para el buen desempeño de sus funciones, también mejorando los sistemas de gestión de las diversas instituciones del Estado peruano.

Cortés y Prieto (2016) resaltan las características principales que ahonda la Ley del Servicio Civil:

- a) Instaura la meritocracia: la entrada, la constancia y la progresión basada en el mérito.
- b) Reforma por grados e irreversible: es necesaria para todas las entidades.
- c) Reforma integral: mejora la gestión del personal mediante un procedimiento íntegro del capital humano, así como en la mejoría continua de los procedimientos internos.
- d) Cambio de concepción en la carrera: orientada en puestos laborales y no en los sujetos.
- e) Capacitación: para la mejora del desempeño del servidor y, por consecuencia, mejora al servicio del ciudadano.
- f) Evaluación de desempeño bajo gestión por resultados. (pp. 1-16)

Estas características de la ley en cuestión son importantes pues permitirán realizar un cambio para bien de los servidores públicos, en beneficio de ellos mismos, logrando un mejor desenvolvimiento que conllevará a generar una mayor satisfacción en la ciudadanía.

2.2.4. Beneficios de la Ley del Servicio Civil.

Existe mucho descontento por parte de los servidores públicos que tienen un contrato CAS. Ellos ven mucha desigualdad en comparación con los servidores contratados bajo la modalidad a plazo indeterminado, sienten que realizan las mismas funciones, pero perciben un salario menor, no reciben las dos gratificaciones anuales ni otros beneficios del personal estable. Por esta razón, la Ley del Servicio Civil pretende romper con esa desigualdad y darle equidad en sueldos a los empleados públicos, sin diferencias en cuanto a la modalidad contractual, lo cual generará una mayor motivación y estabilidad laboral que se reflejará en la mejora del servicio a los ciudadanos.

Al respecto, Mendoza (2016) menciona que:

Los beneficios de aplicar la “Ley del Servicio Civil” son para los servidores públicos, como para los ciudadanos y el Estado. ¿En qué beneficia a los servidores? En primer lugar, la capacitación global y específica de áreas que mejorarán el *performance* y reducirán las brechas fomentará que haya una equidad de remuneraciones en la modalidad de CAS, que pasará a ser como el régimen 276, pasando de doce a catorce sueldos por año. Otro beneficio es que se les otorgará la compensación por tiempo de servicio que equivale a un sueldo al año. El siguiente punto es importante para la presente investigación, el cual nos indica que en el régimen sancionador habrá uniformidad. Por último, el beneficio de progresión y movilidad en la carrera laboral. En cuanto a los beneficios para los ciudadanos, ellos gozarán de una atención de calidad porque los colaboradores se encontrarán más calificados y existe una mejoría a nivel interno de las entidades, así también se tendrá una mayor fluidez en las políticas públicas y la memoria institucional, por la menos rotación del personal y por último un punto central de beneficio importante para la presente investigación, es que se tendrá mejor control y uso de recursos públicos gracias a reglas ordenadas y bien estructuradas. (p. 20)

Este apartado es importante para conocer los beneficios de la Ley del Servicio Civil, lo cual permitirá el buen cumplimiento de las actividades del servidor público y la tranquilidad en el desempeño de sus funciones, sin tener en cuenta si son o no trabajadores a plazo indeterminado, teniendo en cuenta que tendrán una igualdad económica.

2.2.5. Régimen disciplinario de la Ley N.° 30057.

Es fundamental contar con un régimen disciplinario pues, así, los servidores públicos tendrán la percepción que, al cometer algún tipo de falta, serán juzgados de la misma manera y de forma imparcial. Además, les permite tener la seguridad de que sus derechos como servidores públicos serán respetados al tener un documento que los respalde.

Al respecto, Miranda y Huayta (2018) mencionan que

El sistema disciplinario abarca las obligaciones, principios y derechos de los trabajadores públicos, el proceso y dependencias a cargo para el ejercicio del poder sancionatorio. Los principios y valores que se pretenden por el sistema disciplinario tuvieron efectos sobre la situación jurídica como la constancia del poder disciplinario, lejos de la terminación del vínculo de trabajo o las limitaciones de la libertad de labores mediante las inhabilitaciones de carácter administrativo. La justificación que respalda dicho régimen disciplinario de trabajo se realiza bajo cuatro puntos importantes, los cuales son:

- 1) La necesidad del empleador de dar por garantía que las reglas y normas de la entidad, sean cumplidas.
- 2) La prohibición del poder de los servidores públicos, que pasa por castigar cuando se incumple con las obligaciones funcionales.
- 3) Dar por garantizado el principio de no intrusión política.
- 4) Garantizar el principio meritocrático y de capacidad (p. 2)

Esto nos permite conocer las máximas obligaciones y derechos a los cuales están sometidos los servidores públicos, lo cual tiene un beneficio en el desempeño de sus funciones al saber que serán tratados por igual con respecto a otros servidores públicos.

2.2.6. Procedimiento administrativo disciplinario.

Existen procedimientos que garantizan que el proceso administrativo disciplinario sea justo, con una sanción igual para los servidores públicos de distintos regímenes, en caso de que hayan cometido una falta disciplinaria parecida. También se respetará el procedimiento sin interferencias externas, siendo razonable la posible sanción que se imponga. El servidor público no tiene por qué sentir que está siendo juzgado injustamente, ya que el empleador tiene el derecho a dictar las funciones y sanciones correspondientes en caso de la comisión de faltas.

2.2.6.1. Principios.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir] (2021) indica los siguientes principios:

- **Legalidad:** indica una doble garantía: brindar seguridad jurídica para hacer respetar los derechos fundamentales, haciendo cumplir la normativa; si se presentan conductas ilícitas, poder aplicar las sanciones respectivas.
- **Tipicidad:** constituyen conductas sancionables a nivel administrativo aquellas infracciones señaladas expresamente en las normativas con rango de ley, por consiguiente, no existe interpretación analógica o extensiva. Por lo cual, indica que no es posible la imposición a los administrados o el cumplimiento de deberes que no se encuentren dentro de la norma reglamentaria o legal. La tipificación evita fundamentar las infracciones con aquellas faltas o delitos que se encuentren determinados en las leyes penales o en infracciones que ya se encuentran tipificadas en diversas normas administrativas sancionadoras.

- Proporcionalidad: se refiere a que existe un extremo de la libertad del legislador y de los titulares referentes al imperio de la sanción, en el cual se establece un límite y tipificación en el ejercicio de la aplicación del poder de sanción. Se consideran criterios como intencionalidad, perturbación del servicio, ocurrencia de faltas y bienes afectados.
- Principio al debido procedimiento: indica que los administrados tendrán la garantía y el derecho de ser avisados, tener acceso al escrito, rebatir los cargos atribuidos, sustentar sus pruebas, exponer algún alegato complementario, presentar evidencias, solicitar el uso de la palabra, tener una decisión plasmada en el derecho que se emita por la autoridad a cargo en un periodo razonable y, de ser el caso, presentar alguna impugnación. Este principio es regido bajo el principio del derecho de carácter administrativo.
- Razonabilidad: con este principio se debe precaver que la comisión encargada de la actitud sancionable no sea más beneficiosa para el agente infractor que el incumplimiento de las normativas infringidas o admitir la sanción. (pp. 6-17)

El “Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establecida mediante el Decreto Legislativo N.º 728”, en su artículo 9, señala:

El trabajador tiene una relación de subordinación con su empleador en la prestación de sus servicios. El empleador tiene la facultad de indicar las normas reglamentarias laborales, dar directivas para la ejecución de las tareas y sancionar de forma disciplinaria, cumpliendo con los límites de razonabilidad, en caso de presentarse alguna infracción o incumplimiento de obligaciones del trabajador.

Con respecto al artículo 33, el mismo cuerpo normativo señala lo siguiente:

Al referirse de la comisión de una misma falta por diversos colaboradores, el empleador tiene la facultad de sancionarlos, en atención a los precedentes de cada cual y otros factores de apoyo, pudiendo inclusive remitir y olvidar la falta, de acuerdo al criterio.

- Principio de presunción de licitud: de acuerdo con Santy (2015), es denominado como el principio de suposición de ingenuidad, la que representa una fase de certeza previa por la cual el imputado toma atributos para ser respetados en el proceso administrativo, tales como la remisión, al no tener evidencias o dudas razonables, se conoce también como *indubio pro reo*, que, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, quiere decir que en caso de duda acerca de la responsabilidad del imputado, se debe apegar a lo más favorable a este “la absolución por contraposición a la sanción” (p. 247).

- Principio de irretroactividad: según Baca (2016), la irretroactividad, se conoce como el principio unido al principio retroactivo a favor o posible en materia sancionatoria, a través del cual busca la aplicación en el momento de sancionar una actitud, más no la norma que se encontró vigente cuando fue realizada, sino la que fue más favorable entre ese momento y aquel que busca la punición, o inclusive después, si cambia en su ejecución (p.28).

En esta información podemos ver los principios a los cuales está expuesto todo servidor público con el fin de garantizar un trato justo e imparcial en el procedimiento administrativo sancionador.

2.2.6.2. Secretaría técnica.

La secretaría técnica juega un rol muy importante dentro del proceso administrativo sancionador, ya que realiza el proceso investigativo y administrativo del proceso mencionado.

La Directiva “N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en su artículo 8, establece que la secretaría técnica es la encargada de apoyar el desenvolvimiento del proceso disciplinario. Esta dependencia se designa de forma adicional a sus actividades específicas para establecido objetivo; así mismo, esta puede tener el auxilio de servidores civiles. En las principales actividades de la secretaría técnica, se tiene: “recibe denuncia e informes de control, inicia los oficios de investigación, emite informes de precalificación y tramita las denuncias recibidas, brindando la respuesta en el tiempo oportuno”.

Es importante que, cuando se realice un proceso investigativo, ningún miembro de la secretaría técnica tenga relación con el investigado para que no se pierda la imparcialidad en dicho proceso.

2.2.6.3. Medidas cautelares.

Las medidas cautelares son medidas preventivas que se llevan a cabo mientras se realizan las investigaciones necesarias para dictaminar una sanción, el tipo de medida cautelar a aplicar dependerá del caso que se presente.

El Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (2014), en su artículo 108, explica que existen medidas cautelares divididas en dos tipos: en primer lugar, segregar al servidor de sus tareas, poniéndolo en el departamento de Recursos Humanos, para ejecutar tareas que le designen en función con su habilidad. En segundo lugar, dispensar al servidor civil el deber

de acudir a su centro de labores. Hay que tener de conocimiento que el departamento instructor como el sancionatorio, tienen las capacidades para cambiar o revocar la medida cautelar emitida, así mismo, resaltar que la medida cautelar no tiene carácter de impunidad.

En esta parte podemos observar las medidas cautelares que se pueden adoptar con un servidor público, mientras se encuentra en un proceso judicial, lo cual es importante conocer para no incurrir en una falta sobre la norma dictada.

2.2.6.4. Órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario.

En la tabla 1 se aprecian los distintos órganos que intervienen en el proceso administrativo disciplinario. La etapa instructora inicia las investigaciones e indagaciones para llegar al fondo de la investigación y emitir el informe correspondiente. Luego, en la fase sancionadora, se discutirá el caso con base en el informe presentado en la fase anterior a fin de dictaminar una sanción que pondrá fin al procedimiento indicado.

Tabla 1

Órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario en la primera instancia

	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación Escrita	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

Nota. Se muestran los órganos del proceso administrativo sancionador de primera instancia. Servir (2018, p. 25).

En la tabla 1 se pueden apreciar los órganos competentes de la primera instancia del procedimiento administrativo disciplinario para las distintas sanciones que se imponen al trabajador, así como también se indica el órgano que se encarga de oficializar la sanción, de acuerdo con el tipo de sanción.

2.2.6.5. Fase instructora del procedimiento administrativo disciplinario.

En esta fase se puede conocer los tiempos para el descargo del presunto infractor y, también, las investigaciones que se llevarán a cabo para realizar el informe que pasará a la siguiente fase.

Para iniciar con la fase instructora, el “Reglamento General de la Ley N.º 30057”, Ley del Servicio Civil (2014), en su artículo 106 menciona:

En primer lugar, se emite el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el cual se debe notificar respectivamente al impugnado. Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco días hábiles. Es importante mencionar que se puede solicitar una prórroga del plazo. El órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones respectivos para así emitir el informe el cual será remitido al órgano sancionador.

2.2.6.6. Fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario.

En esta fase, se finaliza el proceso administrativo disciplinario donde se dictaminará la sanción o inocencia del presunto infractor, después de realizadas las indagaciones necesarias para tomar la mejor decisión.

Servir (2018) establece que

El comienzo de esta fase inicia con la recepción del informe del órgano instructor. Es aquí donde el órgano sancionador comunica tal hecho al presunto infractor a fin de que este pueda presentar

su informe oral. El órgano sancionador puede excluir la recomendación de sanción del órgano instructor. Ya con ello, el órgano sancionador notifica la resolución que pone fin al procedimiento. (p.34)

2.2.6.7. Prescripción de las infracciones.

De acuerdo con el procedimiento administrativo disciplinario, la prescripción de la falta se puede dar a partir de los tres (3) años calendario de cometida esta, esto puede cambiar si el departamento de capital humano o la secretaría técnica llegan a tener el conocimiento de la falta.

Al respecto, Baca (2012) menciona que existen cuatro tipos de infracciones y el tiempo de comienzo del periodo de su disposición, según lo siguiente:

- a) Infracciones rápidas: la contusión o poner en peligro el bien jurídico protegido se produce en un momento determinado en el que la infracción se consuma, sin producir una situación antijurídica duradera. El plazo de prescripción se computa desde el momento en que se cometió la infracción. Por ejemplo, la comisión de un acto de negligencia en el desarrollo de un concurso público, al otorgar la buena pro a un proveedor que no le correspondía, de manera deliberada.
- b) Las infracciones rápidas con consecuencias durables: son las que producen un estado de cosas contrario al ordenamiento jurídico, que se mantiene. Aunque los efectos de la conducta infractora sean duraderos y permanezcan en el tiempo, la consumación de esta es instantánea, por lo que es a partir de este momento que debe contarse

el periodo de fuera de lugar de la transgresión. Por ello, el tiempo de fuera de lugar se calcula a partir del momento en que se cometió la transgresión. Verbigracia, la revelación de documentos falsos en la rendición de viáticos de un viaje por comisión.

