

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Régimen laboral de servicio civil y gestión de recursos humanos,
Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Br. Franks Frederick Humbert Ocampos Rujel

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Régimen laboral de servicio civil y gestión de recursos humanos,
Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Isabel Cristina Tang Serquen (presidente)

Mg. Rubén Infante Carrillo (secretario)

Dr. Jesús Merino Velásquez (vocal)

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Régimen laboral de servicio civil y gestión de recursos humanos,
Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. Franks Frederick Humbert Ocampos Rujel (autor)

ORCID: 0009-0000-1541-8897

Dr. Jesús Merino Velásquez (asesor)

ORCID: 0000-0003-3301-4487

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los doce días del mes de diciembre del dos mil veinticinco, siendo las diez horas, en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la

RESOLUCIÓN No 0223-2025/UNTUMBES-EPG-D, del veintidós de abril del dos mil veinticinco presidido por la **Mg. Isabel Cristina Tang Serquén** e integrado por el **Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo** (secretario) quien no se encontró presente, **Dr. Ghenkis Almícar Ezcurra Zavaleta** (Accesitario) y el **Dr. Jesús Merino Velásquez** (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis intitulada: **"Régimen laboral de servicio civil y gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024"**, presentado por el **Br. Franks Frederick Humbert Ocampos Rujel** para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente deliberación, el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al egresado, *aprobado* con el calificativo de *Bueno*.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestro en Gestión Pública**, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 12 de diciembre 2025.

Mg. Isabel Cristina Tang Serquén
Presidente
DNI N°. 00203061
<https://orcid.org/0000-0001-8431-8923>

Ausente

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
Secretaria
DNI N° 42734687
<https://orcid.org/0000-0002-4811-1094>

Dr. Ghenkis Almícar Ezcurra Zavaleta
Accesitario
DNI N° 40936824
<https://orcid.org/0000-0002-9894-2180>

Dr. Jesús Merino Velásquez
Vocal y Asesor
DNI N° 00240035
<https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

RESUMEN TURNITIN



Franks Frederick Humbert Ocampos Rujel

INFORME DE TESIS POSGRADO_Franks Ocampos 2024

📄 Régimen laboral de servicio civil y gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:550455130

Fecha de entrega

28 ene 2026, 23:33 GMT-5

Fecha de descarga

29 ene 2026, 0:29 GMT-5

Nombre del archivo

INFORME DE TESIS POSGRADO_Franks Ocampos 2024.docx

Tamaño del archivo

1.1 MB

87 páginas

18.431 palabras

103.849 caracteres

Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor






6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)
- ▶ Trabajos entregados
- ▶ Fuentes de Internet

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dr. Jesús Merino Velasquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 0% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Publicación	Chambi Condori, Rosmeri. "Competencias gerenciales y su relación con la satisfac...	<1%
2	Publicación	Panca Pacompla, Ramón Aurelio. "Gestión educativa y el marco de buen desempe...	<1%
3	Publicación	Suárez Velásquez, Álex Julián. "Inteligencia emocional y logro de aprendizaje en e...	<1%
4	Publicación	Machaca Pachari, Elizabeth. "La motivación y el logro del aprendizaje de la asigna...	<1%
5	Publicación	Arenas, Andrea Angles Baquerizo, Renzo Jair Lima. "Implementación de una Caj...	<1%
6	Publicación	Manuel Jesus Landa Rojas, César Astete Flor, José Alberto Gamonal Montoya. "Im...	<1%
7	Publicación	Wendy Cubilla, Sebastián Reyes Alvarado. "Análisis de los tiempos y ejecución de ...	<1%
8	Publicación	Jubalt Rafael Álvarez Salazar. "Impulsar un desarrollo eficaz y permanente. Un en...	<1%
9	Publicación	Torres Balcazar, Victor. "La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2...	<1%
10	Publicación	Olguin, Lucia. "La evaluación de desempeño como herramienta de mejora de la g...	<1%
11	Publicación	"Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e I...	<1%

Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

12	Publicación	María Jesús Campos, Jaime Márquez. "La inclusión en el marco regulatorio del SA...	<1%
13	Publicación	Flores Quispe, Roxana Liliana. "Planeamiento tributario y gestión de riesgos tribu...	<1%
14	Publicación	Janio Jadán-Guerrero, Pamela Novillo-León, Carlos Ramos-Galarza. "Chapter 48 M...	<1%
15	Publicación	López Quispe, Mariella Judith. "Estrategias didácticas y el desarrollo personal de L...	<1%
16	Publicación	Magaly García Fernández, Carlos Mario Velarde Bazán. "Los CAS indeterminados ...	<1%
17	Publicación	Ramos Cardenas, Edith Stephany. "Responsabilidad parental y absentismo acadé...	<1%
18	Publicación	Raúl Narciso Martínez-Zocón, José Theódulo Esquivel-Grados. "Ideogramas cuater...	<1%
19	Publicación	Ronald Huaranga Cristobal. "Idoneidad en la designación del directivo público en ...	<1%
20	Publicación	Florez Florez, Osmar Jose. "Eficiencia laboral y su relación con el régimen adminis...	<1%
21	Publicación	André Jesús Castañeda Hidalgo. "Dual Income Perception as an Administrative Of...	<1%
22	Publicación	Osbaldo Washington Turpo Gebera. "REPRESENTACIONES SOBRE LA DIDÁCTICA D...	<1%
23	Publicación	"Potencialidades del fanfiction como una estrategia didáctica para evaluar la lect...	<1%
24	Publicación	Ponce Quispe, Lucas. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes ...	<1%
25	Publicación	Quispe Naca, Percy. "Transformación y gobierno digital en la transparencia de la ...	<1%



Dr. Jesus Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

26	Publicación	
Ramírez Ruiz, Yoly. "Desarrollo socio emocional y el logro de competencias del ár...		<1%
27	Publicación	
Reynier Israel Ramírez Molina, Harold Bernardo Sukier, Lady Carolina Monsalve C...		<1%
28	Publicación	
Bedregal Arenas, Mariela. "Calidad de atención de enfermería y nivel de satisfacci...		<1%



Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

DEDICATORIA

A mis hijas Gianella, Annie y Alessa mi razón de ser en este mundo, quien con su cariño me brindan el apoyo necesario para poder seguir creciendo profesionalmente, espero sigan el camino del éxito, la educación.

A María Alejandra Noel, mi compañera de vida quien me apoya incondicionalmente en cada proyecto que inicio, gracias por todo.

Franks Ocampos Rujel

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Dr. Jesús Merino Velásquez por las enseñanzas y el apoyo en la elaboración del presente proyecto de investigación, así mismo, a mi anterior asesor Dr. Fernando Sandoval.

A la Universidad Nacional de Tumbes, alma mater, donde realice mis estudios de pregrado, posgrado y segunda profesión.

Finalmente, a la Municipalidad Provincial de Tumbes por facilitar la ejecución de la presente investigación.

Franks Ocampos Rujel

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
RESUMO.....	xvii
PISYACHISQA.....	xviii
I. INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO II	23
REVISIÓN DE LA LITERATURA	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teórico – científicas	27
2.2.1. Régimen del servicio civil	27
2.2.2. Gestión de los recursos humanos.....	32
2.3. Definición de términos básicos	38
CAPÍTULO III	39
MATERIALES Y MÉTODOS.....	39
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	39
3.2. Población, muestra y muestreo	41
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección.....	44
3.4. Formulación de la hipótesis	47
3.5. Definición y operacionalización de las variables	47
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIONES	49
4.1. Resultados	49
4.2. Discusión.....	56
CAPÍTULO V	62
CONCLUSIONES	62
CAPÍTULO VI	65
RECOMENDACIONES	65
CAPÍTULO VII	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población laboral de la MPT	42
Tabla 2 Distribución de la muestra MPT	43
Tabla 3 Contratación de Hipótesis General	49
Tabla 4 Correlaciones entre Variables.....	50
Tabla 5 Contratación de Hipótesis específica 1	51
Tabla 6 Correlación entre Dimensión y Variable 2	51
Tabla 7 Contratación de Hipótesis específica 2.....	53
Tabla 8 Correlaciones entre Variables.....	53
Tabla 9 Contratación de Hipótesis específica 3.....	54
Tabla 10 Correlaciones entre Variables.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sistema de Gestión de Recursos Humanos.....	33
------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Definición y operacionalización de las Variables.....	73
Anexo 2 Matriz de Consistencia.....	75
Anexo 3 Instrumento de Recolección de Datos para las dos variables	77
Anexo 4 Alfa de Cronbach	80
Anexo 5 Autorización para ejecución de Tesis	87
Anexo 6 Evidencias de aplicación de instrumento de recolección de datos	88
Anexo 7 Rango de Correlación de Spearman	89

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, en el año 2024; el problema que investigo fue ¿Cuál es la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, MPT, 2024?. Es de tipo cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental, transversal. La hipótesis general planteada fue la siguiente, existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024. La población estuvo instituida por 344 servidores/as de la Municipalidad Provincial de Tumbes, de donde se obtuvo una muestra de 115 de servidores/as. Las variables de estudio fueron el régimen laboral del servicio civil, la cual estuvo compuesta por dos dimensiones: Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento; y La variable Gestión de Recursos Humanos, la cual tuvo como dimensiones al Desarrollo del Potencial Humano y la Evaluación del Rendimiento. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido es de 0,516, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables Régimen Laboral del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos; el valor de significancia al ser 0,000 indica que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación HA: Existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024. Concluyendo que con una correlación de Rho de Spearman de 0,516 y un nivel de significancia de 0,000 <p-valor 0.01 se confirma que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis planteada por el investigador y rechazando la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVES: Régimen laboral del servicio civil, Gestión de la Capacitación, Gestión del Rendimiento, Gestión de Recursos Humanos.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the implications of the civil service labor regime for human resource management at the Provincial Municipality of Tumbes in 2024; the problem under investigation was: What are the implications of the civil service labor regime for human resource management at the MPT in 2024? It is quantitative, applied, correlational, non-experimental, and cross-sectional. The general hypothesis was as follows: there is a positive and significant implication of the civil service labor regime on human resource management at the Provincial Municipality of Tumbes in 2024. The population consisted of 344 employees of the Provincial Municipality of Tumbes, from which a sample of 115 employees was drawn. The study variables were the civil service employment regime, which comprised two dimensions: Training Management and Performance Management; and the Human Resources Management variable, which had Human Potential Development and Performance Evaluation as its dimensions. The results obtained were as follows: the Spearman's rho correlation coefficient was 0.516, indicating a moderate positive correlation between the Civil Service Labor Regime and Human Resources Management; the significance value of 0.000 indicates that the null hypothesis is rejected and the research hypothesis H_A is accepted: There is a positive and significant implication of the civil service labor regime on human resource management at the Provincial Municipality of Tumbes in 2024. In conclusion, with a Spearman's rho correlation of 0.516 and a significance level of 0.000 (p -value < 0.01), it is confirmed that there is a moderate positive correlation between the study variables, accepting the researcher's hypothesis and rejecting the null hypothesis.