- c) Las transgresiones constantes con las que se ejecutan diversas conductas, cada una de ellas conforma por dividida una transgresión, pero que se toman como una sola infracción, siempre que conformen un proceso único. Necesita diversas actividades cortadas o entre cortadas en el tiempo. El tiempo de prescripción comienza a calcularse a partir del día en que se efectuó la última acción que conforma la infracción. Verbigracia, coger de forma continua de los fondos de caja chica montos de 100 soles.
- d) Las transgresiones durables: son aquellas transgresiones en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, cuyo mantenimiento le es imputable. No son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta misma. La acción provoca la creación de una situación antijurídica que el servidor civil mantiene voluntariamente, por ejemplo, la presentación de documentación falsa para progresar en la carrera administrativa del servicio público. La infracción instantánea es la presentación y los efectos duraderos es la permanencia en el puesto de la persona que ganó el concurso con dicha información. La voluntad infractora persiste hasta que cesan dichos efectos. La prescripción empieza a computarse desde el día en que la acción cesó o desde que el infractor evidencia una conducta de poner fin a la infracción. (p. 268)

Por su parte, Gallardo (2008) señala:

En las transgresiones constantes y durables, se tiene la voluntad de parte de un individuo activo de la transgresión. De esta forma, que no es el hecho material de los periodos en que se genera cada actividad constitutiva de la transgresión, sino el periodo temporal en que subsiste la voluntad transgresora. (p. 475)

Es importante conocer los tiempos de prescripción de las faltas en el proceso administrativo disciplinario para poder llevar a cabo el debido procedimiento antes de faltar a los plazos establecidos.

2.2.6.8. Eficacia de las sanciones administrativas.

De la punición administrativa, la eficacia depende del cumplimiento del procedimiento que indica Servir, ya que las notificaciones se deben de dar de forma directa al servidor público, adjuntando la resolución administrativa que indicará la desestimación o la sanción a la cual estará sujeto.

Es importante tener los datos actualizados de los servidores públicos pues muchas veces las notificaciones se realizan en direcciones distintas a las cuales reside dicho servidor, lo cual puede generar retrasos y percances en la eficacia de las sanciones administrativas.

Conforme a lo mencionado, el TUO de la Ley N.º 27444 señala:

El hecho administrativo es eficaz desde que el aviso legal produce consecuencias, salvo disposición diferente del mismo acto.

La acción administrativa es eficaz desde la notificación legal, la cual tiene efectos directos. La eficacia se asocia con la aptitud que poseen las acciones administrativas (en este escenario, de la resolución administrativa que sanciona o establece el archivo del

proceso) para tener consecuencias sobre terceros, sea generando, modificando, extinguiendo, interpretando un acto jurídico de los administrados (en el caso de los servidores civiles). En el proceso administrativo disciplinario, la eficacia resulta del aviso al servidor civil de la resolución de carácter administrativo que conduce a un castigo o el archivo del proceso, que se emite por la entidad que sanciona. No tan solo con la emisión del hecho administrativo (validación) para que conserve efectos plenos, sino que se necesita notificar o poner en autos al servidor civil. En el caso de las acciones administrativas conducen el efectuar o no hacia los administrados, se habla acerca de la ejecución del acto. En el proceso administrativo disciplinario, la norma de carácter administrativo que imputa una infracción hacia el servidor civil ocasiona rápidamente sobre la autoridad administrativa, el deber de reconocer la infracción en el legajo, y para las infracciones de suspensión y destitución, el deber de registro en el registro nacional de sanciones control los servidores civiles; en la situación de existir la inhabilitación, genera la obligación de no aspirar al servicio civil o de alejarse del Estado, en tanto, sea el plazo de inhabilitación. Las infracciones que se amonestan de forma escrita, suspensión temporal y destitución que impone la jefatura y sanciona en primera línea, son eficaces una vez que se notifican de forma correspondiente hacia el servidor

civil. En otros términos, generan efectos en la función del servidor civil y su asociación con la institución pública que le impone una sanción (“el servidor es amonestado, suspendido o destituido”). Las consecuencias no pueden ser suspendidas cuando son interpuestas los recursos de apelación. Cuando se notifique la resolución administrativa en primera instancia, la oficina de recursos humanos toma nota de la infracción/sanción acerca del registro en caso, sea una represión de forma escrita o suspensión temporal y la eleva en el registro de sanciones de servidores públicos. Diferente es el caso cuando se trata acerca de las sanciones de carácter inhibitorio (principal o accesoria). Son eficaces (en otros términos, el servidor se desvincula de la institución) una vez que la resolución de carácter administrativo que es decisivo (debido a que el servidor civil consintió la decisión en primer término, o sea debido a que el “Tribunal del Servicio Civil”, haya confirmado la resolución de primera instancia, terminando el camino administrativo) haya sido notificada al servidor civil. Después de ser notificada, las infracciones son escritas en el Registro y en el Legajo. (pp. 191 - 192)

Según lo expuesto en los párrafos anteriores, es importante tener cuidado durante el procedimiento administrativo disciplinario para que las notificaciones a los servidores públicos sean eficaces.

2.2.7. Desempeño de los trabajadores.

El también llamado performance de los trabajadores se mide en función al cumplimiento de sus funciones, algunos servidores públicos, hoy en día, no tienen un buen desempeño ya que sienten que su trabajo no es valorado adecuadamente; con la “Ley del Servicio Civil”, esto cambia, ya que, al estar dadas las normas, principios, sanciones, etc., el servidor público se sentirá más motivado para realizar eficientemente sus labores, ya que se le ofrece una estabilidad laboral y el desarrollo de una línea de carrera relacionada a su propio mérito.

Palacios (2005, citada por Pedraza, Amaya y Conde (2010), indica que “El desempeño laboral radica en el valor esperado de aporte hacia la organización de los diferentes episodios conductuales que un sujeto realiza en un periodo establecido” (p. 155)”.

Estos comportamientos suceden en distintos momentos, cada cierto tiempo, a la vez, lo cual contribuye con la eficiencia organizacional.

El sistema de evaluación del desempeño para los trabajadores de la administración pública nacional estipula que el desempeño es el grado de logros a nivel del trabajo al que un sujeto llega luego de efectuar cierto nivel de esfuerzo. Tiene dependencia, no solo de la cantidad de energía generada, así también de las actitudes y percepciones acerca de las funciones del individuo. Un individuo que realiza un grado enorme de esfuerzo en sus labores, pero tiene una aptitud definida, evalúa erróneamente que es necesario el logro del éxito en la institución, lejos del desempeño eficiente. Así también, el desempeño se define como las acciones identificadas que se dirigen hacia una meta en la cual, el individuo expresa la voluntad y magnitud de realización, siempre que el entorno, sea amigable para lograrlos. La valoración del desempeño es el reconocimiento, medida y gestión del desempeño en la organización. El reconocimiento

se apoya del análisis de los puestos y busca determinar los departamentos de labores que se tienen que buscar al momento de medir el desempeño. La medición es el factor principal de un sistema de valoración y busca establecer el “cómo” se compara el desempeño con ciertos estándares precisos, en relación a lo mencionado por Pedraza et al. (2010, p.496).

Para poder medir el desempeño de los servidores públicos se hace necesario plantear indicadores, ya que, como se sabe, algo que no se puede medir no se puede controlar y, por tanto, no se puede evaluar. Se recomienda definir adecuadamente los indicadores clave de gestión para evaluar correctamente el desempeño de los trabajadores del sector público en las diversas instituciones estatales.

2.2.7.1. Métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores.

El área de gestión del talento humano de las distintas instituciones estatales tiene que realizar una labor importante a fin de poder establecer reglas y métodos claros para medir el desempeño de los colaboradores públicos. Dichas reglas o métodos deben estar apoyados con los jefes directos, para lo cual debe haber, al inicio de cada año, un sistema de gestión que pueda permitir ingresar metas u objetivos de cada puesto de trabajo para que, al final del año, se evalúe si cumplieron o no con esas metas u objetivos. De esta forma se podrá evaluar el desempeño de los colaboradores, lo cual servirá como base para que puedan ser promovidos a otros puestos u otorgarles beneficios, ya sean económicos o no económicos, basados en su desempeño.

De acuerdo con Sánchez, Henríquez y Calderón (2012), el sistema de valoración del desempeño establece:

Los procedimientos que se someten al capital humano, teniendo en cuenta diversos métodos y factores para medir el desempeño de los trabajadores:

- 1) Planificación del capital humano. Al valorar el capital humano de una organización, se debe contemplar datos que definan el potencial a nivel general y de promoción de todos los trabajadores, especialmente, de los directivos clave;
- 2) Incorporación y selección. Las categorías en la valoración del desempeño pueden ser de utilidad para la predicción del desempeño de los que solicitan el empleo;
- 3) Desarrollo del capital humano. Una valoración del desempeño debe denotar la necesidad específica de capacitación y desarrollo de un trabajador, facilitando a los sujetos al aprovechamiento de sus puntos fuertes y disminuyendo sus diferencias.

A pesar de lo referido, un sistema de valoración no brinda garantía que los trabajadores tengan que ser capacitados y desarrollados adecuadamente (p. 80). Es habitual que en las organizaciones el gerente o administrador tiene la facultad de evaluar el desempeño de sus colaboradores, teniendo una comunicación constante para informar los resultados. Las organizaciones pueden utilizar diferentes evaluaciones, ya que se tienen diversas alternativas, pero se debe tener una evaluación basada en el mérito y participación de los trabajadores.

En ciertas organizaciones, el proceso de evaluación se encuentra congregado en una comisión; en otras, el área de recursos humanos congrega y acumula el procedimiento evaluativo. Para la medición del desempeño, es necesaria la evaluación mediante indicadores. Estos deben apoyar a la gerencia para establecer la efectividad en

las labores de los trabajadores, en el logro de los objetivos y, por lo tanto, en el cumplimiento de la misión (Pedraza et al., 2010).

Como recomendación, se puede indicar que debe haber un método claro para poder llevar el control del desempeño de los servidores públicos, lo cual debe ser realizado por un área específica que se encargue de ello y se debe replicar en las demás instituciones del Estado, a fin de que la evaluación sea de forma imparcial y el servidor público sienta que se le brinda una evaluación justa.

Al respecto, Palacios (2005) menciona:

Se tienen algunos componentes que influyen en el desempeño del trabajador, que se asocian y tienen efectos en un alto o bajo nivel de desempeño. Entre los componentes influyentes, se tiene:

- a) Compensación dineraria y no dineraria;
- b) Satisfacción en función a las actividades otorgadas;
- c) Habilidades, destrezas, y capacidad (competencias) para efectuar las tareas asignadas;
- d) Capacitación y desarrollo permanente de los trabajadores;
- e) Factores de carácter motivacional y conductual del sujeto;
- f) Clima de la organización;
- g) Cultura de la organización;
- h) Expectativas del trabajador. (p. 237)

Según lo indicado en el párrafo anterior, aparte de los indicadores que se puedan establecer para calificar el desempeño de los trabajadores públicos, hay otros aspectos que se deben tener en cuenta, por ejemplo, el ambiente de trabajo. Como vemos, en algunas municipalidades no se tienen los recursos suficientes para desarrollar las funciones adecuadamente, hay equipos en mal estado, desfasados, entre otros. Otro factor es el clima laboral, ya que cuando un personal nuevo ingresa a alguna entidad del

Estado, no se da el compañerismo, sino que se tiene un recelo en no explicarle o absolver sus dudas con relación a sus funciones. Por ello, el Estado tiene que trabajar en todos esos aspectos y más para realizar una evaluación de desempeño eficiente.

Se debe tomar en cuenta las calificaciones para poder evaluar el *performance* de los empleados públicos a fin de tener mapeado quiénes tienen un rendimiento sobresaliente y, por tanto, están más aptos para ocupar otro puesto.

Con relación a lo mencionado, el Servir, en su página web, menciona:

Las valoraciones del desempeño para dar lugar a tres tipos de calificación:

- a) Rendimiento elevado/sobresaliente,
- b) Buen rendimiento y
- c) Rendimiento observable.

Las valoraciones tienen como propósito de estimar el correcto rendimiento, el compromiso del servidor civil, pero no poseen el objetivo de despedir. Por esa razón, si un servidor consigue una calificación observable, la organización tiene el deber de realizar una capacitación al servidor, para que pueda mejorar en su desempeño antes de la siguiente valoración anual.

Es importante conocer el desenvolvimiento de los trabajadores en las entidades públicas para observar el grado de eficiencia con la cual se desempeñan en sus puestos como también para ver si cumplen a cabalidad con los artículos de la presente investigación. Por lo tanto, recomiendo tener un sistema que permita tener el histórico de las evaluaciones y el ingreso de las metas u objetivos a cumplir.

2.3. Definición de términos básicos

- Principio de continuidad: el principio de continuidad laboral se relaciona directamente con la estabilidad en el trabajo, suponiendo así la mejoría para las normas del derecho de los trabajadores con respecto a las actividades que ejecuta.
- Desempeño: viene a ser el desenvolvimiento observado con relación a la dirección de las metas u objetivos de la empresa. Los empleadores deben mantener los medios ideales para desempeñarse siempre en las circunstancias adecuadas para lograrlo.
- Eficacia y eficiencia: los esquemas de servicio público tienen como objetivo proporcionar servicios públicos para lograr objetivos nacionales y optimizar los recursos entrelazados para este propósito.
- Evaluación del desempeño: según Sastre y Aguilar (2003, citadas por Sánchez, Henríquez y Calderón, 2012), es el proceso sistemático y estructurado para monitorear el trabajo de los empleados. Este proceso evalúa acciones como resultado de la ejecución de funciones.
- Ley: es una normativa o regla establecida por una autoridad suprema que debe ser cumplida; su incumplimiento acarrea sanciones.
- Razonabilidad: con respecto a este principio, Chamané (2021) explica que los términos racionales, a diferencia de los arbitrarios, representan un conjunto de herramientas que se relacionan con los principios fundamentales del derecho laboral. Trata el concepto como una norma de conducta en cuanto a la legitimidad de tomar una determinada decisión y pone límites a las facultades disciplinarias.

- Rendimiento: el rendimiento laboral es el resultado de la productividad que tuvo el empleado durante el cumplimiento de sus labores, un buen rendimiento será prioridad para las organizaciones debido a que es una de las principales fortalezas que tendrá para poder enfrentar los desafíos en la actividad laboral conjunta denominada misión.

- Servicio: la prestación de un servicio se basa en las actividades que el trabajador va a realizar en beneficio del empleador, dichas actividades deben estar definidas de manera clara, también debe brindar las situaciones necesarias para que la prestación del servicio se efectúe con eficacia y eficiencia.

- Servicio civil: es aquello que introduce principios, reglas y políticas transversales para toda la función pública de dichas entidades en las que se estipulan reglas que buscan armonizar los intereses de la sociedad.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Dado que hay factores que condicionan el desempeño de los colaboradores en las instituciones públicas, es probable que los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 influyan positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

Debido a que los trabajadores tienen distintas percepciones sobre las sanciones administrativas que se les imponen, se formularon las siguientes hipótesis específicas:

H. E. 1: Es probable que los tipos de sanciones administrativas aplicables, basadas en la Ley N.º 30057, sean adecuadas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca pues el performance de los trabajadores se ve afectado por factores internos de la organización.

H. E. 2: Es probable que las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tengan una relación positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, debido a que las leyes tienen interpretaciones distintas, dependiendo del juicio de los encargados de sancionar.

H. E. 3: Es probable que el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influya positivamente en sus trabajadores.

3.2. Identificación de variables

- Independiente:

X: artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil

X1: faltas de carácter disciplinario

X2: sanciones aplicables

- Dependiente:

Y: desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca

Y1: grado de sanciones administrativas

Y2: proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Chilca

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente de la investigación

Título preliminar: Influencia de los artículos 85 y 88 de la ley n.º 30057 del servicio civil en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.			
Variable de estudio: Artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 del Servicio Civil			
Conceptualización de la variable: Según las normas legales Actualizadas del Diario El Peruano (2014) define el Artículo 85 – Faltas de carácter disciplinario: “Son faltas de carácter que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo y define el Artículo 88 – Sanciones Aplicables: “Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo. (p. 18).			
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Definición Artículo 85	Incisos	¿ En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?	Técnica: Encuesta (Tipo escala de Likert)
Definición Artículo 88	Incisos	¿ En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?	Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Chilca
Características	Instauración al mérito	¿ En qué medida está de acuerdo usted, que su puesto laboral progresa en base a su mérito?	Escala: Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo
	Reforma gradual e irreversible	¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?	
	Reforma Integral	¿ En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?	
	Cambio de Concepción en la carrera	¿ En qué medida considera usted que en la municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?	
	Capacitación	¿ En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	
	Evaluación de desempeño	¿ En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?	
Beneficios	Capacitación global	¿ En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?	

Continuación de la tabla 2.

	Progresión y movilidad en la carrera laboral	¿ En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?
Régimen Disciplinario	Cumplimiento de las reglas y normas de la entidad	¿ En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?
	Interdicción del poder	¿ En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?
	Garantía de no injerencia política	¿ En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?
	Garantía del principio de mérito y capacidad	¿ En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?
Secretaría Técnica	Cumplimiento de funciones	¿ En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?
Eficacia de las Sanciones Administrativas	Acto administrativo	¿ En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente de la investigación

Título preliminar: Influencia de los artículos 85 y 88 de la ley n.º 30057 del servicio civil en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.				
Variable de estudio: Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilca				
Conceptualización de la variable: Palacios (2005), plantea que: "El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo". Estos comportamientos suceden en diferentes momentos temporales a la vez, los cuales contribuyen a la eficiencia organizacional. (p. 155)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Definición	Conocimiento del sistema de evaluación del desempeño	¿ En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?	Técnica: Encuesta (Tipo escala de Likert) Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Chilca	
Criterios para la medición del Rendimiento	Planeación de Recursos Humanos	¿ En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?		
	Reclutamiento y Selección	¿ En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?		
	Desarrollo de Recursos Humanos	¿ En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?		
Evaluaciones	Rendimiento sobresaliente	¿ En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?		Escala: Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo
	Buen rendimiento	¿ En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?		
	Rendimiento sujeto a observación	¿ En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?		
Motivación	Carácter disciplinario	¿ En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?		
	Sanciones aplicables	¿ En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existen dentro de la municipalidad?		

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo recopila datos relevantes dentro de un grupo específico de una población. Basado en ello, la presente investigación utiliza este enfoque porque acopiará información de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilca. La información recabada se someterá al análisis estadístico numérico.

4.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, se hace una descripción de las variables de investigación y asocia cada una de ellas. De esta forma, se busca la relación entre los artículos 85 y 88 de la “Ley del Servicio Civil” sobre el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

4.3. Nivel de investigación

La investigación se ubica en el nivel básico-explicativo, plantea una asociación causa-efecto, en función a lo explicado por Bernal (2010). Este nivel involucra la observación y descripción del desempeño en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilca frente a los artículos 85 y 88 de la Ley del Servicio Civil, en la que no se ha coaccionado a los trabajadores de ninguna forma, sino que se busca conocer sus actitudes frente a la situación en la que se encuentran.

4.4. Métodos de investigación

4.4.1. Método general.

Ander (2011) estipuló que el método científico es el propósito de una investigación epistemológica, en la que se entiende como “método” al grupo de técnicas y procesos que facilita a los investigadores lograr sus objetivos planteados. Ante ello, la investigación hace uso del método científico como método general, este método nos

facilitará comprender la influencia de los artículos 85 y 88 de la “Ley del Servicio Civil” sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023. Cabe señalar que se realizaron encuestas a fin de obtener datos para analizar a través de la estadística y, con ello, conocer los indicadores que muestren la asociación entre las variables planteadas en la investigación.

4.4.2. Método específico.

De acuerdo con Tamayo (2007), el método cuantitativo refuta las teorías presentes y estipula el empleo de diferentes hipótesis necesarias para probar, dentro de una muestra aleatoria o discriminatoria significativa de la población, existiendo representación hacia el objeto de estudio.

La investigación se acogerá al método cuantitativo, los datos conseguidos son interpretativos, por ser categóricos, y se someterán al análisis estadístico (evaluación y análisis de relación entre las variables), a fin de analizar con ello el efecto de los artículos 85 y 88 de la “Ley del Servicio Civil” en el desempeño laboral. Así también, a través de la observación, se identificarán los factores más importantes del fenómeno o hecho a investigar, haciendo una recopilación de los datos que se tengan a consideración, por lo que se evaluarán y analizarán las limitaciones actuales en la municipalidad estudiada, con relación a los artículos 85 y 88 de la “Ley del Servicio Civil” en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

La población considerada en esta investigación fueron todos los trabajadores (310) de la Municipalidad Distrital de Chilca en 2023.

4.5.2. Muestra.

A. Unidad de análisis: trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

B. Tamaño de la muestra: la presente investigación considerará al 100 % de la

población (trabajadores por tipo de contrato o locación de servicio), la que será utilizada como una muestra censal. Al respecto, Ramírez (1997), citada por Rodríguez (2020), refiere que la muestra de tipo censal, es la que considera a todos los objetos de investigación, como estimación de la muestra.

C. Selección de la muestra: la muestra será probabilística y se determinará según la fórmula para poblaciones finitas:

Figura 1

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z_0^2 p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z_0 p \cdot q}$$

Donde:

“n = Muestra

$Z_0 = 1.96$ (límite de confianza)

p = Probabilidad de acierto (90 %)

q = Probabilidad de no acierto (10 %)

N = Población total (310)

e^2 = Margen de error (7 %)

$1 - \alpha$ = Intervalo de confianza (95 %)”

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.90)(0.10)(310)}{1.5141 + 0.341744}$$

$$n = \frac{107.18064}{1.5141 + 0.341744}$$

$$n = 57.6 \text{ (muestra)}$$

Muestra = 58 encuestados.

Muestra = 58 encuestados (trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca)

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se encuentra basado en un cuestionario estructurado en forma de encuesta, dirigido a una muestra de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

4.7. Proceso de recolección de datos

Para la recolección de información, se encuestó al total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca que indique la muestra; después, se procesarán los

datos a través del programa SPSS 25.0, lo cual posibilitará la interpretación y el análisis de las variables de investigación; luego, con los resultados convertidos en información, se realizará una evaluación de acuerdo con las dimensiones por variable e indicadores para, finalmente, arribar a las conclusiones.

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

4.8.1. Descripción del análisis descriptivo.

Se realizó un análisis descriptivo para conocer el nivel de desempeño de los trabajadores, de acuerdo con los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, a fin de organizar y determinar una categoría de datos para, con ello, conocer la tendencia por variable.

4.8.2. Descripción del análisis inferencial.

El nivel de confianza del 0.95 es asumido para realizar las conclusiones, así también, se estipula un margen de error de 0.05. Es importante resaltar que con una población pequeña es posible establecer estos índices.

4.8.3. Descripción de la prueba de hipótesis.

La investigación aplicará como estimador de prueba al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el cual permitirá obtener la relación entre categorías en las que se ordenaron las variables de investigación.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados de prueba e interrelación de los resultados

Tabla 4

Elementos estadísticos empleados en la investigación

N.º	Estadísticos	Fórmulas	Simbología
1	Media aritmética de los datos agrupados	$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot x}{n}$	X = Media aritmética X = Valor central o punto medio de cada clase f = Frecuencia de cada clase $\sum f \cdot x$ = Sumatoria de los productos de la frecuencia en cada clase multiplicada por el punto medio de esta n = Número total de frecuencias
2	Desviación estándar muestral para datos agrupados	$S = \sqrt{\frac{\sum f \cdot x^2 - \left(\frac{\sum f \cdot x}{n}\right)^2}{n-1}}$	S = Desviación estándar muestral x = Punto medio de una clase f = Frecuencias de clase n = Número total de observaciones de la muestra

5.1.1. Análisis y organización de la ficha técnica de recolección de datos.

Frecuencias estadísticas.

Sección 1. Ficha de recolección de datos - encuesta: artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057 y desempeño de los trabajadores.

01. ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?

Tabla 5

Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir (artículo 85)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	De acuerdo	46	79,3	79,3	84,5
	Muy de acuerdo	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		4,05
Error estándar de la media		,079
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación estándar		,605
Varianza		,366
Rango		3
Coeficiente de Variación		14.94%

02. ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?

Tabla 6

Sanciones aplicables de la Ley Servir (artículo 88)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	Indiferente	2	3,4	3,4	8,6
	De acuerdo	49	84,5	84,5	93,1
	Muy de acuerdo	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,93
Error estándar de la media		,073
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,558
Varianza		,311
Rango		3
Coeficiente de Variación		14.20 %

03. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito?

Tabla 7

La progresión del puesto laboral en base al mérito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	9	15,5	15,5	15,5
	De acuerdo	24	41,4	41,4	56,9
	Muy de acuerdo	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		4,28
Error estándar de la media		,095
Mediana		4,00
Moda		5
Desviación Estándar		,720
Varianza		,519
Rango		2
CV		16.82%

04. ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?

Tabla 8

Obligatoriedad de la Ley del Servicio Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	Indiferente	1	1,7	1,7	6,9
	De acuerdo	48	82,8	82,8	89,7
	Muy de acuerdo	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,98
Error estándar de la media		,076
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,577
Varianza		,333
Rango		3
Coefficiente de Variación		14.50 %

05. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?

Tabla 9

La existencia de mejora continua de los procesos internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	25	43,1	43,1	43,1
	Indiferente	11	19,0	19,0	62,1
	De acuerdo	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,95
Error estándar de la media		,119
Mediana		3,00
Moda		2
Desviación Estándar		,907
Varianza		,822
Rango		2
Coeficiente de Variación		30.74 %

06. ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?

Tabla 10

La línea de carrera orientada en los puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	En desacuerdo	16	27,6	27,6	32,8
	Indiferente	35	60,3	60,3	93,1
	De acuerdo	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,69
Error estándar de la media		,089
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,681
Varianza		,463
Rango		3
Coeficiente de Variación		25.31 %

07. ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?

Tabla 11

La continuidad de las capacitaciones en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	26	44,8	44,8	48,3
	Indiferente	15	25,9	25,9	74,1
	De acuerdo	14	24,1	24,1	98,3
	Muy de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,76
Error estándar de la media		,121
Mediana		3,00
Moda		2
Desviación Estándar		,924
Varianza		,853
Rango		4
Coficiente de Variación		33.48 %

08. ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?

Tabla 12

Las evaluaciones en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	22,4	22,4	22,4
	Indiferente	3	5,2	5,2	27,6
	De acuerdo	39	67,2	67,2	94,8
	Muy de acuerdo	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,55
Error estándar de la media		,118
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,902
Varianza		,813
Rango		3
Coficiente de Variación		25.41 %

09. ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?

Tabla 13

Las capacitaciones específicas en las áreas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	15,5	15,5	15,5
	Indiferente	5	8,6	8,6	24,1
	De acuerdo	32	55,2	55,2	79,3
	Muy de acuerdo	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,81
Error estándar de la media		,124
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,945
Varianza		,893
Rango		3
Coeficiente de Variación		24.80 %

10. ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?