KEY WORDS: Civil service labor regime, training management, performance management, human resources management.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral determinar a implicação do regime laboral de serviço civil na gestão de recursos humanos, Municipalidade Provincial de Tumbes, no ano de 2024; o problema que investiguei foi: Qual é a implicação do regime laboral de serviço civil na gestão de recursos humanos, MPT, 2024? É de tipo quantitativo, aplicado, correlacional, não experimental, transversal. A hipótese geral levantada foi a seguinte: existe implicação positiva e significativa do regime trabalhista do serviço civil na gestão de recursos humanos, Municipalidade Provincial de Tumbes, 2024. A população foi constituída por 344 servidores/as da Municipalidade Provincial de Tumbes, de onde se obteve uma amostra de 115 servidores/as. As variáveis de estudo foram o regime de trabalho do serviço civil, que foi composta por duas dimensões: Gestão da Capacitação e Gestão do Desempenho; e a variável Gestão de Recursos Humanos, que teve como dimensões o Desenvolvimento do Potencial Humano e a Avaliação do Desempenho. Os resultados obtidos foram os seguintes: o coeficiente de correlação de Rho de Spearman obtido é de 0,516, indicando que existe uma correlação positiva moderada entre as variáveis Regime Trabalhista do Serviço Civil e Gestão de Recursos Humanos; o valor de significância sendo 0,000 indica que a hipótese nula é rejeitada e a hipótese de pesquisa H_A é aceita: Existe implicação positiva e significativa do regime trabalhista do serviço civil na gestão de recursos humanos, Municipalidade Provincial de Tumbes, 2024. Concluindo que, com uma correlação de Rho de Spearman de 0,516 e um nível de significância de $0,000 < p\text{-valor} < 0,01$, confirma-se a existência de uma correlação positiva moderada entre as variáveis de estudo, aceitando a hipótese levantada pelo pesquisador e rejeitando a hipótese nula.

PALAVRAS-CHAVE: Regime laboral do serviço civil, Gestão da Capacitação, Gestão do Desempenho, Gestão de Recursos Humanos.

PISYACHISQA

Kay investigacionpa objetivo generalninqa karqan, régimen de trabajo de servicio civil nisqapa implicacionninta, recursos humanos, municipio provincial de Tumbes, 2024 watapi; Chay sasachakuymi investigasqayqa karqan: ¿Imataq implicación del régimen de trabajo de servicio civil en la gestión de recursos humanos, MPT, 2024? Es cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental, transversal. Chay hipótesis general nisqa yuyaychakusqa karqan kay qatiq, kanmi allin hinallataq ancha hatun implicación del régimen de trabajo de la servicio civil en gestión de recursos humanos, municipio provincial de Tumbes, 2024. Chay runakunaqa 344 funcionarios civiles nisqamanta ruwasqa karqan, chay municipio provincial de Tumbes nisqamanta, chaymantan huk muestra de 115 funcionarios pblicos nisqa tarikurqan. Las variables de estudio fueron el régimen de trabajo de la servicio civil, que estaba compuesta de dos dimensiones: gestión de capacitación y gestión de rendimiento; hinallataq variable de gestión de recursos humanos nisqa, chaymi dimensiones nisqa hina karqan runaq atiy nin wiñaynin, hinallataq ruway chaninchaypas. Chay ruwasqakunam kay qatinqinpi karqa, chay coeficiente de correlación Rho de la Spearman nisqa 0,516, chaymi qawarichin huk correlación positiva moderada kasqanmanta chay variables régimen laboral de la servicio civil y gestión de recursos humanos nisqawan; Chay valor de significancia 0,000 kasqanmi qawarichin chay hipótesis nula nisqa rechazasqa kasqanmanta chaymanta hipótesis de investigación nisqa chaskisqa kasqanmanta HA: kanmi implicación positiva y significativa del régimen de trabajo de servicio civil en gestión de recursos humanos, municipio provincial de Tumbes, 2024. Concluyendo que con una correlación Rho del Rho de 0,516 y un nivel de significancia de 0,000 <p-valor 0,01, se confirma que hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis que plantea el hipótesis null.

PALABRAS CLAVE: Régimen de trabajo de servicio civil, gestión de capacitación, gestión de rendimiento, gestión de recursos humanos.

I. INTRODUCCIÓN

El régimen de servir es la última reforma laboral en el Perú, al menos es último intento del poder ejecutivo de fundar un régimen exclusivo de los servidores/as administrativos que laboran en el Estado, es un intento por unificar todos los regímenes generales existentes en uno solo, Servir (2012).

Cortes y Prieto (2015) manifiestan, el tener una diversidad de regímenes laborales crea una complejidad generalizada en la gestión de los recursos humanos de las entidades para todos los procesos relacionados con los recursos humanos. Al mismo tiempo, crea distorsiones tanto en la compensación, en tareas y derechos relacionados con los servidores públicos, que crea desigualdad en los servidores y, por lo tanto, los servicios prestados a los ciudadanos.

Actualmente la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ha desarrollado la normativa para la aplicación del régimen servir, con ello trata de coadyuvar a las entidades en la gestión de personal, podemos mencionar la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada con RPE N° 141-2016-SERVIR/PE y la directiva del subsistema de gestión del rendimiento aprobada con RPE N° 068-2020-SERVIR-PE. Estas son dos herramientas normativas para el desarrollo de los subsistemas de gestión de la capacitación y el subsistema de evaluación del desempeño, en la gestión de los recursos humanos de las entidades.

El regimen servir es la reforma en materia de recursos humanos, que tiene como objetivo instaurar un regimen exclusivo para los emplaeados públicos, siendo su finalidad alcanzar la eficiencia y eficacia en la prestacion de servicios publicos, con el desarrollo profesional de los servidores que la integran.

Para lograr esta eficacia y eficiencia en la prestación de servicios públicos, se deben desarrollar las capacidades de los servidores civiles con una adecuada gestión de la capacitación, y necesariamente, para tener un diagnóstico de las deficiencias en el desempeño de funciones y en el logro de sus metas se debe realizar la evaluación del desempeño para tener certeza de cuáles serán las brechas que deben ser fortalecidas a los servidores civiles.

Para desarrollar acciones de capacitación la Entidad debe tener aprobado un Plan de Desarrollo de Personas (PDP), que es el instrumento de gestión que consolida los programas de capacitación luego de haber realizado un análisis de los requerimientos de capacitación, a la fecha la MPT, no cuenta con un PDP aprobado publicado en el Portal de Transparencia, lo que nos hace presumir que no se han realizado acciones de capacitación, por ende, no se han fortalecido las capacidades de los trabajadores para la mejora en la prestación de servicios. De esa misma manera, según lo establecido en la primera disposición complementaria transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, le corresponde a la MPT realizar la evaluación del desempeño de manera obligatoria en el año 2024, proceso que no ha sido ejecutado por la Entidad, producto de ello se carece de información sobre las brechas de conocimiento de los servidores, y sobre qué acciones tomar para el cierre de esas brechas.

Francisco Longo (2005), citado en el informe sobre avances y resultados en la implementación de la gestión del rendimiento en el Estado Peruano (2017-2018) presentado por SERVIR al Congreso de la República, señala que: La gestión de rendimiento en la actualidad no se centra en la producción de los trabajadores o indicadores netamente objetivos, sino que debe tener en consideración la variable subjetiva como la comunicación entre trabajadores y sus superiores. La idea de Francisco Longo se puede resumir en la siguiente oración: *"De la búsqueda del instrumento al desarrollo de capacidades"*.

La brecha existente de formación y/o capacitación entre los servidores civiles, producto de la no ejecución de programas de capacitación por parte de la Municipalidad, obliga a los servidores a tomar cursos de manera autónoma e independiente, sin tener en cuenta las necesidades de capacitación, además, que

al hacerlo de manera aislada y no de manera conjunta no repercute de manera eficaz en la prestación de servicios a la ciudadanía. Por ello, Servir ha desarrollado la normativa para la formulación, elaboración, y ejecución de un PDP, que consolida las necesidades de capacitación, y prioriza que actividades de capacitación son necesarias para el cierre de brechas, en este documento de gestión se identifica a los servidores que necesitan de los programas de capacitación lo que optimiza el gasto público en el desarrollo de programas de capacitación.

Por lo tanto, al no implementarse de manera oportuna la Gestión de la Capacitación, no se está fortaleciendo las capacidades, habilidades, conocimientos, etc., de los empleados que prestan servicios públicos, dificultando la eficiente prestación de servicios. De esa misma manera, al no realizar la evaluación del rendimiento, no tenemos información clara sobre las capacidades y deficiencias, que deben mejorarse a los servidores, lo que genera que no se esté gestionando adecuadamente la gestión de recursos humanos en la MPT, dentro del marco del régimen servir.

Por ello, la presente investigación intento responder a la siguiente problemática: ¿Cuál es la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, MPT, 2024?.

La presente investigación es trascendental porque intenta analizar la implicancia del régimen servir en la gestión de recursos humanos, MPT, en el 2024, por ello se justifica considerando su contexto teórico, analizo las principales características de la gestión de la capacitación y de la gestión de rendimiento del régimen servir, en la gestión de los recursos humanos de la MPT, basándose en la ley 30057, ley de servicio civil, lo que coadyuvara a futuras investigaciones. Dentro de su relevancia práctica, determina los aspectos esenciales del régimen servir, en la gestión del personal en la MPT, buscando su aplicación oportuna en el desarrollo de capacidades y en la evaluación del rendimiento de los servidores civiles. Por otro lado, su justificación metodológica analizo las principales características de la capacitación y de la evaluación del desempeño del régimen servir, en la gestión de los recursos humanos de la MPT, aplico instrumentos y técnicas de recolección

de datos. Finalmente, dentro de su relevancia social, analizo la inobservancia de las disposiciones por parte de las Entidades, de los procesos sobre la gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento, lo que coadyuvara a los servidores y directivos de las Entidades para una adecuada gestión de los recursos humanos.

Por lo tanto, el objetivo principal fue determinar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, en el año 2024.