Tabla 14

La equidad remunerativa en la Municipalidad Distrital de Chilca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
	En desacuerdo	30	51,7	51,7	58,6
	Indiferente	20	34,5	34,5	93,1
	De acuerdo	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,41
Error estándar de la media		,095
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación Estándar		,726
Varianza		,528
Rango		3
Coeficiente de Variación		30.12 %

11. ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?

Tabla 15

La uniformidad en el régimen sancionador de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	15,5	15,5	15,5
	En desacuerdo	17	29,3	29,3	44,8
	Indiferente	21	36,2	36,2	81,0
	De acuerdo	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,59
Error estándar de la media		,128
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,974
Varianza		,949
Rango		3
Coeficiente de Variación		37.61 %

12. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?

Tabla 16

La progresión de la carrera laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	29,3	29,3	29,3
	Indiferente	26	44,8	44,8	74,1
	De acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,97
Error estándar de la media		,098
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,748
Varianza		,560
Rango		2
Coeficiente de Variación		25.18 %

13. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?

Tabla 17

Garantía del cumplimiento de reglas y normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	35	60,3	60,3	60,3
	Indiferente	15	25,9	25,9	86,2
	De acuerdo	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,53
Error estándar de la media		,096
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación Estándar		,731
Varianza		,534
Rango		2
Coefficiente de Variación		28.89 %

14. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?

Tabla 18

La arbitrariedad en las sanciones por incumplimiento de deberes funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	En desacuerdo	25	43,1	43,1	48,3
	Indiferente	19	32,8	32,8	81,0
	De acuerdo	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,66
Error estándar de la media		,112
Mediana		3,00
Moda		2
Desviación Estándar		,849
Varianza		,721
Rango		3
Coefficiente de Variación		31.92 %

15. ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?

Tabla 19

La injerencia política en las labores de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	8,6	8,6	8,6
	Indiferente	14	24,1	24,1	32,8
	De acuerdo	36	62,1	62,1	94,8
	Muy de acuerdo	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,64
Error estándar de la media		,094
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,718
Varianza		,516
Rango		3
Coeficiente de Variación		19.72 %

16. ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?

Tabla 20

El mérito y capacidad laboral en la postulación de puestos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	34	58,6	58,6	58,6
	Indiferente	11	19,0	19,0	77,6
	De acuerdo	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,64
Error estándar de la media		,109
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación Estándar		,831
Varianza		,691
Rango		2
Coeficiente de Variación		31.47 %

17. ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?

Tabla 21

La eficiencia de la secretaria técnica del PAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	18	31,0	31,0	31,0
	Indiferente	8	13,8	13,8	44,8
	De acuerdo	32	55,2	55,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,24
Error estándar de la media		,119
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,904
Varianza		,818
Rango		2
Coeficiente de Variación		27.90 %

18. ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?

Tabla 22

La eficacia de las sanciones administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	48,3	48,3	48,3
	Indiferente	11	19,0	19,0	67,2
	De acuerdo	18	31,0	31,0	98,3
	Muy de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,86
Error estándar de la media		,122
Mediana		3,00
Moda		2
Desviación Estándar		,926
Varianza		,858
Rango		3
Coeficiente de Variación		32.38 %

19. ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?

Tabla 23

El sistema de evaluación del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	39,7	39,7	39,7
	Indiferente	12	20,7	20,7	60,3
	De acuerdo	22	37,9	37,9	98,3
	Muy de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,02
Error estándar de la media		,122
Mediana		3,00
Moda		2
Desviación Estándar		,927
Varianza		,859
Rango		3
Coeficiente de Variación		30.69 %

20. ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?

Tabla 24

La idoneidad de los perfiles para los puestos clave

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
	En desacuerdo	13	22,4	22,4	29,3
	Indiferente	21	36,2	36,2	65,5
	De acuerdo	19	32,8	32,8	98,3
	Muy de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,00
Error estándar de la media		,125
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,955
Varianza		,912
Rango		4
Coeficiente de Variación		31.83 %

21. ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?

Tabla 25

Autoevaluación de la eficiencia en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	10,3	10,3	10,3
	Indiferente	13	22,4	22,4	32,8
	De acuerdo	33	56,9	56,9	89,7
	Muy de acuerdo	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,67
Error estándar de la media		,105
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,803
Varianza		,645
Rango		3
Suma		213

22. ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?

Tabla 26

Las capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	13	22,4	22,4	24,1
	Indiferente	34	58,6	58,6	82,8
	De acuerdo	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		2,91
Error estándar de la media		,090
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,683
Varianza		,466
Rango		3
Coficiente de Variación		23.47 %

23. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?

Tabla 27

La relevancia del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
	Indiferente	9	15,5	15,5	22,4
	De acuerdo	32	55,2	55,2	77,6
	Muy de acuerdo	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,93
Error estándar de la media		,107
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,814
Varianza		,662
Rango		3
Coeficiente de Variación		20.71 %

24. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?

Tabla 28

El buen rendimiento en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,2	5,2	5,2
	Indiferente	5	8,6	8,6	13,8
	De acuerdo	40	69,0	69,0	82,8
	Muy de acuerdo	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,98
Error estándar de la media		,090
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,688
Varianza		,473
Rango		3
Coeficiente de Variación		17.29 %

25. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?

Tabla 29

La condicionalidad del desempeño laboral por faltas establecidas en la Ley Servir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
	Indiferente	21	36,2	36,2	43,1
	De acuerdo	33	56,9	56,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,50
Error estándar de la media		,082
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Estándar		,628
Varianza		,395
Rango		2
Coeficiente de Variación		17.94 %

26. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?

Tabla 30

El artículo 85 de la Ley Servir en la motivación del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	19,0	19,0	19,0
	Indiferente	30	51,7	51,7	70,7
	De acuerdo	16	27,6	27,6	98,3
	Muy de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,12
Error estándar de la media		,096
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,727
Varianza		,529
Rango		3
Coeficiente de Variación		23.30 %

27. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existen dentro de la municipalidad?

Tabla 31

La influencia de las sanciones en la motivación del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	13,8	13,8	13,8
	Indiferente	42	72,4	72,4	86,2
	De acuerdo	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Cuadro estadístico

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		3,00
Error estándar de la media		,070
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Estándar		,530
Varianza		,281
Rango		2
Coefficiente de Variación		17.67 %

5.1.2. Prueba de normalidad.

Tabla 32

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable independiente	,140	58	,007
Variable dependiente	,144	58	,004

5.1.3. Correlación Rho de Spearman.

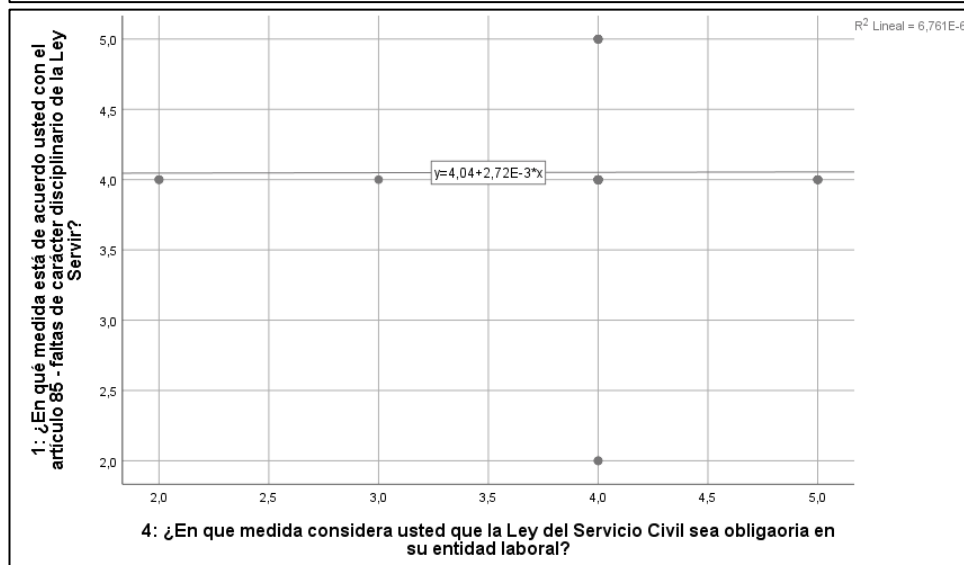
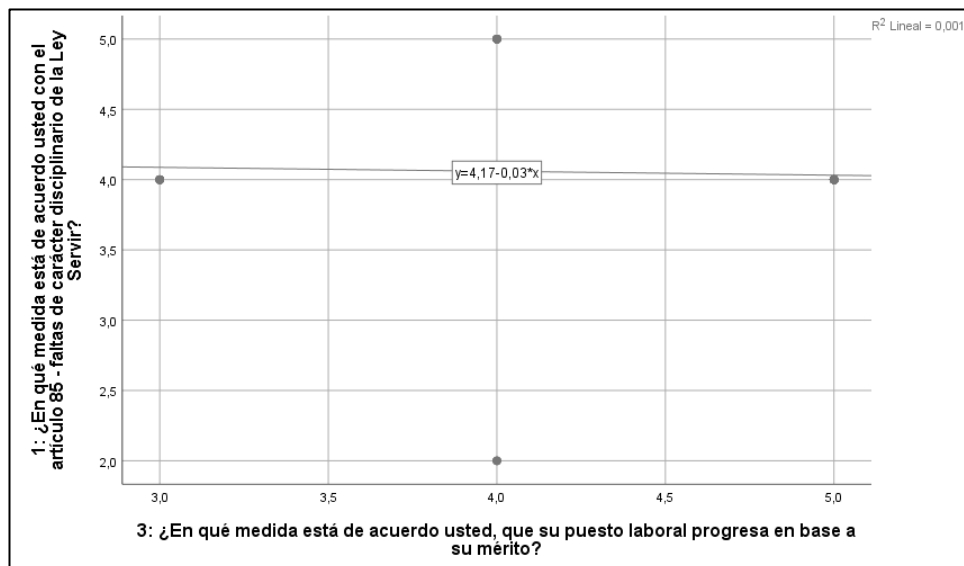
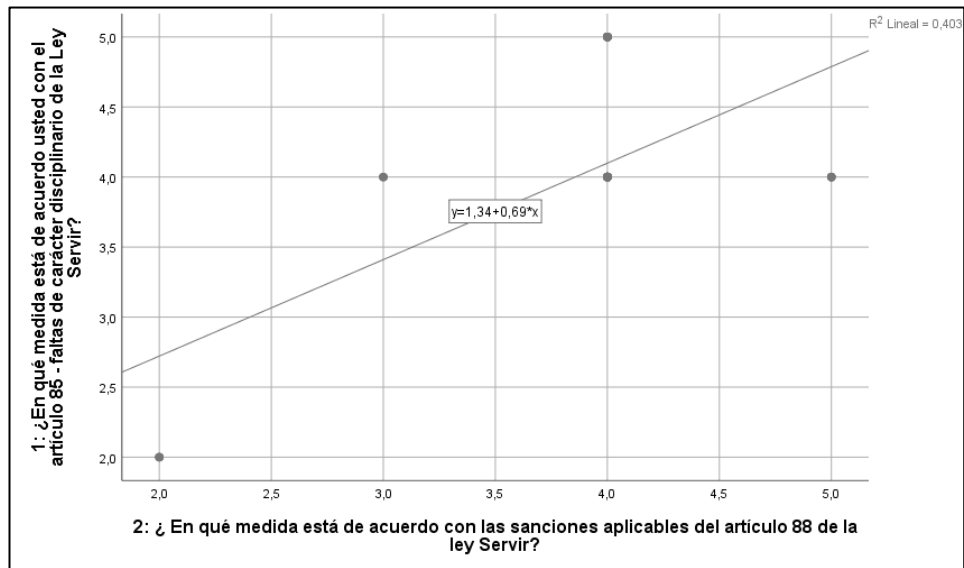
Tabla 33

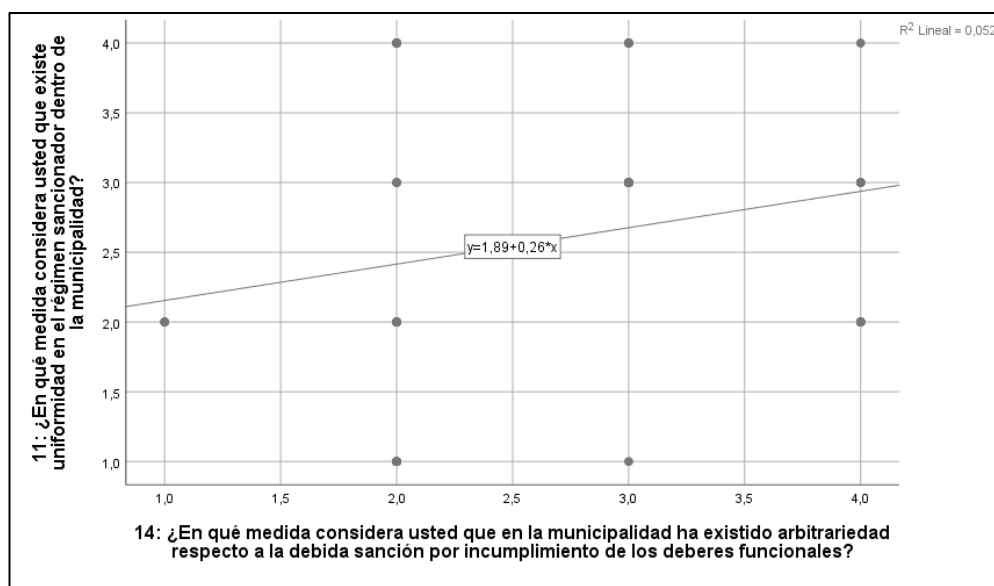
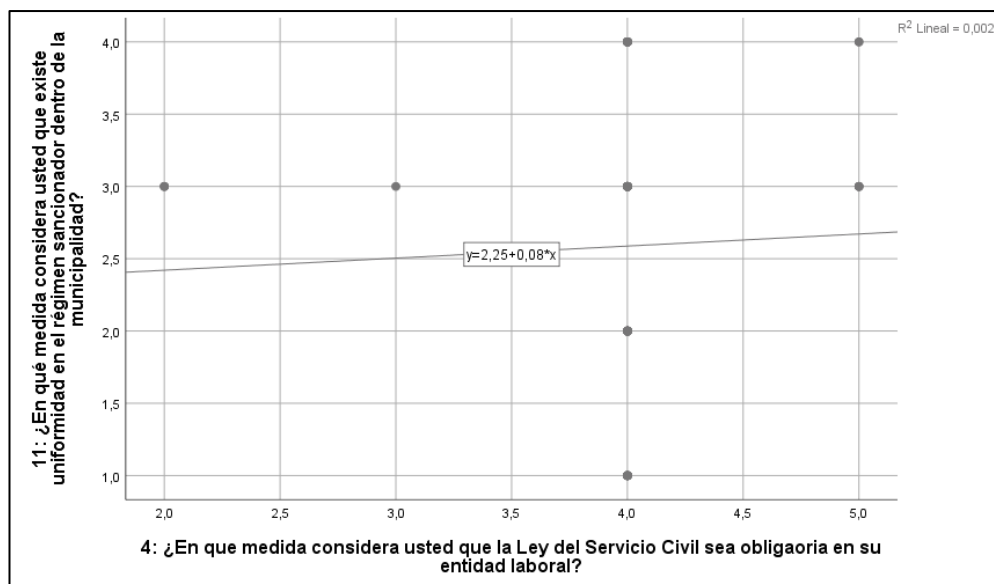
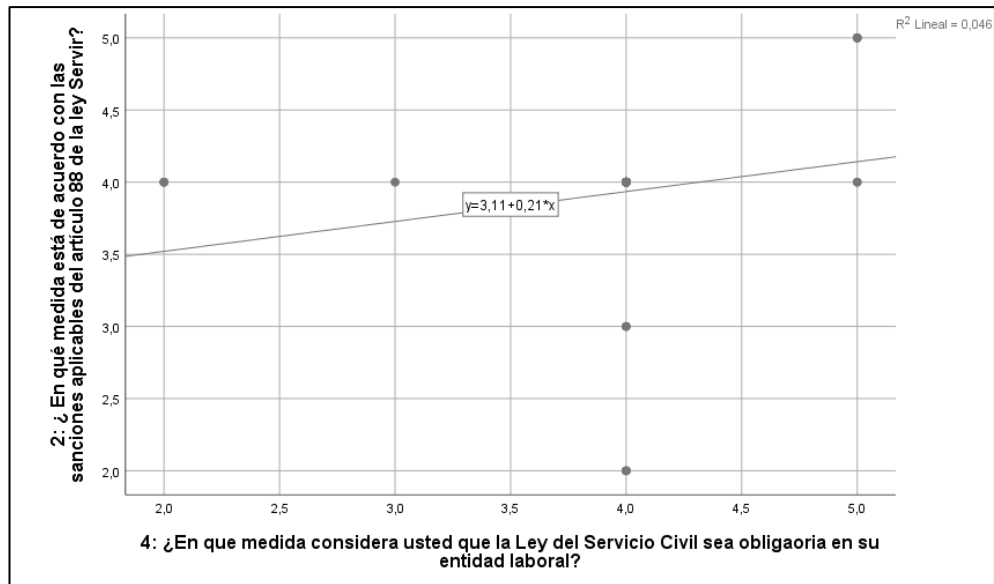
Correlación Rho de Spearman

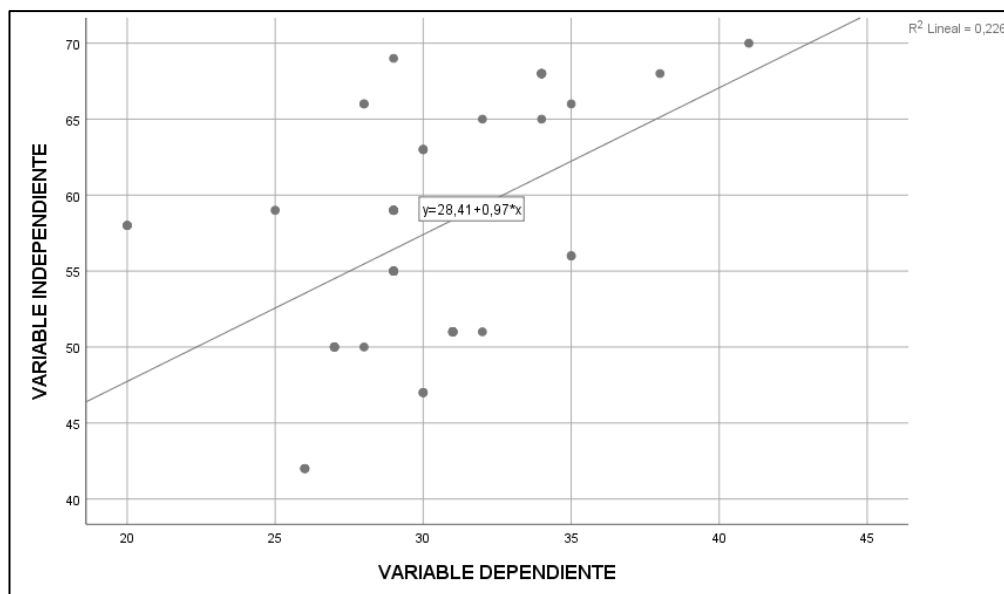
			Variable independiente	Variable dependiente
Rho de Spearman	Variable independiente	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Variable dependiente	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

5.1.4. Diagramas de dispersión.







5.1.5. Resumen de procesamiento de casos.

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
1: ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
2: ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
3: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito? * variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
4: ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
5: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
6: ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
7: ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
8: ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %

9: ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
10: ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
11: ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
12: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
13: ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
14: ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
15: ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0%	58	100,0 %
16: ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0%	58	100,0 %
17: ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0%	58	100,0 %
18: ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0%	58	100,0 %
19: ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0%	58	100,0 %
20: ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
21: ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
22: ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %

23: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
24: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
25: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
26: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %
27: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad? * Variable dependiente	58	100,0 %	0	0,0 %	58	100,0 %

5.1.6. Análisis de fiabilidad de la variable artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057 y desempeño de los trabajadores.

Variable independiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.° de elementos
,865	18

Variable dependiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.° de elementos
,740	9

5.1.7. Estadísticos descriptivos.

Estadísticos descriptivos

	N Estadístico	Rango Estadístico	Media		Desv. Desviación Estadístico	Varianza Estadístico
			Estadístico	Desv. Error		
1: ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?	58	3	4,05	,079	,605	,366
2: ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?	58	3	3,93	,073	,558	,311

3: ¿En qué medida está de acuerdo usted, que su puesto laboral progresa en base a su mérito?	58	2	4,28	,095	,720	,519
4: ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?	58	3	3,98	,076	,577	,333
5: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?	58	2	2,95	,119	,907	,822
6: ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?	58	3	2,69	,089	,681	,463
7: ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	58	4	2,76	,121	,924	,853
8: ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?	58	3	3,55	,118	,902	,813
9: ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?	58	3	3,81	,124	,945	,893
10: ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?	58	3	2,41	,095	,726	,528
11: ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?	58	3	2,59	,128	,974	,949
12: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?	58	2	2,97	,098	,748	,560
13: ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?	58	2	2,53	,096	,731	,534
14: ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?	58	3	2,66	,112	,849	,721
15: ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?	58	3	3,64	,094	,718	,516
16: ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?	58	2	2,64	,109	,831	,691
17: ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?	58	2	3,24	,119	,904	,818

18: ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?	58	3	2,86	,122	,926	,858
19: ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?	58	3	3,02	,122	,927	,859
20: ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?	58	4	3,00	,125	,955	,912
21: ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?	58	3	3,67	,105	,803	,645
22: ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?	58	3	2,91	,090	,683	,466
23: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?	58	3	3,93	,107	,814	,662
24: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?	58	3	3,98	,090	,688	,473
25: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?	58	2	3,50	,082	,628	,395
26: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?	58	3	3,12	,096	,727	,529
27: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad?	58	2	3,00	,070	,530	,281
N válido (por lista)	58					

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
1: ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?	58	2	5	4,05
2: ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?	58	2	5	3,93
3: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito?	58	3	5	4,28
4: ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?	58	2	5	3,98
5: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?	58	2	4	2,95
6: ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?	58	1	4	2,69

7: ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	58	1	5	2,76
8: ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?	58	2	5	3,55
9: ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?	58	2	5	3,81
10: ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?	58	1	4	2,41
11: ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?	58	1	4	2,59
12: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?	58	2	4	2,97
13: ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?	58	2	4	2,53
14: ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?	58	1	4	2,66
15: ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?	58	2	5	3,64
16: ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?	58	2	4	2,64
17: ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?	58	2	4	3,24
18: ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?	58	2	5	2,86
19: ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?	58	2	5	3,02
20: ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?	58	1	5	3,00
21: ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?	58	2	5	3,67
22: ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?	58	1	4	2,91
23: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?	58	2	5	3,93
24: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?	58	2	5	3,98
25: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?	58	2	4	3,50
26: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?	58	2	5	3,12
27: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad?	58	2	4	3,00
N válido (por lista)	58			

5.1.8. Factor Anova.

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1: ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?	Entre grupos	19,945	13	1,534	75,006	,000
	Dentro de grupos	,900	44	,020		
	Total	20,845	57			
2: ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?	Entre grupos	17,057	13	1,312	86,599	,000
	Dentro de grupos	,667	44	,015		
	Total	17,724	57			
3: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito?	Entre grupos	20,731	13	1,595	7,923	,000
	Dentro de grupos	8,856	44	,201		
	Total	29,586	57			
4: ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?	Entre grupos	17,649	13	1,358	44,802	,000
	Dentro de grupos	1,333	44	,030		
	Total	18,983	57			
5: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?	Entre grupos	46,345	13	3,565	313,719	,000
	Dentro de grupos	,500	44	,011		
	Total	46,845	57			
6: ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?	Entre grupos	25,080	13	1,929	63,666	,000
	Dentro de grupos	1,333	44	,030		
	Total	26,414	57			
7: ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	Entre grupos	47,321	13	3,640	123,202	,000
	Dentro de grupos	1,300	44	,030		
	Total	48,621	57			
8: ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?	Entre grupos	45,011	13	3,462	114,260	,000
	Dentro de grupos	1,333	44	,030		
	Total	46,345	57			
9: ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?	Entre grupos	44,814	13	3,447	24,865	,000
	Dentro de grupos	6,100	44	,139		
	Total	50,914	57			
10: ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?	Entre grupos	25,669	13	1,975	19,745	,000
	Dentro de grupos	4,400	44	,100		
	Total	30,069	57			
11: ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?	Entre grupos	51,036	13	3,926	56,946	,000
	Dentro de grupos	3,033	44	,069		
	Total	54,069	57			
12: ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?	Entre grupos	28,431	13	2,187	27,494	,000
	Dentro de grupos	3,500	44	,080		
	Total	31,931	57			
13: ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?	Entre grupos	27,531	13	2,118	32,132	,000
	Dentro de grupos	2,900	44	,066		
	Total	30,431	57			
14: ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?	Entre grupos	37,681	13	2,899	37,267	,000
	Dentro de grupos	3,422	44	,078		
	Total	41,103	57			
15: ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de	Entre grupos	20,774	13	1,598	8,155	,000
	Dentro de grupos	8,622	44	,196		
	Total	29,396	57			

la municipalidad ha existido injerencia política?	Total	29,397	57			
16: ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?	Entre grupos	35,030	13	2,695	27,152	,000
	Dentro de grupos	4,367	44	,099		
	Total	39,397	57			
17: ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?	Entre grupos	41,432	13	3,187	27,025	,000
	Dentro de grupos	5,189	44	,118		
	Total	46,621	57			
18: ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?	Entre grupos	44,630	13	3,433	35,404	,000
	Dentro de grupos	4,267	44	,097		
	Total	48,897	57			
19: ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?	Entre grupos	38,627	13	2,971	12,625	,000
	Dentro de grupos	10,356	44	,235		
	Total	48,983	57			
20: ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?	Entre grupos	39,511	13	3,039	10,708	,000
	Dentro de grupos	12,489	44	,284		
	Total	52,000	57			
21: ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?	Entre grupos	33,576	13	2,583	35,513	,000
	Dentro de grupos	3,200	44	,073		
	Total	36,776	57			
22: ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?	Entre grupos	22,480	13	1,729	18,608	,000
	Dentro de grupos	4,089	44	,093		
	Total	26,569	57			
23: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?	Entre grupos	35,191	13	2,707	47,016	,000
	Dentro de grupos	2,533	44	,058		
	Total	37,724	57			
24: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?	Entre grupos	25,483	13	1,960	57,500	,000
	Dentro de grupos	1,500	44	,034		
	Total	26,983	57			
25: ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?	Entre grupos	18,111	13	1,393	13,967	,000
	Dentro de grupos	4,389	44	,100		
	Total	22,500	57			
26: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?	Entre grupos	24,066	13	1,851	13,378	,000
	Dentro de grupos	6,089	44	,138		
	Total	30,155	57			
27: ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad?	Entre grupos	12,578	13	,968	12,440	,000
	Dentro de grupos	3,422	44	,078		
	Total	16,000	57			

5.2. Prueba de hipótesis: hipótesis general

01. Los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.

Estimación puntual del estimador para la prueba de hipótesis.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.715 \leq \mu \leq 2.155$$

Hallar Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Sustituyendo : $\mu = 2.5$

Estimación de la hipótesis al tratarse de una media de la población:

$$H_0: \mu = 2.5$$

$$H_1: \mu \neq 2.5$$

$H_0 = \text{No}$, los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.
 $H_1 = \text{Sí}$, los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 si:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

Cálculo de " χ^2 ":

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right] \quad \chi^2 = 2.05$$

Cálculo de χ^2_c :

$$\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)} \quad \chi^2_c = 1.51$$

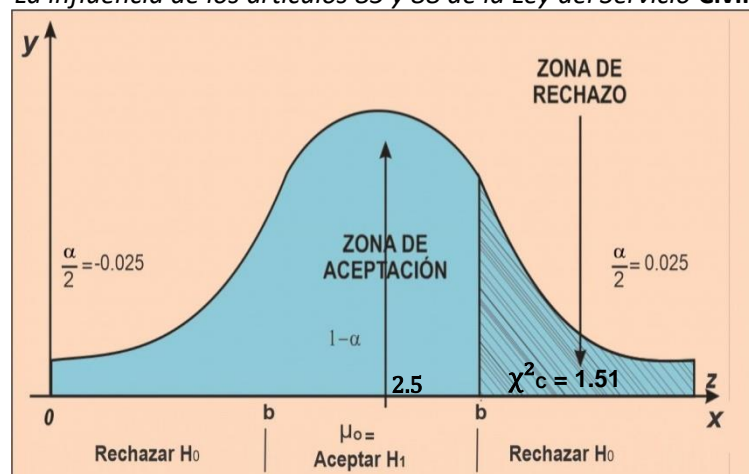
Decisión: interpretación:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

$$2.05 > 1.51$$

Figura 2

La influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley del Servicio Civil



Se acepta la H_1 : "Sí, los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, influyen positivamente en un 64 % en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023" y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_c = 1.51$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss. (Coeficiente de Pearson).