Dentro de los objetivos específicos que se plantearon, tenemos:

- a) Analizar la implicancia de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT;
- b) Explicar la implicancia del ciclo de capacitación en la gestión de recursos humanos en la MPT;
- c) Determinar la implicancia el ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

El régimen de servir, es un tema novedoso y de interés, busca imponer un régimen único, a través de la meritocracia, para renovar la prestación de servicios públicos. Por ello, ha sido relevante investigar la gestión de los recursos humanos.

Internacionales

Armijos, Bermúdez y Mora (2019) en su trabajo de investigación: “Gestión de Administración de los Recursos Humanos” concluyeron que la gestión de recursos humanos en la actualidad tiene un papel determinante en las organizaciones, no solo se basa en el reclutamiento y selección e incorporación de empleados a la organización, sino que conjuga un papel importante en el proceso administrativo de planificar, organizar, coordinar, desarrollar y controlar a los empleados, para gestionarlos de manera eficiente en beneficio de la organización.

Ramírez et al. (2019) en su trabajo de investigación: “Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico” ultimaron, que existen aspectos fundamentales para una apropiada gestión del recurso humano vista desde una perspectiva estratégica, entre estos aspectos detallan: la cultura organizacional, es decir, la identificación de los empleados con la organización, y el cumplimiento de metas asignadas en la organización.

Molina et al. (2014) en su trabajo de investigación: “Gestión del Talento Humano en Salud Pública. Un Análisis en cinco ciudades colombianas, 2016” finiquitaron, que existe escases de programas de capacitación promovidos por las Entidades donde laboran los servidores, así mismo, del total de encuestados, solo el 26.6% ha realizado una capacitación de manera particular. Respecto a la evaluación del rendimiento, el 67% de los empleados encuestados manifestaron que, si bien la entidad realiza el proceso de evaluación del desempeño, son pocas las veces que se retroalimenta la información sobre los resultados de la evaluación, y no se ejecutan actividades para corregir los errores identificados en las evaluaciones a través de programas de capacitación.

Dousset (2015) en su trabajo de investigación: “El Servicio Civil y la evolución del empleo público en Argentina 1983-2015” concluyo, que desde la imposición de la democracia en Argentina el gobierno intento implementar la reforma de servir, desde las más altas esferas, a través de la promulgación de leyes, normas y directivas para su implementación. Incluso con todos los esfuerzos las primeras reformas no alcanzaron los objetivos alcanzados, en otras palabras, la reforma del servicio civil en sus inicios fracaso, una de las principales razones es la poca concertación entre el gobierno con los sectores involucrados. Una de las acciones para que la reforma tenga éxito fue la concertación con las organizaciones sindicales, estableciendo reglas de juego claras en los procesos de negociación colectiva, lo que impulso la participación de los gremios y sindicatos de trabajadores.

Nacionales

Verastegui (2022) en su tesis: “Implementación de la Ley Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022”; con una muestra de 60 servidores del régimen CAS, efectuando una investigación de tipo descriptivo correlacional Simple. Finiquita sobre una relación positiva muy fuerte régimen servir y la gestión de recursos humanos.

Marquez (2018) en su tesis: “Implementación del nuevo régimen laboral de servicio civil y su influencia en la conducta de los trabajadores administrativos de la

universidad nacional san Luis Gonzaga de Ica, junio noviembre del 2018”; siendo su objetivo establecer el impacto del régimen servir y cómo influye este en la conducta de los servidores administrativos, finiquito, el impacto del régimen servir no afecta negativamente en la conducta de los empleados administrativos.

Toranzo (2018) en su trabajo de suficiencia profesional: “El Servicio Civil y su Problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callo 2016”; la finalidad fue establecer cómo el régimen servir impacta en los Servidores administrativos de la Municipalidad, ultimando, que la percepción en el régimen servir, mejorará el servicio en las municipalidades, implementando directrices en la administración de personal, que, además, el transito al nuevo régimen, se regula mediante normativas claras que buscan el desarrollo y mejora el aprendizaje con un modelo meritocrático en la estabilidad de los empleados.

Ruiz (2018) en su tesis: “El Servicio Civil y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado-Hideyo Noguchi” Lima, 2017”; pretendió instituir si el Régimen de servir influye en el desempeño laboral de los empleados de la entidad objeto de estudio, finiquitó que este régimen laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados del instituto; alude que la formación es un elemento relevante e influye de manera positiva en los trabajadores.

Perfecto et al. (2024) en su trabajo de investigación: “Análisis del Servicio Civil en el Perú y otros Países del Mundo: una Revisión Sistemática”, establece que la reforma servir en el Perú ha tenido progresos, aun así, existen Entidades que se encuentran estancadas en su implementación, lo que podría generar deficiencias en la gestión de recursos humanos en el Estado. Mencionan que es necesaria la reforma de servir para poder hacer frente a los nuevos desafíos que se vienen produciendo en el mundo, por ello, fortalecer a las instituciones públicas con personal calificado, en buenas prácticas de administración pública y que mantiene una formación y desarrollo profesional.

Vilcape et al. (2024) en su trabajo de investigación: “Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Asociaciones Sociales Privadas de Lima Metropolitana” ultimaron, que existe una correlación importante entre la gestión del personal y el desempeño laboral de los empleados, de acuerdo al análisis estadístico arrojado con el coeficiente de spearman de 0.299 ($p=0.000$). Detallan que la gestión del talento humano entendida como el reconocimiento profesional, la cultura de trabajo en equipo, fortalecimiento del clima y cultura organizacional, inciden directamente en el desempeño laboral.

Sanga (2023) en su trabajo de investigación: “La Gestión de Recursos Humanos frente a la Aplicación de la Ley del Servicio Civil” concluyó: la aplicación adecuada de la gestión de personal dentro en el tránsito a servir, establecerá un régimen único en el Estado, en el cual se desarrollan evaluaciones del desempeño laboral, y producto de ello, realizar acciones de capacitación a los empleados, incluso si sus evaluaciones son sujetas a observación, lo que permitirá mejorar el desarrollo de los servidores en las Entidades.

Ramirez et al. (2022) en su trabajo de investigación: “Implementación de la Ley del Servicio Civil en el Perú en Servidores Públicos” concluyeron, que en el Perú se vienen implementando diversos cambios institucionales para adecuarse a una reforma de servir, esto creara un único modelo en las instituciones públicas del Estado, lo que traería importantes beneficios laborales para los empleados. Mencionan que la reforma de servir será gradual, por lo que es necesario que las Entidades puedan organizarse y dotarse del personal idóneo.

Morales y Rey (2020) en su trabajo de investigación: “El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley de Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018-2019” ultimaron, la importancia de servir es ser un régimen único, pero a pesar de su importancia pocos son los empleados que tienen conocimiento al respecto del nuevo régimen servir, de los 95 servidores encuestados solo el 33.68% de servidores encuestados tienen conocimiento respecto a lo que Gestión de la Capacitación, en contraste con el 66.32% que no manifiesta conocimiento sobre la Gestión de la Capacitación.

Locales

En una búsqueda exhaustiva, solo se han encontrado dos trabajos relacionados al régimen del servicio civil o relacionados al tema, los cuales se detalla a continuación:

Canepa y Ocampos (2017) en su tesis: “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016” trataron de conocer el impacto de Ley servir y la Motivación de los empleados del PEBPT, finiquitaron, que existe un impacto positivo entre el régimen servir y la motivación de los servidores, siendo positiva la predisposición por transitar al régimen servir, entre los motivos destaco el aspecto remunerativo del nuevo régimen.

Guevara y Ramirez (2019) en su tesis: “Ley del servicio civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018”, tuvo como objetivo Instituir la influencia de la Ley Servir y la resistencia al cambio de los trabajadores del PEBPT, con una investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, y una muestra de 110 trabajadores, concluyeron, que se demostró que los servidores del PEBPT, mostraron una resistencia al querer transitar a servir, además, se identificó que la resistencia a servir, se debe sobre todo a los derechos laborales individuales y colectivos adquiridos que puedan verse perjudicados.

2.2. Bases teórico – científicas

2.2.1. Régimen del servicio civil

En el 2013, se promulgo Ley de servir que establece régimen único y para las personas que trabajan en la administración, con ello busca que las entidades logren niveles óptimos en el desarrollo de sus funciones, y brinden servicios de calidad a la población. Para lograr esta finalidad del régimen servir es necesario, cerrar las brechas de conocimiento de los empleados, y realizar evaluaciones periódicas sobre las funciones que realizan.

2.2.1.1. Gestión de la capacitación

El Decreto Ley N° 11377, solo hace referencia en un articulado a la obligación del servidor del perfeccionamiento de sus labores a través de la asistencia a cursos que serán brindados por la administración pública, para el mejoramiento de los servicios.

El D. Leg N° 276, menciona como una obligación de los empleados, el capacitarse para perfeccionar sus funciones en el trabajo, siendo responsabilidad de la Entidad establecer los programas de capacitación para los empleados, de acuerdo a sus necesidades. Siendo el Reglamento del D. Leg N° 276, el que desarrolla más a profundidad el desarrollo de la capacitación, definiéndola que es el desarrollo de actitudes, habilidades y valores orientados a mejorar el desempeño laboral. Facultando INAP como el Ente encargado de realizar las acciones de capacitación. Lo resaltante del régimen D. Leg 276 es que, establece los recursos económicos para el desarrollo de las acciones de capacitación, siendo uno de ellos, el aporte que realiza el Estado, del 0.5% total de la planilla mensual, entre otras fuentes.

Para SERVIR la capacitación reduce las brechas en los empleados, mejora sus aptitudes y capacidades, con ello se brinda calidad de los servicios y las acciones del Estado y se alcanzan los objetivos institucionales.

Las oficinas de recursos humanos, de acuerdo a lo establecido en el régimen servir, es responsable de cumplir con el ciclo de capacitación, esto es, Planificar las acciones de capacitación atendiendo las necesidades; ejecutar los programas de capacitación que se realizarán en cada entidad; y evaluar la capacitación que han recibido los servidores.

Tipos de capacitación del régimen de servicio civil

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, las Entidades pueden realizar dos tipos de capacitaciones:

a) Formación Laboral, es capacitar a los servidores en el corto plazo, optimiza el desarrollo de sus labores y de los servicios que proporcionan. La formación laboral puede desarrollarse a través de talleres, cursos, diplomados, seminarios, u otros en los que no se obtiene un grado o un título profesional.

b) Formación Profesional, conlleva a recibir un grado académico. La Formación Profesional solo pueden ser beneficiarios a los servidores de carrera que pertenecen al régimen servir y que hayan obtenido una calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la evaluación del rendimiento en los últimos tres (03) años.