5.2.1. Prueba de hipótesis: hipótesis específica "A".

02. Los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuadas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

Estimación puntual del estimador para la prueba de hipótesis

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.650 \leq \mu \leq 2.320$$

Hallar Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Sustituyendo : $\mu = 2.4$

Estimación de la hipótesis al tratarse de una media de la población:

$$H_0: \mu = 2.4$$

$$H_1: \mu \neq 2.4$$

H_0 = Nunca, los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuadas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

H_1 = Siempre, los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuadas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 si:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

Cálculo de " χ^2 ":

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right] \quad \chi^2 = 2.3$$

Cálculo de χ^2_c :

$$\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)} \quad \chi^2_c = \pm 3.00$$

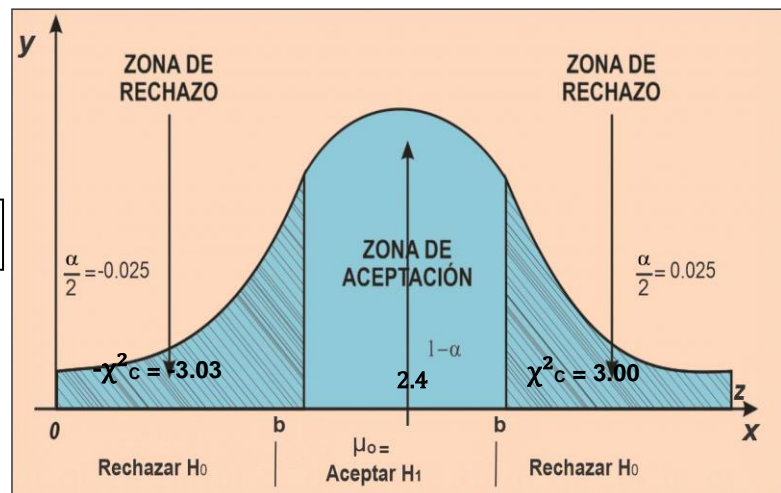
Decisión: interpretación:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

$$2.3 > -3.00$$

Figura 3

Pertinencia de las sanciones administrativas de la Ley N.º 30057



Se acepta la H_1 : "Siempre, los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuadas en un 39 % para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca" y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_c = \pm 3.00$ se encuadra en la zona de rechazo derecha e izquierda de la curva simétrica de Gauss. (Coeficiente de Pearson)

5.2.2. Prueba de hipótesis: hipótesis específica "B".

03. Las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tienen una relación positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

Cálculo del estimado puntual o centrado: prueba de hipótesis.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$2.7 \leq \mu \leq 2.6$$

Hallar Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Sustituyendo : $\mu = 2.2$

Estimación de la hipótesis al tratarse de una media de la población:

$$H_0: \mu = 2.2$$

$$H_1: \mu > 2.2$$

$H_0 = \text{No}$, las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tienen una relación positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

$H_1 = \text{Sí}$, las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tienen una relación positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.

Regla de decisión

44 Se rechaza H_0 si:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

Cálculo de "χ²":

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right] \quad \chi^2 =$$

Cálculo de χ^2_c :

$$\chi^2_{1-\alpha} \text{ (gl)} \quad \chi^2_c = 1.60$$

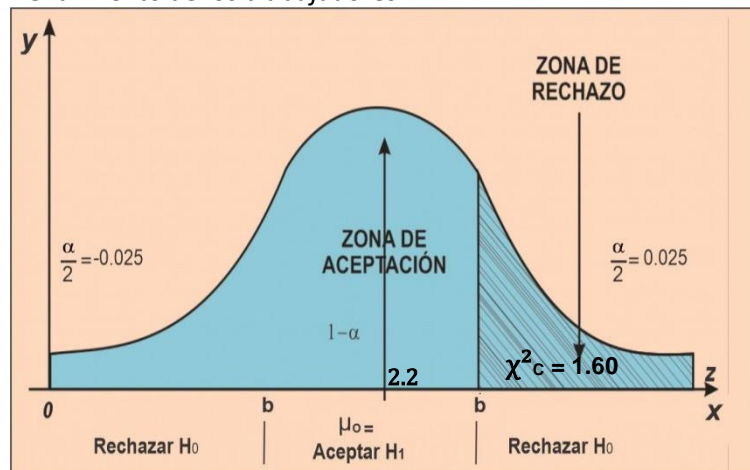
Decisión: interpretación:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$2.8 > 1.60$$

Figura 4

Relación entre las sanciones de la Ley N.º 30057 y el rendimiento de los trabajadores



Se acepta la H_1 : "Sí, las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tienen una relación positiva en un 32 % en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca" y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_c = 1.60$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss. (Coeficiente de Pearson)

5.2.3. Prueba de hipótesis: hipótesis específica "C".

4. El procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influye positivamente en sus trabajadores.

Estimación puntual del estimador para la prueba de hipótesis.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.2510 \leq \mu \leq 1.2905$$

Hallar Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Sustituyendo : $\mu = 2.0$

Estimación de la hipótesis al tratarse de una media de la población:

$$H_0: \mu = 2.0$$

$$H_1: \mu > 2.0$$

H_0 =Nunca, el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influye positivamente en sus trabajadores.

H_1 =Siempre, el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influye positivamente en sus trabajadores.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 si:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

Cálculo de " χ^2 ":

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right] \quad \chi^2 =$$

Cálculo de χ^2_c :

$$\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)} \quad \chi^2_c = 1.30$$

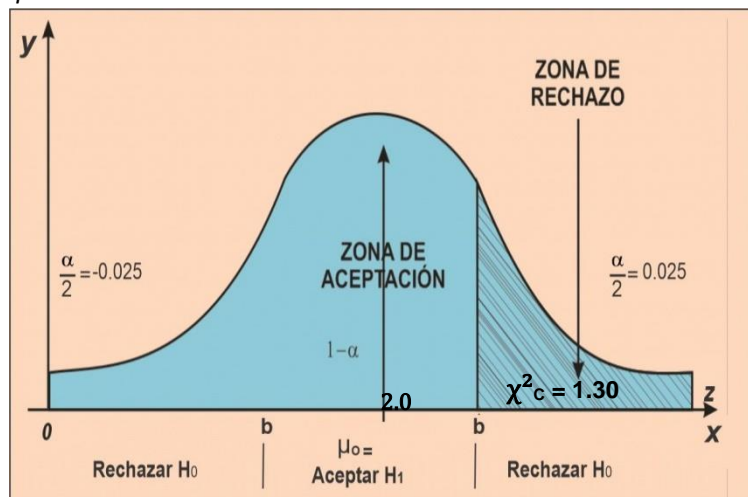
Decisión: interpretación:

$$\chi^2 > -\chi^2_{1-\alpha}^{(gl)}$$

$$2.1 > 1.30$$

Figura 5

La influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 en el procedimiento sancionador



Se acepta la H_1 : "Siempre, el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influye positivamente en un 29 % en sus trabajadores" y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_c = 1.30$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss. (Coeficiente de Pearson)

5.3. Análisis y discusión de resultados

A. Interpretación, análisis y discusión de los resultados

Los hallazgos del estudio han develado un acuerdo con los propósitos establecidos, con sus correspondientes ítems, el análisis sigue a continuación:

Distribución de las frecuencias de la ficha de recolección de datos. Encuesta

- Para el ítem 2: ¿en qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?

Cuadro estadístico 2 / cuadro porcentual 2. En el recuadro de las frecuencias porcentuales el valor de la media equivale a 3.93 este se localiza al medio de la distribución en la escala “de acuerdo” 85% en que las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir. La mediana igual a 4.00 por su valor, se encuentra alineada a la derecha, por los datos del extremo, en las que no se tiene respuesta encontrada. La moda equivale a 4.00 lo que indica la unimodalidad en la escala nominal, la cual tiene mayor concentración de frecuencias, se encuentra en: “de acuerdo” con 85% en la medida en que se encuentran de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir.

Los resultados sobre las proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,311 < 3,93$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir, que implica la heterogeneidad; por otro lado, la desviación estándar es mayor a la varianza ($,558 > ,311$), además pequeña respecto a la media ($X=3,93$), en función a la medida de individuos que se encontraron “de acuerdo” con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V=14.2\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=3,93$).

En la contrastación de la hipótesis general, se convalida la hipótesis alterna H_1 : Sí, los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, influyen

positivamente en un 64 % en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023” y se desecha la H_0 ya que, el valor de $\chi^2_c = 1.51$ se ubica en la zona de rechazo ubicado a la derecha de la curva de Gauss (Coeficiente de Pearson).

- Para el ítem 4: ¿en qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?

Cuadro estadístico 4 / cuadro porcentual 4.

En el cuadro porcentual podemos observar que la media ($\bar{X} = 3,98$) es el valor del estadístico que se ubica en el centro de las coordenadas: “de acuerdo” (83%) y muy de acuerdo (10.3%), en relación a la medida que se considera que la Ley del Servicio Civil, sea obligatoria en su entidad laboral. El valor de la mediana ($Me=4$), no rebasa a la mitad del número de observaciones “n”, por lo que se evidencia un sesgo profundo a la derecha. La moda ($Mo=4$), en escala nominal, tiene una mayor robustez sobre las frecuencias, en otros términos, es el valor que más se repite: “de acuerdo” (83%), en relación a la medida que se considera que la Ley del Servicio Civil, sea obligatoria en su entidad laboral.

Los resultados sobre las proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,333 < 3,98$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que la Ley del Servicio Civil, sea obligatoria en su entidad laboral, que implica heterogeneidad; por otro lado, la desviación estándar es mayor a la varianza ($,577 > ,333$), además menor con respecto a la media ($X=3,98$), en función a la medida de individuos que se encontraron “de acuerdo” en que la Ley del Servicio Civil, sea obligatoria en su entidad laboral. Por último, el coeficiente de variación fue menor al 50% ($C.V=14.5\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=3,98$).

En la contrastación de la hipótesis específica “A”, se convalida la hipótesis alterna H_1 : “Siempre, los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuados en un 39 % para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de

Chilca” y se desdénia la H_0 ya que, el valor de $\chi^2_C = +/- 3.00$ se ubica en la zona de rechazo ubicado a la derecha e izquierda de la curva de Gauss (Coeficiente de Pearson)

- Para el ítem 1: ¿en qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?

Cuadro estadístico 1 / cuadro porcentual 1. En el recuadro de las frecuencias porcentuales el valor de la progresión aritmética equivale a 4,05 este se localiza al medio de la distribución en la escala “de acuerdo” 79% y muy de acuerdo (16%), con relación a la medida si los individuos, se encuentran de acuerdo con el artículo 85 “Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir”. La mediana igual a 4.00 por su valor, no rebasa ni es rebasado por la mitad de observaciones “n”, y presenta un apego hacia la derecha por sus valores. La moda equivale a 4,00 como valor de la variable, es el valor que más frecuencia tiene (repetición), en la escala nominal, la cual se concentra en la escala “de acuerdo” (79%), con relación a la media, en la que los individuos, se encontraron “de acuerdo” con el artículo 85 “Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir”.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,366 < 4,05$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir, es heterogéneo, presentan una desviación estándar que es menor ($S = ,605$), con relación a la varianza ($S^2 = ,366$), y menor con la media ($\bar{X} = 4,05$), en la magnitud de la medida si está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V = 14.94\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X = 4.05$).

En la contrastación de la hipótesis específica “B”, se convalida la hipótesis alterna H_1 : “Sí, las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 influyen positivamente en un 32 % en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca” y se desdénia

la H_0 ya que el valor de $\chi^2_c = 1.60$ se ubica en la zona de rechazo ubicado a la derecha de la curva de Gauss. (Coeficiente de Pearson)

- Para el ítem 3: ¿en qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito?

Cuadro estadístico 3 / cuadro porcentual 3. En el recuadro de las frecuencias porcentuales, el valor de la progresión aritmética equivale a 4,28 este se localiza al medio de las distribuciones estadísticas como: “muy de acuerdo” (43,1%) y “de acuerdo” (41,4%), con relación a la medida si los individuos están de acuerdo en que su puesto laboral progresa en base a su mérito. La mediana igual a 4.00 por su valor, no rebasa ni es rebasado por la mitad de las observaciones “n”, y presenta un apego hacia la derecha. La moda equivale a 5.00 como valor de la variable, es el valor que más frecuencia tiene (repetición), en la escala nominal, la cual se concentra en la escala “muy de acuerdo” (43.1%), si esta “de acuerdo” en que usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,519 < 4,28$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los individuos conocen que su puesto laboral progresa en base a su mérito, es heterogéneo; presentan una desviación estándar que es menor ($S = ,720$), con relación a la varianza ($S^2 = ,519$), y menor con la media ($X = 4,28$), en la magnitud de la medida si está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V = 16.82\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X = 4,28$).

En la contrastación de la hipótesis específica “C”, se convalida la hipótesis alterna H_1 : “Siempre, el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influye positivamente en un 29 % en sus

trabajadores” y se desecha la H_0 ya que el valor de $\chi^2_c = 1.30$ se ubica en la zona de rechazo ubicado a la derecha de la curva de Gauss. (Coeficiente de Pearson)

- Para el ítem 24: ¿en qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?

Cuadro estadístico 24 / cuadro porcentual 3. En el recuadro de las frecuencias porcentuales, el valor de la media equivale a 3,98 este se localiza al medio de las distribuciones estadísticas como: “de acuerdo” (69%) y de “muy de acuerdo” (17.2%), con relación a la medida si están de acuerdo en que su desempeño laboral representa un buen rendimiento. La mediana igual a 4,00 por su valor, se apega a la derecha por los valores extremos, no se tiene respuesta. La moda igual a 4,00 es unimodal en la escala nominal, y se concentra más en las frecuencias, en las que se observa que 69% de individuos se encuentra “de acuerdo” en que su desempeño laboral representa un buen rendimiento.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,473 < 3,98$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los individuos concuerdan en que su desempeño laboral representa un buen rendimiento, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor de dispersa ($S = ,688$), con relación a la varianza ($S^2 = ,473$), y menor, con la media ($\bar{X} = 3,98$), en la magnitud de está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V = 17.29\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($\bar{X} = 3,98$).

- Para el ítem 27: ¿en qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad?

Cuadro de estadísticos 27 / cuadro porcentual 27. En el cuadro porcentual, podemos observar que la media ($\bar{X} = 3,0$) es el estadígrafo que se localiza en el centro de

gravedad como: Indiferente (72,4 %) y De acuerdo (13,8 %), con relación a en que medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad. La mediana igual a 3,00 por su valor, no rebasa a más de la mitad de las “n” observaciones, por lo que se tiene una acentuada inclinación a la derecha. La moda equivale a 3,00 en escala nominal, y se concentra más en las frecuencias, en otros términos, es el valor que más se repite. Indiferente (72,4 %), con relación a en que medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza es menor a la media y su rendimiento ($,281 < 3,00$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los individuos concuerdan en que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,530 < ,281$), y menor con la media ($X=3,0$), en la medida en que los individuos están de acuerdo en que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existe dentro de la municipalidad. Por último el coeficiente de variación fue menor a 50 % ($C.V=17,67\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=3,0$).

- Para el ítem 25: ¿en qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral está sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?

Cuadro estadístico 25 / cuadro porcentual 25. En la tabla de frecuencia, se identifica que la media ($X= 3,50$) se ubica en el punto medio de la distribución: “de acuerdo” (57%) e indiferente (36.2%), en qué medida está de acuerdo en que su desempeño laboral está sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir. La moda equivale a 4,00 es unimodal en la escala nominal, posee una máxima agrupación de frecuencias, las cuales se observan

en “de acuerdo” con un 57% en qué los trabajadores concordaron en que su desempeño laboral está sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral es menor a la media y su rendimiento ($,395 < 3,50$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los trabajadores concordaron en que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,628 > ,395$) y menor a la media ($X=3,50$), en la medida en la cual, los trabajadores concordaron en que su desempeño laboral está sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir. Por último, el coeficiente de variación fue menor al 50 % (C.V.= 17,94%), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=3,50$).

- Para el ítem 15: ¿en qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?

Cuadro estadístico 15 / cuadro porcentual 15. En el recuadro de las frecuencias porcentuales, el valor de la progresión aritmética ($X=3,64$), es el estadístico que se ubica en el punto medio de las frecuencias acumuladas como: “de acuerdo” (62,1%) e “indiferente” (24,1%), en que los trabajadores concordaron en que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política. La mediana igual a 4,00 como un valor que ha sido rebasado, ni rebasa a más de la mitad del número de observaciones “n”, denota una visible acumulación hacia la derecha por sus valores. La moda igual a 4,00 como valor de la variable, que se presenta como mayor frecuencia, el valor que más frecuencia tiene, en la escala nominal, es el mayor, como actividad: “de acuerdo” (62,1%), en que los trabajadores concordaron que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral resulta menor que la media y su rendimiento ($,516 < 3,64$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor en función a la varianza ($,718 > ,516$), y menor a la media ($X=3,64$), en la medida que los trabajadores consideran que dentro de sus labores de la municipalidad ha existido injerencia política. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V=19.72\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($X=3,64$).

- Para el ítem 23: ¿en qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?

Cuadro estadístico 23 / cuadro porcentual 23. En el cuadro porcentual se identifica que el valor principal de la progresión aritmética ($X=3,93$), es el estadístico que se ubica en el punto medio de las distribuciones estadísticas como: “de acuerdo” (52,2%), “muy de acuerdo” (22,4%), con relación a la medida en que está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente. La mediana equivale a 4,00 como el coeficiente que no es rebasado, ni rebasa a más de la mitad de observaciones “n”, y se encuentra inclinada hacia la derecha. La moda equivale a 4,00 es el coeficiente de la variable que más se repite, en escala nominal, tiene una mayor concentración en que los trabajadores estuvieron “de acuerdo” (55,2%) en que su desempeño laboral, es sobresaliente.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral, es menor a la media y su rendimiento ($,662 < 3,93$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los individuos concuerdan en que su desempeño, es sobresaliente, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,814 > ,662$) y reducida, con la media ($X=3,93$), en la medida en que los trabajadores están de acuerdo en que su desempeño es sobresaliente. Por último, el coeficiente de variación fue menor

a 50% (C.V=20,71%), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($X=3,93$).

- Para el ítem 26: ¿en qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?

Cuadro estadístico 26 / cuadro porcentual 26. Se puede identificar que el valor principal de la progresión aritmética ($X=3,12$), es el estadístico que se ubica en el punto medio de las distribuciones estadísticas: “indiferente” (51,7%) y “de acuerdo” (27,5%), con relación a que los trabajadores concordaron que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir. La mediana equivale a 3,00 como el coeficiente que no es rebasado, ni rebasa a la mitad de observaciones “n”, se encuentra inclinada a la derecha. La moda equivale a 3,00 el cual es un valor de la variable que se presenta con mayor repetición, en la escala nominal, tiene una mayor concentración en que, los trabajadores están “de acuerdo” en que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral es menor a la media y su rendimiento ($,529 < 3,12$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los trabajadores concordaron en que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,727 > ,529$) y menor a la media ($X=3,12$), en la medida en la cual, los trabajadores concordaron en que su desempeño, está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir. Por último, el coeficiente de variación fue menor al 50% (C.V=23,30%), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=3,12$).

- Para el ítem 22: ¿en qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?

Cuadro estadístico 22 / cuadro porcentual 22. En el recuadro de las frecuencias porcentuales, se identifica que la media ($X=2,91$) se ubica en el punto medio de la distribución como: “indiferente” (58,6%) y “en desacuerdo” (22,4%), en que los trabajadores concordaron en que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo. La mediana equivale a 3,00 por su valor, se encuentra inclinada hacia la derecha, por los datos extremos, no existe ninguna respuesta. La moda equivale a 3,0 la cual es unimodal, y tiene una mayor concentración en las frecuencias: “indiferente” (58,6%), en que los trabajadores concordaron en que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral resulta menor a la media y su rendimiento ($,466 < 2,91$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor en función a la varianza ($,683 > ,466$), y menor a la media ($X=2,91$), en la medida que los trabajadores consideran que durante el tiempo que viene laborando, se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V=23,47\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($\bar{X}=2,91$).

- Para el ítem 09: ¿en qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?

Cuadro estadístico 9 / cuadro porcentual 9. Se puede identificar que el valor principal de la progresión aritmética ($X=3,81$), es el estadístico que se ubica en el punto medio de las distribuciones estadísticas como: “de acuerdo” (55,2%), “muy de acuerdo” (20,7%), con relación a la medida en que está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño. La mediana equivale a 4,00 como el valor que no es rebasado, ni rebasa a la mitad de observaciones “n”, se encuentra inclinada a la derecha. La moda equivale a 4,00 esta representa la mayor frecuencia, en la escala nominal, en que los trabajadores están “de acuerdo” (55,2%) en que las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral, es menor a la media y su rendimiento ($,893 < 3,81$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,945 > ,893$) y reducida, con la media ($X=3,81$), en la medida en que los trabajadores están de acuerdo en que con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V=24,80\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($\bar{X}=3,81$).

- Para el ítem 12: ¿en qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?

Cuadro estadístico 12 / cuadro porcentual 12. En el recuadro de las frecuencias porcentuales, se identifica que el coeficiente principal de la progresión aritmética ($X=2,97$) es el valor estadístico que se ubica en el punto medio de las frecuencias acumuladas como: “indiferente” (44,8%) y en desacuerdo (29,3%), en la medida que considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido

progresión en su carrera laboral. La mediana equivale a 3,00 como el valor que no es rebasado, ni rebasa a más de la mitad de las observaciones “n”, la cual presenta una visible acumulación hacia la derecha por sus valores. La moda que equivale a 3,00 como el coeficiente de la variable que más se repite, en otros términos, los trabajadores se muestran “indiferentes” (44,8%) en relación a que consideran que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral es menor a la media y su rendimiento ($,560 < 2,97$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que los trabajadores concordaron en que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,748 > ,560$) y menor a la media ($X=2,97$), en la medida en la cual, los trabajadores durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral. Por último, el coeficiente de variación fue menor al 50 % ($C.V=25,18\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representatividad sobre la media ($X=2,97$).

- Para el ítem 6: ¿en qué medida considera usted que en la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?

Cuadro estadístico 6 / cuadro porcentual 6. Se puede identificar que el valor principal de la progresión aritmética ($X=2,69$), es el estadístico que se ubica en el punto medio de las distribuciones como: “indiferente” (60,3%) y “en desacuerdo” (27,6%), con relación a la medida en que consideran que la Municipalidad de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas. La mediana calculada equivale a 3,0 como el valor que no es rebasado, ni rebasa a la mitad de las “n” observaciones, se encuentra inclinada hacia la derecha. La moda equivale a 3,00 es el valor de la variable que se presenta más veces, los trabajadores se muestran “indiferentes” (60,3%) en que la

Municipalidad de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas.

Los resultados sobre proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral resulta menor a la media y su rendimiento ($,463 < 2,69$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que la Municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas, es heterogéneo; la desviación es mayor a la varianza ($,681 > ,463$), y menor a la media ($X=2,69$), en la medida que los trabajadores consideran que la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas. Por último, el coeficiente de variación fue menor al 50 % ($C.V= 25,31\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($\bar{X}=2,69$).

- Para el ítem 8: ¿en qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?

Cuadro estadístico 8 / cuadro porcentual 8. Se puede identificar que el valor principal de la progresión aritmética ($X=3,55$) es el estadístico que se ubica en el punto medio de las distribuciones como: “de acuerdo” (67,2%) y “en desacuerdo” (22,4 %), con relación a la medida en que usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan. La mediana equivale a 4,00 y representa un valor que no es rebasado, ni rebasa a la mitad de observaciones “n”, se encuentra inclinada hacia la derecha. La moda igual a 4,00 el cual es un valor que se repite con frecuencia, en la escala nominal, indicando que los trabajadores se encuentran “de acuerdo” (67,2%) con las evaluaciones de desempeño que se realizan.

Los resultados sobre las proporciones de dispersión, indicaron que la varianza muestral es menor a la media y su rendimiento ($,813 < 3,55$), en función a la medida que se encuentra “de acuerdo” en que con las evaluaciones de desempeño que se realizan, es heterogéneo; la desviación estándar es mayor a la varianza ($,902 > ,813$), y reducida con la

media ($X=3,55$), en la medida en que los trabajadores se encuentran “de acuerdo” con las evaluaciones de desempeño que se realizan. Por último, el coeficiente de variación fue menor a 50% ($C.V=25,41\%$), en consecuencia, se tiene una elevada representación de la media ($X=3,55$).

Conclusiones

1. En función al objetivo general, bajo las estimaciones de los intervalos de las medias poblacionales, del análisis estadístico se determinó que los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, influyen positivamente en un 64 % en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023 y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_C = 1.51$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss. (Coeficiente de Pearson).
2. En función al objetivo específico “A”, bajo la modelación y análisis efectuados, se determinó que los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.º 30057 son adecuadas en un 39 % para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_C = \pm 3.00$ se encuadra en la zona de rechazo derecha e izquierda de la curva simétrica de Gauss (coeficiente de Pearson).
3. En función al objetivo específico “B”, bajo el análisis y valuación de las estimaciones interválicas de las medias poblacionales, se determinó que las sanciones aplicables de la Ley N.º 30057 tienen una relación positiva en un 32 % en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_C = 1.60$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss (coeficiente de Pearson).
4. En función al objetivo específico “C”, según la descripción, análisis y evaluación de los resultados, se determinó que el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, influyen positivamente en un 29 % en sus trabajadores y se rechaza la H_0 debido a que el valor de $\chi^2_C = 1.30$ se encuadra en la zona de rechazo derecha de la curva simétrica de Gauss. (coeficiente de Pearson)

5. Con el análisis de la confiabilidad y de correlación de los hallazgos conseguidos en el estudio, se estableció una eficiencia con la aplicación de la ficha técnica de recolección de datos (con la escala de medición y la encuesta), el cual estimó lo siguiente:

- Sección 1. Artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil: Alfa de Cronbach: .865 y desempeño de los trabajadores: Alfa de Cronbach: .740. Estos valores nos indicaron que el procedimiento y la metodología empleada para el análisis estadístico fueron las adecuadas porque dichos valores están en el rango de aceptabilidad.