Ciclo del proceso de capacitación

Consta de tres (03) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" promulgada con RPE N° 141-2016-SERVIR/PE:

a) **Etapa de planificación:** La Entidad ejecuta la evaluación para el establecimiento de los planes de capacitación, entre las acciones principales tenemos: La conformación de un comité, que será el encargado de realizar el proceso de planificación; aquí, se desarrolla el diagnóstico de requerimientos de capacitación y aprobará el PDP, siendo el instrumento de gestión implementado por SERVIR.

b) **Etapa de ejecución:** En esta etapa se busca a las empresas, entidades y proveedores de capacitación para la realización del proceso de capacitación; se establecen los compromisos que asumirán los servidores que participen en las formaciones tanto laborales como profesionales, y se implementan las herramientas para realizar el monitoreo y seguimiento de las acciones de capacitación.

Dentro de los compromisos que asumen los servidores civiles, se encuentran el aprobar con la nota mínima, un tiempo mínimo de permanencia en la entidad, además, de transmitir los conocimientos adquiridos. En caso de incumplimiento el servidor civil deberá retribuir el valor económico de la capacitación a la entidad.

- c) **Etapa de evaluación:** se evalúan los resultados de las capacitaciones realizadas. SERVIR ha determinado cuatro niveles de medición: El nivel de satisfacción, esto significa el impacto que ha tenido la acción de capacitación, finalidad, entre otros; El grado de aprendizaje, los conocimientos adquiridos producto de las acciones de capacitación; se medirá el grado de competencias o conocimientos proporcionados con las acciones de capacitación en aplicación al desempeño de las funciones; por último, se medirá el impacto de las acciones de capacitación que tendrán una repercusión en las funciones del servidor, y en la prestación de los servicios.

2.2.1.2. Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño

El D. Ley N° 11377, no hace referencia a la evaluación del desempeño de los empleados, en contraste con el régimen del D. Leg N° 276 que, si hace referencia en el reglamento sobre la evaluación del desempeño laboral, pero de manera muy escueta, al mencionar solamente que corresponde a cada jefe inmediato realizar la evaluación de capacidades de acuerdo criterios que se establezca. En el año 1992 se promulga la Ley N° 26093, la cual dispone que las entidades deberán de manera semestral realizar la evaluación de personal, no profundiza en el procedimiento a realizar, pero es tajante al mencionar que, en caso de no calificar en la evaluación, se consideraría como una causal para extinguir el vínculo laboral.

El régimen del servicio civil ha profundizado en el desarrollo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, en la Ley N° 30057, y su reglamento, pero desarrolla la normativa de la evaluación del rendimiento, que se aprobó con RPE N° 068-2020-SERVIR-PE.

Para SERVIR (2020) “El objetivo de evaluar el manejo y el rendimiento del desempeño es estimular el buen rendimiento y el compromiso del funcionario. Identificar y reconocer los servidores invertidos en objetivos institucionales y demostrar las necesidades del servidor para mejorar su posición y el rendimiento del dispositivo”.

Resultados de la evaluación del desempeño

De acuerdo a los factores, que son los criterios para realizar la gestión del rendimiento, en este caso servir ha establecido los siguientes: Primero las metas, las cuales pueden ser: metas individuales y metas grupales, relacionadas con las funciones del servidor y a la contribución con el logro de objetivos, y las metas que se establecen de manera conjunta a una área, unidad u órgano, para el provecho de los objetivos institucionales, según corresponda; Segundo los compromisos que se relacionan con la actitud y conducta del servidor en la ejecución de sus funciones. El resultado de la evaluación puede ser:

- a) **Personal de rendimiento distinguido**, son los servidores que aprueban con un promedio alto, y de manera óptima,
- b) **Personal de buen rendimiento**, aquellos que han aprobado de manera apacible su evaluación.
- c) **Personal de rendimiento sujeto a observación**, servidores que no han logrado aprobar de manera satisfactoria su evaluación,
- d) **Personal desaprobado**, servidores que obtienen una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez, o en dos oportunidades en cinco años, o al no presentarse a participar en el proceso de evaluación del desempeño, por motivos de su entera responsabilidad.

Ciclo de gestión del rendimiento

De acuerdo a la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento aprobada con RPE N° 068-2020-SERVIR/PE, Consta de tres (03) etapas: Planificación, Seguimiento y Evaluación, adicionalmente, comprende acciones de retroalimentación, es un proceso continuo y se realiza anualmente.

a) **Etapa de planificación:** La Entidad realiza la planificación de las acciones de evaluación del rendimiento, que comprenden: La comunicación y notificación a los servidores de las acciones de evaluación; se aprueba el cronograma con las fechas donde se desarrollará la gestión del rendimiento; se define los instrumentos de evaluación; la matriz con los participantes a ser evaluados; y se definen los factores y criterios a evaluar, es decir, las metas tanto grupales como individuales y los compromisos de cada puesto para el logro de los objetivos de la entidad.

b) **Etapa de seguimiento:** Para garantizar el cumplimiento de los criterios de evaluación especificados y la implementación de las actividades de mejora descritas en el ciclo inmediatamente anterior, si corresponde, el evaluador proporciona continuamente a la persona evaluada recursos, retroalimentación, motivación y apoyo. Las variables de evaluación se identifican mediante reuniones, y la persona evaluada proporciona recomendaciones o medidas correctivas según sea necesario.

c) **Etapa de evaluación:** Tiene como finalidad valorar los resultados obtenidos por los servidores, se otorgan a cada evaluado la calificación respectiva resultado de la evaluación del desempeño, y sirve de insumo para el establecimiento de acciones de capacitación para los servidores que hayan obtenido una calificación de rendimiento sujeto a observación.

d) **Acciones de retroalimentación:** Es el proceso mediante el cual se otorgan recomendaciones a evaluado o evaluador para realizar de manera objetiva y eficiente la gestión del rendimiento.

2.2.2. Gestión de los recursos humanos

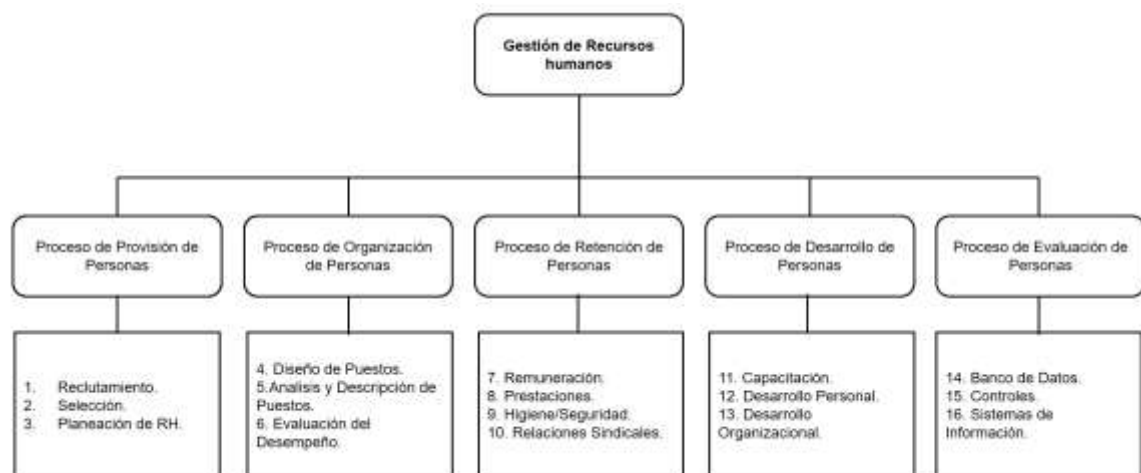
La gestión de los recursos humanos es definida por la doctrina administrativa como un conjunto de procesos que se realizan al interior de una organización con la finalidad de administrar el desarrollo de los empleados, entre los procesos más importantes tenemos:

1. La planificación del recurso humano.
2. El diseño o análisis de los puestos.
3. La cobertura de las necesidades de recurso humano.
4. La retención del recurso humano.
5. El desarrollo del potencial del recurso humano.
6. la retribución económica al recurso humano.
7. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
8. La evaluación del desempeño del recurso humano.
9. La desvinculación del recurso humano.

Chiavenato (2011) considera que la Gestión de Recursos Humanos consta de cinco subsistemas y dieciséis procesos, se observa en la figura N° 1:

Figura 1

Sistema de Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Adaptado por Chiavenato (2009). *La Gestión de Recursos Humanos*, McGraw Hill Educación.

En la presente investigación se abordarán los procesos de desarrollo del potencial capacidades del recurso humano y la evaluación del desempeño del recurso humano.

2.2.2.1. El Desarrollo del potencial del recurso humano

De acuerdo a lo establecido por Chiavenato (2011) manifiesta: “la capacitación es un proceso de aprendizaje y de educación sistemático y organizado de corto plazo,

por el cual se obtienen habilidades, actitudes y competencias para el logro de objetivos definido, con ella se busca transmitir conocimientos para el desarrollo de actividades de los trabajadores”.

Así mismo, Gómez et al. (2008) sobre el desarrollo profesional de los trabajadores, nos explican que tiene un alcance mucho mayor, siendo el objetivo del desarrollo profesional nutrir y lograr obtener trabajadores con más capacidades, el desarrollo profesional es un proceso sistemático y continuo, ya que su importancia radica en lo vital que son los trabajadores para las organizaciones.

Por otro lado, Dolan et al. (2007) el desarrollo de potencial, es el perfeccionamiento de las personas, es el conjunto de actividades, que tienen como misión potenciar el rendimiento de los trabajadores, desarrollando y potenciando las capacidades, actitudes, conocimientos y habilidades de los trabajadores de la entidad.

Contenido de la capacitación

Como mínimo el contenido que debe tener el proceso de capacitación es el siguiente:

- a) Transmisión de conocimientos:** Se brindan nuevos conocimientos, información esencial en los programas de capacitación para el desarrollo de capacidades en los trabajadores, respecto a la organización, productos, procesos organizacionales, entre otros.

- b) Mejora de habilidades:** Potenciar las habilidades y conocimientos que se relacionan directamente con el puesto del trabajador, su orientación es sobre todo con las operaciones y tareas que se realizan en el cargo.

- c) Desarrollo o modificación de actitudes:** Mejorar todos los aspectos relacionas a las actitudes negativas de los empleados, potenciando las actitudes negativas en positivas que sean favorables para la organización, Mejorar las relaciones con los clientes externos e internos.

- d) **Desarrollo de Conceptos:** Potenciar las ideas y filosofías de los empleados con el propósito de optimizar los procesos productivos, gerenciales y de ventas.

Ciclo de la capacitación

Para Idalberto Chiavenato (2011), el ciclo de capacitación consta de 4 etapas:

- a) **Detección de las necesidades de aprendizaje:** Aquí se la evaluación situacional de los requerimientos de capacitación.
- b) **Planes y programas de capacitación:** Luego del diagnóstico situacional, se realiza el programa de capacitación con los planes medios, recursos, y formas en la que se desarrollara la capacitación para cerrar las brechas identificadas.
- c) **Ejecución de la capacitación:** En esta etapa se desarrollan los proceso y tareas de capacitación previamente programadas, es la etapa de acción, donde se lleva a la práctica lo planificado previamente.
- d) **Evaluación de los resultados de la capacitación:** Posteriormente a la ejecución de los programas de capacitación, se analizan los resultados, para poder identificar mejorar en los programas de capacitación, medir la eficacia de los mismos, y realizar la retroalimentación que corresponda.

2.2.2.2. Evaluación del rendimiento

Para Dolan et al. (2007) es el proceso de identificar los aspectos del trabajo o actividad trabajador, para valorarlos y con ellos tener una base de información que pueda ser utilizada en beneficio del trabajador y de la empresa.

De la misma manera, (Chiavenato, 2011) menciona, la evaluación del desempeño consiste en el proceso de valorar, juzgar y emitir juicios de valor de manera sistemática, es decir, apreciar de las cualidades de un trabajador, con la finalidad de potenciar su desarrollo en el puesto de trabajo.

Por último, Gómez et al. (2008) consideran que la evaluación del desempeño corresponde la identificación de las funciones del trabajador, la medición, en ese sentido, valorar el rendimiento de un trabajador, y gestionar el potencial de los trabajadores con los resultados obtenidos en la evaluación, para mejorar las deficiencias identificadas.

Retos para medir eficazmente el desempeño

Gómez et al. (2008) consideran que la evaluación de desempeño al ejecutarse puede presentar obstáculos para su desarrollo, obstáculos que deben ser superados por los encargados de desarrollar el proceso de evaluación del desempeño. Existen al menos cinco obstáculos a superar, entre ellos:

- a) Los errores y sesgos de la persona que realiza la evaluación:** obstáculo que puede presentarse por las ideas, creencias, entre otras cuestiones personales del evaluador, el cual puede evaluar a un trabajador en función a su religión, raza, sexo, condición, etc. Este sesgo puede incluso observarse por las metas e indicadores a evaluar, donde la posición del trabajador en la organización puede variar de una persona a otra.

- b) La influencia de los gustos:** obstáculo relacionado con las preferencias laborales del evaluador, o de las expectativas de los resultados, la cual puede verse influenciada por lo que le gusta o lo que espera el evaluador de cada trabajador.

- c) La política de la organización:** constituye la perspectiva del evaluador respecto a la agenda, planes u objetivos de la organización, y el direccionamiento del trabajador a dicha perspectiva, en ese sentido, puede verse empañada la evaluación de un trabajador, si difiere su percepción de horizonte de la organización en comparación con la visión del evaluador.

- d) El enfoque hacia el individuo o hacia el grupo:** obstáculo que se presenta al desarrollar la evaluación de desempeño teniendo como indicadores los aportes individuales y grupales a los planes de la

organización, no es similar la evaluación individual del trabajador al aporte que realiza a la organización como individuo que, como miembro de un equipo de trabajo, por lo que, los criterios de evaluación deben estar claramente definidos.

e) Las cuestiones legales: de acuerdo a la normatividad de cada país, la evaluación de desempeño tanto individual como grupal, debe estar alineada a las disposiciones legales vigentes, con la finalidad de que el proceso se realice sin vulnerar lo que por derecho le corresponde al trabajador.

Mejoras del desempeño

Producto de la evaluación del desempeño los gestores de las organizaciones retroalimentan los resultados obtenidos, pero también analizan las causas que originan los resultados obtenidos Gómez et al. (2008), para ello, realizan lo siguiente:

a) Identifican las causas de los problemas del rendimiento: se analizan los factores que condujeron a los resultados obtenidos, es importante conocer las causas, para poder tomar decisiones respecto a los resultados de evaluación, y las acciones que se tomaran para mejorar el desempeño laboral.

b) Gestionar las causas de los problemas: conociendo las causas de los problemas de rendimiento, es necesario tomar acciones para subsanar o controlar los problemas identificados.

c) Desarrollo de un plan de acción y capacitación: Consiste en capacitar a los trabajadores para cerrar las brechas de conocimiento, con el propósito de perfeccionar el rendimiento de los empleados.

d) Dirigir la comunicación hacia el rendimiento: Es importante transmitir la información del resultado de la evaluación del rendimiento a los empleados

evaluados, dicha comunicación debe ser asertiva, ya que la comunicación que se realice será determinante para mejorar el desempeño laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión de la capacitación

Es el proceso por el cual se trata de cerrar las brechas de conocimientos, aptitud y actitud de los servidores, para fortalecer sus competencias y capacidades, con ello mejorar la prestación de los servicios públicos, con ello alcanzar los objetivos institucionales (Servir, 2016, p.2).

Evaluación del desempeño

Es el mecanismo en el que se identifica el aporte de los servidores públicos al logro de los objetivos y metas organizacionales, evaluando el rendimiento y el aporte de cada uno de ellos, con ello realizar acciones que puedan reducir estas brechas (Servir, 2020, p.2).

Gestión de recursos humanos

Es el proceso de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones y las políticas referentes al recurso humano de la entidad, con el fin de lograr los objetivos y metas institucionales, administrando el recurso humano desde su incorporación hasta su desvinculación (Chiavenato, 2011, p.100).

Régimen del servicio civil

Régimen que pretende que las entidades alcancen niveles de eficiencia y eficacia adecuados, para la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía a través de un mejor funcionamiento del servicio civil, y de las personas (Ley de servicio civil, 2013).

Plan de desarrollo de personas – PDP

Documento de gestión en el cual se plasman las acciones de capacitación que se desarrollara una entidad, previa evaluación realizada en la identificación de necesidades de capacitación (Servir, 2011, p.2).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación es aplicada, porque se ambiciona resolver los problemas presentados. Arias y Covinos (2021) indican, proviene del tipo de investigación básica o pura, porque tratamos de resolver problemas prácticos con teorías, se basa en descubrimientos, hallazgos y soluciones identificadas en los objetivos de la investigación, ya sea investigación médica o ingeniería. Aquí se puede proponer tanto un alcance explicativo como uno predictivo. Se trata de un método cuantitativo porque se utilizan herramientas de medición como cuestionarios calificados con escalas Likert para obtener información numérica. De la misma manera, para Arevalo et al. (2020), los métodos cuantitativos fomentan una planificación cuidadosa y mejores resultados, pero los investigadores deben realizar ajustes para tener en cuenta varios eventos imprevistos durante el curso del estudio.

Por otro lado, Hernández et al. (2014) indican que es de tipo descriptivo-correlacional porque se conoce el problema y se detalla las características que presenta la población en estudio; asimismo encontrar su asociación y/o correlación entre las variables de estudio.

Diseño de investigación

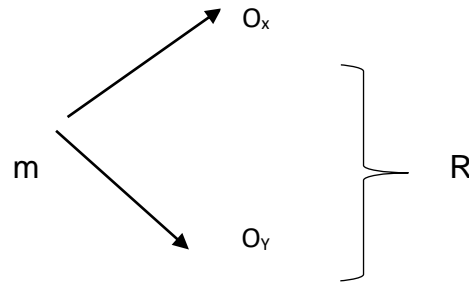
En la investigación se utilizó el diseño no experimental y transversal, éste se conceptualiza como la investigación que se realiza sin manipular intencionadamente las variables. Se trata de estudios en los no se alteran intencionalmente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

La investigación no experimental de acuerdo a Sampieri (2014), es un punto de inflexión para muchos tipos de investigación cuantitativa, como las encuestas de opinión pública, los estudios post hoc retrospectivos y prospectivos, etc. Para ilustrar Investigación experimental y no experimental, veamos los siguientes ejemplos. Por supuesto que no. ¿Es ético experimentar obligando a la gente a beber bebidas que tienen graves consecuencias para la salud? saludable. Este ejemplo es sólo para fines ilustrativos y puede parecer un poco exagerado, pero cumple su propósito.

Hernández y Mendoza (2018) señalan, son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables para ver sus efectos en los demás, ya que se basa únicamente en el fenómeno y la observación o medición variable como se indica en su contexto natural para analizarlos.

En cuanto Bernal (2010) considera el diseño transversal se aplica la recolección de datos en un solo momento. El diseño transversal es aquella en la cual se consigue información de la población en estudio en un único momento, estos estudios son “instantáneas del momento” del fenómeno objeto de estudio.

Se empleó el diseño correlacional, como se aprecia:



m: muestra

O_x: Régimen de servicio civil

O_y: Gestión de recursos humanos.

R: relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un grupo de individuos o elementos. Puede obtener la información o el conocimiento que necesita. En un estudio científico, una población es un conjunto de personas o cosas con características únicas a partir de las cuales se realizan inferencias o generalizaciones. La población puede clasificarse en varios grupos o subgrupos, ser grande o pequeña, y ser accesible o inaccesible. Para seleccionar muestras representativas de la población, los investigadores emplean técnicas estadísticas. El objetivo es lograr información precisa y confiable al respecto Hadi et al. (2023).

Se trabajó con la población de trabajadores que estuvo conformada por 344 trabajadores de la MPT, en condición de nombrados, contratados y/o designados que abarca a los grupos ocupacionales de Funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares, según información de la Oficina de Recursos Humanos de la MPT. (Tabla 1).