En cuanto al factor Anova encontramos:

Sección 1. (Artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 y Desempeño de los Trabajadores):

- Fiabilidad: 123,202, significancia: ,000. Los dos valores nominales indicaron que las dos variables que se propusieron en la investigación se encuentran asociadas con base a las frecuencias estadísticas y medias en la población.

Recomendaciones

1. Se recomienda emplear herramientas de gestión para coadyuvar la motivación e incentivo del ascenso profesional y la relación de los trabajadores con los niveles directivos y operarios, lo cual tendrá un impacto positivo en la ciudadanía.
2. Se recomienda que el proceso administrativo de evaluación del desempeño constituya una herramienta que evidencie los resultados de las fortalezas y debilidades del funcionamiento del sistema integral de gestión del personal, ya que, con una notable planificación, descripción de puestos y definición de los procedimientos, se darán resultados positivos que devendrán de una oportuna capacitación y crecimiento profesional del servidor público.
3. Se recomienda que la institución recoja el plan de mejora expuesto, toda vez que se podrá disminuir los problemas que afectan de forma directa a los trabajadores de la institución.
4. Se recomienda un análisis y evaluación de la “Ley Orgánica de Servicio Público”, la cual ofrece garantía de los principios del trabajo, que tienen carácter de irrenunciables, y son: derecho y libertad de trabajo, impulso de trabajo, supresión de subempleo y desempleo, intangibilidad de derechos, sueldos justos y ambiente adecuado de trabajo, brindando garantía de salubridad y bienestar al trabajador.
5. Se recomienda revisar las normativas relacionadas al derecho y estabilidad laboral del servidor público, pues se evidencia que el literal a) del art. 48 de la citada ley ataca flagrantemente estos derechos al determinar como causal de destitución la incapacidad verificada en el desempeño laboral del servidor, previa evaluación del desempeño y con información del jefe inmediato y de la unidad de administración del personal.

Referencias

- Alajo, M., & Alacio, G. (2014). *Reformas legales al literal a) del art. 48 de la ley orgánica de servicio público, relacionado a la incapacidad en el desempeño de las funciones del servidor público como causal de destitución*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15166/1/TESIS%20MIRIAM%20ALAJO.pdf>
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (10 de abril de 2014). *Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria*.
<https://www.servir.gob.pe/evaluaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizara-todos-los-anos-y-sera-obligatoria/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2015). *Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC. Actualizada. Por lo cual se expide Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil*.
<https://acortar.link/nQBgBK>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública. <https://shorturl.at/KU0lo>
- Baca, V. (2011). La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General. *Derecho & Sociedad*, (37), 263-274.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13178>
- Baca, V. (2016). La retroactividad favorable en derecho administrativo sancionador. *THEMIS Revista de Derecho*, (69), 27-43.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16709>

- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación*. Ed. Pearson.
- Castañeda, H. (2019). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46328>
- Chanamé, A. (2021). El principio de razonabilidad en materia laboral. *Revista LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/principio-razonabilidad-materia-laboral/>
- Cortés, J., & Prieto, T. (2015). *La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública*. <https://shorturl.at/yqspD>
- De Las Casas, O. (2021). *El régimen disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. <https://shorturl.at/7m2mw>
- Díaz, A. (2020). *Ética pública y derecho disciplinario: Su proyección policial*. [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental. <https://gredos.usal.es/handle/10366/145431>
- Espinoza, J. (2018). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del trabajador. *Revista Soluciones Laborales* 125.
- Fukumoto, R. (2018). *La implementación de la Ley SERVIR y el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35712>.
- Gallardo, M. (2008). *Los principios de la potestad sancionadora*. Práctica y Jurisprudencia Administrativa. <https://www.iustel.com/editorial/?ficha=1&referencia=91108003>
- Guevara, A. (2018). *Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014*. Educación. <https://doi.org/10.33539/educacion.2015.n21.1055>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Decreto Supremo N.º 04-2019-JUS. Por lo cual se expide el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf
- Miranda G., & Huayta L. (2016). *El régimen disciplinario a partir de la ley del servicio civil y su reglamento*. [Diapositivas de Power Point]. <https://shorturl.at/DVAZY>
- Morón, J. (s.f.). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general*. Gaceta Jurídica.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 3, (XVI), 493-505.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez M. (2020). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales*. Comares.
<https://www.comares.com/media/comares/files/sample-108232.pdf>
- Presidencia de la República. (1997). Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Por lo cual se expide el Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. <https://shorturl.at/izsQB>
- Presidencia de la República. (2014). *Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM. Por lo cual se aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil*.
<https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Román, Á. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad

- Andina, CAN. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8184?mode=full>
- Santy, L. (2015). *Los principios del derecho administrativo sancionador: análisis teórico-práctico en el marco de la administración pública*. Editorial Bepress.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista Pensamiento & Gestión*, 32(1), 54-82.
- <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Valdiviezo, O. (2021). *Análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. periodo 2020*. [Tesis de licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio ESPAM. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1523>
- Velasco, I. (2016). *Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la Administración Pública*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/5307>

Anexos

Matriz de consistencia

Título preliminar: Influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca - 2023				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general: ¿Cómo influyen los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023?	Objetivo general: Determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023.	Hipótesis general: Los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023.	Variable independiente: X: artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, X1: faltas de carácter disciplinario, X2: sanciones aplicables	Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca. Muestra: Técnica y tipo de muestreo: aleatorio - probabilístico
Problemas específicos: 1. ¿Cuáles son los tipos de sanciones administrativas aplicables basadas en la Ley N.° 30057, para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca?	Objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de las sanciones administrativas aplicables de la Ley N.° 30057 para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.	Hipótesis específicas: 1. Los tipos de sanciones administrativas aplicables, basadas en la Ley N.° 30057, son adecuadas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.	Variable dependiente: Y: desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, Y1: grado de sanciones administrativas, Y2: proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Chilca.	Técnica de recolección de datos: cuestionario Instrumento de recolección: encuesta
2. ¿Qué relación tienen las sanciones aplicables de la Ley N.° 30057 en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca? 3. ¿Cómo influye el procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, en los trabajadores?	2. Determinar la relación de las sanciones aplicables de la Ley N.° 30057 en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca. 3. Determinar la influencia del procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, hacia sus trabajadores.	2. Las sanciones aplicables de la Ley N.° 30057 tienen una relación positiva en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca. 3. El procedimiento sancionador de la Municipalidad Distrital de Chilca, según los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, influye positivamente en sus trabajadores.		

Modelo de encuesta: artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores

Introducción:

La presente encuesta tiene por objetivo determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca-2023.

Datos generales:

Profesión:..... Cargo:.....

Fecha:.....

Tabla de especificación:

A. Variables

- Variable independiente (x):
- Artículos 85 y 88 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil.

- Variable dependiente (y):

B. Categorías diagnósticas:

Las categorías varían de acuerdo con el objetivo de ítems propuesto.

C. Ítems:

a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, e = 1.

Instrucciones:

- A continuación, se presentan preguntas sencillas, las cuales se le pide marcar con un aspa (x), la alternativa de su elección (solo una).

-
1. ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85: faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

 2. ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

 3. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su puesto laboral progresa en base a su mérito?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

 4. ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

5. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
6. ¿En qué medida considera usted que en la Municipalidad Distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
7. ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
8. ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
9. ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
10. ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
11. ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo
12. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?
 - a) Muy de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Muy en desacuerdo


13. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
14. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
15. ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
16. ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
17. ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
18. ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
19. ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
20. ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
21. ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

22. ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
23. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
24. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
25. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral está sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
26. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
27. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existen dentro de la municipalidad?
- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
-

Gracias

Encuestas realizadas

A continuación, se muestran dos modelos de encuestas rellenas:

	UNIVERSIDAD CONTINENTAL FACULTAD DE DERECHO
Introducción: La presente encuesta tiene por objetivo determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 del Servicio Civil en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – 2023.	
Datos Generales:	
Profesión: <u>Administrador</u>	Cargo: <u>Analista Tributario</u>
Fecha: <u>24/11/2023</u>	
Instrucciones:	
• A continuación, se presentan preguntas sencillas, las cuales se le pide marcar con un aspa (x), la alternativa de su elección (sólo una).	
01. ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?	
a) Muy de acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
02. ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?	
a) Muy de acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
03. ¿En qué medida está de acuerdo usted, que su puesto laboral progresa en base a su mérito?	
<input checked="" type="checkbox"/> Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
04. ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?	
<input checked="" type="checkbox"/> Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
05. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?	
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
06. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?	
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	
07. ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo e) Muy en desacuerdo	

08. ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

09. ¿En qué medida usted está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

10. ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

11. ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

12. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

13. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

14. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

15. ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

16. ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

17. ¿En qué medida usted está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

18. ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

19. ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

20. ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
 e) Muy en desacuerdo

21. ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

22. ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
 e) Muy en desacuerdo

23. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

24. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

25. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

26. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

27. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existen dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

Gracias



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE DERECHO

Introducción:

La presente encuesta tiene por objetivo determinar la influencia de los artículos 85 y 88 de la Ley N.º 30057 del Servicio Civil en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – 2023.

Datos Generales:

Profesión: Administrador Cargo: Asistente Administrativo

Fecha: 24/11/23

Instrucciones:

- A continuación, se presentan preguntas sencillas, las cuales se le pide marcar con un aspa (X), la alternativa de su elección (sólo una).

01. ¿En qué medida está de acuerdo usted con el artículo 85 - Faltas de carácter disciplinario de la Ley Servir?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

02. ¿En qué medida está de acuerdo con las sanciones aplicables del artículo 88 de la Ley Servir?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

03. ¿En qué medida está de acuerdo usted, que su puesto laboral progresa en base a su mérito?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

04. ¿En qué medida considera usted que la Ley del Servicio Civil sea obligatoria en su entidad laboral?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

05. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha existido o existe una mejora continua de los procesos internos?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

06. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad distrital de Chilca ejecuta la línea de carrera orientada en puestos de trabajo y no en personas?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

07. ¿En qué medida considera usted que se realizan continuas capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

08. ¿En qué medida usted está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se realizan?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

09. ¿En qué medida está de acuerdo con las capacitaciones específicas a su área de trabajo para mejorar el desempeño?

- a) Muy de acuerdo De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

10. ¿En qué medida considera usted que existe equidad remunerativa dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

11. ¿En qué medida considera usted que existe uniformidad en el régimen sancionador dentro de la municipalidad?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

12. ¿En qué medida considera usted que durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad ha tenido progresión en su carrera laboral?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

13. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad garantiza el cumplimiento de las reglas y normas?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

14. ¿En qué medida considera usted que en la municipalidad ha existido arbitrariedad respecto a la debida sanción por incumplimiento de los deberes funcionales?

- a) Muy de acuerdo De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

15. ¿En qué medida considera usted que dentro de las labores de la municipalidad ha existido injerencia política?

- Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

16. ¿En qué medida usted está de acuerdo que la municipalidad valora el mérito y capacidad laboral para la postulación a un puesto de trabajo?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

17. ¿En qué medida está de acuerdo que la secretaría técnica de la municipalidad realiza sus funciones en el tiempo oportuno y bajo los parámetros de la ley?

- a) Muy de acuerdo b) De acuerdo indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

18. ¿En qué medida está de acuerdo que existe eficacia en las sanciones administrativas dentro de la municipalidad?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
19. ¿En qué medida está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño dentro de la municipalidad?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
20. ¿En qué medida está de acuerdo usted que los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil solicitado para los puestos clave?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
 e) Muy en desacuerdo
21. ¿En qué medida está de acuerdo que está calificado para desempeñar sus labores de manera eficiente en su puesto actual?
 a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
22. ¿En qué medida está de acuerdo que durante el tiempo que viene laborando se han desarrollado capacitaciones que fortalezcan sus habilidades en el puesto de trabajo?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
23. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral es sobresaliente?
 a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
24. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral representa un buen rendimiento?
 a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
25. ¿En qué medida está de acuerdo que su desempeño laboral esté sujeto a observación por algún incumplimiento a la norma de la municipalidad o falta establecida en la Ley Servir?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
26. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está sujeto a la motivación por consecuencia del cumplimiento de las normas que define el artículo 85 de la Ley Servir?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo
27. ¿En qué medida está de acuerdo usted que su desempeño laboral está motivado por las sanciones aplicables que existen dentro de la municipalidad?
a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo
e) Muy en desacuerdo

Gracias

Consideraciones éticas

Por la naturaleza de la investigación y seguridad, tanto en la aplicación como en la tramitación de encuestas, se mantendrá el anonimato al aplicar la encuesta. Se debe tener en cuenta que se respetará la decisión de las personas que no desean colocar su nombre en la encuesta. Durante la aplicación del instrumento se respetarán los siguientes principios éticos:

- Anonimato: las encuestas se aplican indicando que serán de forma anónima y la información obtenida será utilizada únicamente con fines de investigación.
- Privacidad: toda la información recibida en este estudio será confidencial, no será divulgada y será útil solo para la investigación.
- Honestidad: se informa a los encuestados del propósito de la encuesta, así como de los resultados que se esperan de la investigación.
- Consentimiento: solo se trabaja con encuestados que acepten participar voluntariamente en esta investigación.