Tabla 1

Población laboral de la MPT

Órganos	Cantidad
Alta Dirección	22
Asesoramiento	12
Órganos de apoyo	122
Gerencia Desarrollo Local y M.A.	132
Gerencia de Infraestructura y D.U.	56
Total	344

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023

Muestra

Una muestra es un grupo representativo de una población. Se puede decir que esto es un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido por sus requisitos. Lo llamamos población. Se recomienda crear una muestra representativa de la población. En ello, Behar (2008) considera que el plan debe definir y justificar el alcance de la investigación y el alcance del proyecto. Muestra, métodos utilizados y proceso de selección de la unidad de análisis. Existe De hecho, rara vez podemos medir el tamaño de la población en función de lo que tenemos disponible, o Por supuesto que elegiremos, esperamos que este grupo realmente refleje población

Conociéndose la población conformada por 344 trabajadores administrativos nombrados, contratados y designados, la muestra se determinó con la fórmula de poblaciones finitas, Wittosky et al. (2000) quien indica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Total de la población: 344

Z: Nivel de confianza: 95% = 1.96

- p: Probabilidad de éxito: 90%
- q: Probabilidad de fracaso: 10%
- e: Error muestral: 5%

Para calcular la muestra vamos a reemplazar los valores en la fórmula de la población finitas, como se muestra a continuación:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.90 * 0.10 * 344}{(344 - 1)0.05^2 + 1.96 * 0.90 * 0.10}$$

$$n = \frac{118.935936}{1.0339}$$

$n = 115$ (*Trabajadores de la Municipalidad*)

La distribución de la muestra para la aplicación del instrumento, se realizó de manera proporcional al número de trabajadores que se encuentran en las unidades orgánicas, este caso, se distribuirán los 115 trabajadores como se muestra a continuación. (Tabla 2)

Tabla 2

Distribución de la muestra MPT

Órganos	Cantidad	% Total	Muestra
Alta Dirección	22	6.40%	7
Asesoramiento	12	3.49%	4
Órganos de apoyo	122	35.47%	41
Gerencia			
Desarrollo Local y M.A.	132	38.37%	44
Gerencia de Infraestructura y D.U.	56	16.28%	19
Total	344	100.00%	115

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023

Muestreo

El muestreo es un método de investigación de muestreo, cuyos resultados son al aplicar esta tecnología a los humanos, obtenemos un estadígrafo, que calcula o

proporciona operaciones estadísticas sobre números o valores. Representa partes reales de la población, si la población es grande. Si la población es pequeña, no requiere de muestreo Arias y Covinos (2021).

Behar (2008) menciona, el muestreo probabilístico, entiéndase al subgrupo de la población en el cual los participantes tienen la misma posibilidad de ser seleccionados en la muestra. En la presente investigación son 115 servidores de la MPT que fueron escogidos aleatoriamente, y distribuidos por cada unidad orgánica.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección

Métodos.

Según Cerda (2000), “uno de los problemas más agudos y complejos a los que se enfrenta hoy en día quien quiera realizar una investigación es, sin duda, la gran cantidad de métodos, técnicas y herramientas disponibles, que son también paradigmas infinitos. La cantidad y diversidad de posiciones epistemológicas y escuelas filosóficas es alarmante”.

Bonilla y Rodríguez (2005) entienden al método científico, como los postulados, reglas y estándares establecidos para investigar y resolver problemas de investigación, que fue institucionalizado por la sociedad científica reconocida. En un sentido estricto, el método científico es un conjunto de ordenamientos que, utilizando las herramientas o técnicas necesarias, se refiere y resuelve el problema o identifica problemas de investigación.

En la presente investigación; se aplicaron los siguientes métodos:

Método descriptivo

En tanto se describió toda la relación descriptiva de las variables: régimen laboral del servicio civil y gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Tumbes, percibida por los trabajadores administrativos de la municipalidad y las autoridades administrativa que gestionan los recursos humanos.

Método analítico.

El método que se utilizó es un procesamiento particular de toda la información recopilada utilizando cuestionarios en servidores administrativos e instituciones administrativas de MPT se catalogó por los mismos temas elegidos y relevantes relacionados con la redacción, hipótesis y objetivos de nuestro problema.

Método sintético.

Se utilizó en el desarrollo de conclusiones, lo que nos permitió preparar recomendaciones para resolver el problema en el estudio. También se utilizó para evaluar las respuestas del cuestionario utilizado durante la preparación de la revisión actual y de la literatura.

Método hipotético-deductivo.

Se observó el fenómeno (régimen del servicio civil) y ante ello se formuló una hipótesis preliminar que explica este fenómeno, luego se deduce las consecuencias verificables mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos. Este método consiste en un proceso que comienza con algunas recomendaciones, como hipótesis e intenta refutar o reducir la hipótesis de la que se obtiene. Las conclusiones deben coincidir con los hechos Bernal (2010).

Técnicas de recolección

Se emplearon las siguientes técnicas, Bernal (2010):

1. Análisis de documentos

El análisis de documentos, también conocido como análisis de literatura, es descripción general del proceso de adquisición de datos de contenido archivo en este caso el archivo debe ser la fuente permite a los investigadores acceder a los datos y para concluir, presentamos los resultados del estudio. Arias (2021).

En el estudio se revisó, analizo e interrogo utilizando textos, libros, artículos e informes publicados por SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo, así como de autores dedicados al estudio de la gestión de recursos humanos, sobre

artículos de investigación que recopilan información utilizando chips bibliográficos de las variables estudiadas.

2. Encuestas

Gallardo (2017) menciona, que la encuesta intenta conseguir información del grupo o la población de interés. La información se recopila utilizando procedimientos estandarizados para hacer a cada sujeto las mismas preguntas.

Para su aplicación se diseñó un cuestionario para variable: Régimen Laboral del Servicio Civil que contempla 12 preguntas, encuestando a los 115 trabajadores de la MPT, y para la segunda variable: Gestión de Recursos Humanos, contempla 12 preguntas aplicándose a la muestra de 115 trabajadores, de la misma manera.

Instrumentos

1. Para el análisis documental.

Se utilizó fichas bibliográficas para recoger información de los libros, revistas e informes científicos e informes y boletines.

2. Para la encuesta

Gallardo (2017) menciona, que la encuesta intenta conseguir información del grupo o la población de interés. La información se recopila utilizando procedimientos estandarizados para hacer a cada sujeto las mismas preguntas.

Se diseñó un cuestionario, valoradas con la escala de medición de Likert: Totalmente de acuerdo 5 (TA), De acuerdo 4 (DA), Indeciso 3 (I), En desacuerdo 2 (EDA) y Totalmente en desacuerdo 1 (TED). El primero de la variable 1: Régimen laboral del servicio civil, comprenderá 12 preguntas de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, aplicándose tipo cuestionario a la muestra probabilística de 115 trabajadores administrativos de MPT. El segundo para la variable 2: La gestión de los recursos humanos, comprenderá 12 preguntas de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, aplicándose tipo cuestionario a la muestra probabilística de 115

trabajadores administrativos de la MPT. (Anexo 2).

3.4. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.

Hipótesis específicas

1. Existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT.
2. Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en gestión de recursos humanos en la MPT.
3. Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

3.5. Definición y operacionalización de las variables

3.8.1. Variable 1

Régimen del servicio civil

Definición conceptual

Régimen laboral público único y exclusivo del Estado, tiene por propósito que las entidades alcancen niveles de eficiencia y eficacia para prestar servicios de calidad con servidores altamente capacitados (Servir, 2013).

Definición operacional

La presente investigación abarca el desarrollo para la variable régimen del servicio civil, dos indicadores por un lado el subsistema de gestión de la capacitación y por

el otro el subsistema de gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, de cuyo contenido se estructuró un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la valoración de Likert; Totalmente de acuerdo (TD): 5, De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3, En desacuerdo (ED): 2, Totalmente en desacuerdo(TD): 1, que se aplicó a la muestra de 115 colaboradores administrativos, en horario de laboral en su puesto de trabajo. (Tabla 1 y Anexo 1).

3.8.2. Variable 2

Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Es el proceso de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones y las políticas referentes al recurso humano de la entidad, con el fin de lograr los objetivos y metas institucionales, administrando el recurso humano desde su incorporación hasta su desvinculación (Chiavenato, 2011).

Definición operacional

La presente investigación estudio en la variable gestión de recursos humanos, dos indicadores, siendo el primero el desarrollo del potencial humano y el segundo la evaluación del rendimiento, de cuyo contenido se estructuró un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la valoración de Likert; Totalmente de acuerdo (TD): 5, De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3, En desacuerdo (ED): 2, Totalmente en desacuerdo(TD): 1, que se aplicó a la muestra de 115 colaboradores administrativos, en horario de laboral en su puesto de trabajo. (Tabla 1 y Anexo 1).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, en el año 2024.

Hipótesis general

HA: Existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.

Ho: No existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 3

Contratación de Hipótesis General

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Régimen del Servicio Civil	115	23,00	51,00	40,3217	5,65615
Gestión de Recursos Humanos	115	22,00	53,00	40,4957	6,44188
N válido (por lista)	115				

Tabla 4

Correlaciones entre Variables

			Correlaciones	
			Régimen del Servicio Civil	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 3, según los datos obtenidos se observan los datos descriptivos obtenidos de las variables de estudio, con una muestra de 115 servidores/as de la MPT, de los valores obtenidos en la recolección de información tenemos, para el Régimen Laboral del Servicio Civil con una media de 40.32 y una desviación estándar de 5.66; para la variable Gestión de Recursos Humanos una media de 40.50 y una desviación estándar de 6.44.

En la Tabla 4, podemos apreciar las correlaciones que atañen a la Contrastación de las variables del estudio: régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos, con una muestra de 115 servidores/as, se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.516, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de significancia es de 0.000, siendo menor al p- valor de 0.01 rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis investigación: **HA:** Existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.

Para los objetivos específicos.

Objetivo específico 1: Analizar la implicancia de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT.

HE1A: Existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT.

HE1o: No existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT.

Tabla 5

Contratación de Hipótesis específica 1

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Gestión de la Capacitación	115	11,00	30,00	20,3913	3,20278
Gestión de Recursos Humanos	115	22,00	53,00	40,4957	6,44188
N válido (por lista)	115				

Tabla 6

Correlación entre Dimensión y Variable 2

Correlaciones			Gestión de la Capacitación	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 5, de acuerdo a los datos recabados se visualiza los datos descriptivos obtenidos de la dimensión y la variable de estudio, con una muestra de 115 servidores/as de la MPT, de los valores obtenidos en la recolección de información tenemos, para la dimensión gestión de la Capacitación con una media de 20.36 y una desviación estándar de 3.20; para la variable Gestión de Recursos Humanos una media de 40.50 y una desviación estándar de 6.44.

En la Tabla 6, podemos apreciar las correlaciones que corresponden a la Contrastación de la dimensión con la variable de estudio: gestión de la capacitación y la gestión de recursos humanos, con una muestra de 115 servidores/as, se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.354, indicando que existe una correlación positiva baja entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2 de estudio y el valor de significancia es de 0.000, siendo menor al p- valor de 0.01 rechazándose la hipótesis específica 1 nula aceptándose la hipótesis específica 1 de investigación: **HE1A:** Existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT.

Objetivo específico 2: Explicar la implicancia del ciclo de capacitación en la gestión de recursos humanos en la MPT

HE2A: Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en gestión de recursos humanos en la MPT.

HE2o: No existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en gestión de recursos humanos en la MPT.

Tabla 7*Contratación de Hipótesis específica 2*

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Ciclo de Capacitación	115	8,00	28,00	19,7913	3,97690
Gestión de Recursos Humanos	115	22,00	53,00	40,4957	6,44188
N válido (por lista)	115				

Tabla 8*Correlaciones entre Variables*

Correlaciones			Ciclo de Capacitación	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Ciclo de Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 7, de acuerdo a los datos recogidos se concibe los datos descriptivos obtenidos de la dimensión y la variable de estudio, con una muestra de 115 servidores/as de la MPT, de los valores obtenidos en la recolección de información tenemos, para la dimensión ciclo de la Capacitación con una media de 19.79 y una desviación estándar de 3.98; para la variable Gestión de Recursos Humanos una media de 40.50 y una desviación estándar de 6.44.

En la Tabla 8, podemos apreciar las correlaciones que conciernen a la Contratación de la dimensión con la variable de estudio: ciclo de la capacitación y la gestión de recursos humanos, con una muestra de 115 servidores/as, se obtiene

un coeficiente de correlación de Spearman de 0.866, indicando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2 de estudio y el valor de significancia es de 0.000, siendo menor al p- valor de 0.01 rechazándose la hipótesis específica 2 nula aceptándose la hipótesis específica 2 de investigación: **HE2A:** Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en gestión de recursos humanos en la MPT.

Objetivo específico 3: Determinar la implicancia el ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

HE3A: Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

HE3o: No existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

Tabla 9

Contratación de Hipótesis específica 3

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Gestión del Rendimiento	115	11,00	27,00	19,9304	3,24097
Gestión de Recursos Humanos	115	22,00	53,00	40,4957	6,44188
N válido (por lista)	115				

Tabla 10

Correlaciones entre Variables

			Gestión del Rendimiento	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Gestión del Rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 9, en función a los datos recolectados se visualiza los datos descriptivos obtenidos de la dimensión y la variable de estudio, con una muestra de 115 servidores/as de la MPT, de los valores obtenidos en la recolección de información tenemos, para la dimensión gestión del rendimiento con una media de 19.93 y una desviación estándar de 3.24; para la variable Gestión de Recursos Humanos una media de 40.50 y una desviación estándar de 6.44.

En la Tabla 10, podemos apreciar las correlaciones que competen a la Contrastación de la dimensión con la variable de estudio: gestión del rendimiento y la gestión de recursos humanos, con una muestra de 115 servidores/as, se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.546, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2 de estudio y el valor de significancia es de 0.000, siendo menor al p- valor de 0.01 rechazándose la hipótesis específica 2 nula aceptándose la hipótesis específica 2 de investigación: **HE3A:** Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

4.2. Discusión

La presente investigación denominada "Régimen laboral de servicio civil y la gestión de los recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024" nace de la necesidad de estudiar las implicancias del "nuevo" régimen del servicio civil, al menos el último régimen laboral promulgado en el Perú, sobre la gestión de los recursos humanos en las oficinas de recursos humanos como unidades operativas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, es decir, para ello, se evaluó dos de los subsistemas importantes del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, la gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento.

En este capítulo se comparará y analizará los resultados conseguidos en esta investigación con estudios previos realizados en contextos similares, tanto a nivel nacional como internacional. Con ello, se trata de establecer concurrencias, discordancias y posibles esclarecimientos a los descubrimientos encontrados.

Para el objetivo general que fue Determinar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, en el año 2024. Realizado el análisis descriptivo se observó que la variable régimen laboral del servicio civil obtuvo una media 40.32 no muy por debajo de la variable gestión de los recursos humanos que obtuvo una media de 40.50, así mismo al aplicarse la correlación de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada de 0,516, el nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01, revelando que hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis del investigador, que existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024; lo que quiere decir que si se implementa el régimen laboral del servicio civil en los subsistemas gestión de la capacitación y gestión del rendimiento, mejorara la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Lo cual coincide con la investigación Verastegui (2022) en su tesis: "Implementación de la Ley Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022" cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables: Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0,855 para la variable implementación de la Ley del servicio civil y 0,811 en la variable gestión de recursos

humanos; estableciéndose un coeficiente de correlación de 0,900** y tiene un sig (bilateral) de 0.01, lo que se concluye que la implementación de la Ley del servicio civil incide de manera positiva muy fuerte en la gestión de recursos humanos.

Para el objetivo específico N° 01: Analizar la implicancia de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT

Se analizó la dimensión gestión de la capacitación de la variable régimen laboral de servicio civil y la variable gestión de recursos humanos, realizado el análisis descriptivo se observó que la dimensión gestión de la capacitación de la variable régimen laboral del servicio civil obtuvo una media 20.39 y la variable gestión de los recursos humanos que obtuvo una media de 40.50. se puede observar que tienen una correlación positiva baja, como se evidencia en la tabla 6, aquí se puede evidenciar un resultado de correlación de Rho de spearman el cual es de 0,354 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,01.

Lo que indica que se acepta la hipótesis específica 1 propuesta por el investigador: Existe implicancia positiva y significativa en la gestión de la capacitación y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Tumbes, en otras palabras, si se implementan las disposiciones del subsistema de gestión de la capacitación del régimen laboral del servicio civil, mejorara la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Tumbes, ya que la relación entre la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

Podemos verificar que los datos obtenidos son parecidos o análogos a la investigación realizado por Colqui y Mauricio (2017) que tuvo por objetivo general: Determinar la incidencia del Servicio Civil en la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2017, siendo su hipótesis general alternativa: No existe relación directa y significativa entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019, quedadondo confirmada esta hipotesis, al obtenerse un nivel de significancia de 0.05, concluye que existe un nivel de incidencia tolerable

del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

Quedando de esta manera demostrada la prueba de hipótesis en que ambas variables se encuentran. La investigación analiza la implicancia del régimen del servicio civil en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Yanacancha, al evaluar los datos recogidos por los instrumentos de recolección de datos, se puede apreciar que el régimen de servicio civil influye negativamente en la percepción de los trabajadores, sobretodo en la implementación de este nuevo régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

La investigación finiquita que solo una tercera parte de la muestra encuestada considera que existe compromiso para la gestión de los recursos humanos a través del régimen del servicio civil; así como también, tan solo una tercera parte de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha está de acuerdo que existe un buen desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Para el objetivo específico N° 02: Explicar la implicancia del ciclo de capacitación en la gestión de recursos humanos en la MPT

Del análisis de la dimensión ciclo de la capacitación de la variable régimen laboral de servicio civil y la variable gestión de recursos humanos, realizado el análisis descriptivo se observó que la dimensión ciclo de la capacitación de la variable régimen laboral del servicio civil obtuvo una media 19.79 y la variable gestión de los recursos humanos que obtuvo una media de 40.50. Se puede apreciar que tienen una correlación positiva alta, como se evidencia en la tabla 8, en la cual se puede comprobar un resultado de correlación de rho de spearman el cual es de 0,866 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,01.

Lo que indica que se acepta la hipótesis específica 2 propuesta por el investigador: Existe implicancia positiva y significativa en el ciclo de la capacitación y la gestión de recursos humanos en la MPT, en otras palabras, si se implementa el ciclo de la capacitación del régimen laboral del servicio civil, mejorará la gestión de recursos humanos en la MPT, ya que la relación entre la dimensión de la variable régimen

laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

Estos resultados están alineados a la investigación realizado por Verastegui (2022) en su tesis: “Implementación de la Ley Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022” cuyo objetivo específico 6 fue Determinar en qué medida la gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022, para dicha investigación el autor se plantea la hipótesis específica alternativa 6: La gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022, dentro de los datos obtenidos, y realizar el análisis de los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0.621$, lo que indica una correlación positiva moderada de magnitud media entre la dimensión Gestión de Desarrollo y la Capacitación de la variable implementación de la ley de servicio civil, y la variable Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,621$ y sig. = ,000); existe una relación positiva media entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva media en la variable 2.

Y por ello concluye, se aprecia la existencia de una relación positiva media entre la dimensión: Gestión del desarrollo y la capacitación e implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de ,621, Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la dimensión incide de forma positiva media en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 6, de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión, en la opinión de los servidores encuestados, el 65.4% (17 servidores), califican su nivel de prevalente regular, el 87.5% (14 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores) su nivel es medio, los bajos niveles se relacionan por el escaso o irrisorio nivel de capacitación e inducción que perciben los servidores con respecto a las 52 actividades relacionados con sus puestos, así como también la necesidad de un plan de desarrollo de personas

Para el objetivo específico N° 03: Determinar la implicancia el ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.

Del análisis de la dimensión gestión del rendimiento de la variable régimen laboral de servicio civil y la variable gestión de recursos humanos, realizado el análisis descriptivo se observó que la dimensión gestión del rendimiento de la capacitación de la variable régimen laboral del servicio civil obtuvo una media 19.93 y la variable gestión de los recursos humanos que obtuvo una media de 40.50. Se puede apreciar que tienen una correlación positiva moderada, como se evidencia en la tabla 10, aquí se puede comprobar un resultado de correlación de rho de spearman el cual es de 0,546 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,01.

Esto indica que se acepta la hipótesis específica 3 propuesta por el investigador: Existe implicancia positiva y significativa en el ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y la gestión de recursos humanos en la MPT, quiere decir, si se implementa el ciclo gestión del rendimiento y evaluación del desempeño del régimen laboral del servicio civil, mejorará la gestión de recursos humanos en la MPT, ya que la relación entre la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

Estos resultados son similares a la investigación realizado por Quispe (2020) en su tesis: "Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento de los Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019" cuyo objetivo general fue Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019, para dicha investigación el autor se plantea la hipótesis general alternativa: La Gestión de la Capacitación se relaciona positivamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019. De la cual se obtuvo un valor del Tau-b de Kendall de 0,369 y un valor de $p = 0,000$, puesto que el valor de p resulta ser inferior el 5% de significación se procede a rechazar la H_0 , lo cual implica que existe relación directa y moderada entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019. De esta manera el autor concluye: Existe relación directa y moderada (valor

del Tau-b de Kendall = 0,369 y valor de $p = 0,000$) entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019; ello implica que, si la actual gestión universitaria priorizara la mejora de su gestión del rendimiento, básicamente en el fortalecer las capacidades del personal, ello generaría que su nivel de trabajo en equipo mejore significativamente.

Así mismo, se colige con los resultados obtenidos en la investigación de Berlanga (2019) en su tesis: “La Gestión de Recursos Humanos y su Evaluación de Desempeño en la Facultad de Administración de la Universidad de San Martín de Porres, año 2017” cuyo objetivo general fue Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la evaluación del desempeño en trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP para dicha investigación el autor se plantea la hipótesis general alternativa: Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la evaluación del desempeño en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la USMP en el distrito de Santa Anita. De acuerdo a los resultados arrojados por el Programa Estadístico SPSS vs. 22, se muestra una relación estadística significativa entre las variables; ello debido a que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.654 \equiv 65.4\%$, con un $p = 0.001$ y un nivel de confiabilidad de 95%. El valor de $p = 0.001 < 0.05$, hace válida el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Estos resultados son obtenidos conforme a la opinión de los trabajadores administrativos de la facultad de Administración. En suma: se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alternativa) que dice: Los años de experiencia y el nivel de conocimiento de los trabajadores administrativos de la Facultad de Administración de una Universidad Privada SI influyen significativamente en la gestión de recursos humanos. De esta manera el autor concluye: Las contrastaciones realizadas, tanto de la hipótesis general y de las hipótesis específicas, me permiten concluir que existe una correlación entre nuestras variables. Tal es así que, en promedio se obtuvo un nivel de significancia $= 0.001$, que comparándola con el valor teórico de 0.05, nos permite determinar que $p = 0.001 < 0.05$, lo que amerita rechazar la hipótesis nula y aceptar la proposición afirmativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se pudo confirmar en la presente investigación, la hipótesis general alternativa planteada: Existe implicancia positiva y significativa del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, MPT, 2024. Para ello, se usó la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual obtuvo una correlación positiva moderada de 0,516 entre la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos, y un nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01; y con ello se acepta la hipótesis general alternativa; y en contraste se rechaza la hipótesis nula. Se concluye, por lo tanto, si se implementa el régimen laboral del servicio civil en los subsistemas gestión de la capacitación y gestión del rendimiento, mejorara la gestión de los recursos humanos en la MPT; ya que relación entre la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

2. Se confirma en la presente investigación la hipótesis específica 1 alternativa planteada: Existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT. utilizándose la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual obtuvo una correlación positiva baja de 0,354 entre la dimensión gestión de la capacitación de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos, y un nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01; y con ello se acepta la hipótesis específica 1 alternativa propuesta y se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si se implementan las disposiciones del subsistema de gestión de la capacitación del régimen laboral del servicio civil, mejorara la gestión de recursos humanos en la MPT, ya que la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

3. Se pudo confirmar en la presente investigación la hipótesis específica 2 alternativa planteada. Para ello, se usó la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en la cual se obtuvo una correlación positiva alta de 0,866 entre la dimensión ciclo de la capacitación de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos, y un nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01; y con ello se acepta la hipótesis específica alternativa 2 que existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en gestión de recursos humanos en la MPT; y contraste se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir, si se implementa el ciclo de la capacitación del régimen laboral del servicio civil, mejorará la gestión de recursos humanos en la MPT, ya que la relación entre la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

4. Se confirma en la presente investigación la hipótesis específica 3 alternativa planteada. Para ello, se usó la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual obtuvo una correlación positiva moderada de 0,546 entre la dimensión gestión del rendimiento de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos, y un nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01; y con ello se acepta la hipótesis específica alternativa 3 en la cual existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento en gestión de recursos humanos en la MPT; y contraste se rechaza la hipótesis nula. Es decir, si se implementa el ciclo gestión del rendimiento y evaluación del desempeño del régimen laboral del servicio civil, mejorará la gestión de recursos humanos en la MPT, ya que la relación entre la dimensión de la variable régimen laboral del servicio civil y la gestión de recursos humanos tiene una correlación directa.

5. Los servidores/as de la Municipalidad Provincial de Tumbes, desconocen sobre Plan de Desarrollo de Personas (PDP), ya que actualmente la MPT no ha aprobado este documento de gestión, por lo que desconocen las necesidades de capacitación, con ello, sin acciones de capacitación realizadas en el año 2024 o en el presente no se pueden cerrar las brechas

de conocimiento que son necesarias para brindar un servicio de calidad, y cumplir con los objetivos institucionales, así mismo, la MPT no ha implementado las normas que regulan el régimen del servicio civil, específicamente, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

6. Para la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, la Municipalidad Provincial de Tumbes, no ha realizado la evaluación del desempeño de los/as servidores/as, con lo que se evidencia una falta de información sobre las deficiencias técnicas, laborales y profesionales de los/as servidores/as, información que nos permite nutrir a nuestro PDP, y con ello, identificar las necesidades de capacitación que son necesarias en la Municipalidad, así mismo, la evaluación del desempeño coadyuva a la entidad a medir el cumplimiento de objetivos y metas planteados en los Instrumentos de gestión, información que sirve de retroalimentación para la planificación de acciones en el posterior año fiscal, incumpliendo, además, las normas vigentes que regulan el régimen servir, como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Los resultados obtenidos deben ser de conocimiento de la MPT, específicamente de la Oficina de Recursos Humanos, para que tome acciones e inicie con la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), siguiendo los lineamientos establecidos por el Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, aprobados con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas; así mismo, para que realice la evaluación del desempeño de sus servidores/as, con ello, se contaría con información relevante para la toma de decisiones, respecto a designaciones, contrataciones, acciones de capacitación, y el corregir errores para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados, para ello, debe considerar los lineamientos establecidos aprobados con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

2. El Titular de la Municipalidad, así como las unidades orgánicas de la Alta Dirección, y específicamente, la ORH de la MPT, deben tomar acciones necesarias para corregir las deficiencias encontradas, y con ello, implementar el Subsistema de Capacitación establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”; Este subsistema que es de obligatorio cumplimiento para todas las Entidades a nivel nacional, independientemente, que la Municipalidad no haya iniciado, este en proceso, o haya culminado con el tránsito hacia el régimen del servicio civil.

3. El Titular de la Municipalidad, así como las unidades orgánicas de la Alta Dirección, y específicamente, la ORH de la MPT, debe implementar el ciclo de capacitación que consiste en los procesos de Planificar, Ejecutar y Evaluar las acciones de capacitación en la Entidad; subsistema que es de obligatorio cumplimiento para todas las Entidades a nivel nacional, independientemente, que la Municipalidad no haya iniciado, este en proceso, o haya culminado con el tránsito hacia el régimen del servicio civil.

4. El Titular de la Municipalidad, así como las unidades orgánicas de la Alta Dirección, y específicamente, la ORH de la MPT, debe, implementar el Subsistema de Gestión del Rendimiento y evaluación del desempeño, y con ello, implementar el ciclo de gestión del rendimiento, que consta de los procesos de Planificar, Ejecutar, Evaluar y Retroalimentar la evaluación del desempeño; tal como lo establece la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR/PE que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; Este subsistema que es de obligatorio cumplimiento para todas las Entidades a nivel nacional, independientemente, que la Municipalidad no haya iniciado, este en proceso, o haya culminado con el tránsito hacia el régimen del servicio civil.

5. A la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde su creación (2008) ha centralizado sus funciones en la capital, esto dificulta la asistencia técnica y el acompañamiento a las Entidades en las regiones a nivel nacional, para ello, es necesario la creación de unidades descentralizadas o de oficinas de enlace en todas las regiones, que permitan que las Entidades como la Municipalidad Provincial de Tumbes, cumplan con las normas vigentes del régimen del servicio civil, con ello, las oficinas de recursos humanos pueden realizar una adecuada gestión de los recursos humanos, cumpliendo con la finalidad de la Ley 30057, ley de servicio civil, es decir, que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arevalo Chavez, P., Cruz Cardenas, J., Guevara Maldonado, C., Palacio Fierro, A., Bonilla Bedoya, S., Estrella Bastidas, A., Ramos Galarza, C. (2020). *Actualizacion en Metodología de la Investigación Científica*. Quito: Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Arias Gonzales, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera Edición ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias Gonzales, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2018). Gestion de Administracion de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Montevideo: Editorial Shalom.
- Berlanga Vasquez, J. N. (2019). La Gestion de Recursos Humanos y su Evaluacion de Desempeño en la Facultad de Administración de la Universidad de San Martin de Porras, año 2047. *Universidad Nacional de Federico Villarreal*, 108.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2880/BERLANGA%20VASQUEZ%20JAIME%20NICOLAS%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogota: Person Educación de Colombia.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Pearson - Prentice Hall.

- Bonilla Castro, E., & Rodríguez S., P. (2005). *Más allá de los dilemas de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
- Canepa Maceda, C. H., y Ocampos Rujel, F. F. (2017). *La Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo Blanco, F. (2014). *La Reforma del Sector Público*. Sevilla, España: Instituto García Oviedo.
- Cerda Gutiérrez, H. (200). *La Investigación Total*. Bogotá: Magisterio, Mesa Redonda.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado el 28 de Setiembre de 2024
- Civil, A. N. (Mayo de 2012). *El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*.
<https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Colqui Callupe, K. V., y Mauricio Monago, E. A. (2017). El Servicio Civil e Incidencia en la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital Yanacancha, Pasco - 2017. *Universidad Nacional Alcides Carrión*, 98.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 20.
- Cortés Carcelén, J. C., y Prieto Barragán, T. A. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lima, Perú, 16.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4E7B52360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4E7B52360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)

Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., y Schuller, R. S. (2007). *La Gestion de los Recursos Humanos* (Tercera Edicion ed.). Madrid: McGraw-Hill Interamericana S.A. Recuperado el 28 de Setiembre de 2024

Dousset Farjat, M. (2015). *El servicio civil y la evolución del empleo público en Argentina 1983-2015*. Buenos Aires: Univerisidad de San Andres. <https://dspaceapi.live.udesa.edu.ar/server/api/core/bitstreams/320b8b1e-e330-4b4a-89c0-dcb21d91c2e8/content>

Ejecutivo, P. (1984). *Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.

Gomez Mejia, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. L. (2008). *Gestion de Recusos Humanos* (Quinta Edicion ed.). Madrid: Pearson Educacion S.A. Recuperado el 28 de Setiembre de 2024

Guevara Flores, J. Y., y Ramirez Silupu, M. A. (2019). *Ley del servicio civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12874/758/TESIS%20-%20GUEVARA%20Y%20RAMIREZ.pdf?sequence=1>

Hadi Mohamed, M. M., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R., y Arias Gonzales, J. L. (2023). *Metodología de la Investigacion* (Primera Edicion ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigacion* (6ta edicion ed.). Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A.

- Hernandez Sampieri, R., y Mendoza , C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Maquez Jimenez, N. C. (2017). *Implementación del Nuevo Regimen Laboral del Servicio Civil y su Influencia en la Conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, junio noviembre del 2018*.
<https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c417d991-30e2-475b-b9b9-ff1c52315548/content>
- Molina Marim, G., Oquendo Lozano, T., Rodriguez Garzon, S., Montoya Gomez, N., Vesga Gomez, C., Lagos Campos, N., Arboleda Posada, G. (2016). Gestión del Talento Humano en Salud Pública. Un Análisis en cinco Ciudades Colombianas, 2014. *Revistas Gerencia y Políticas de Salud*, 18. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/17157/13777>
- Morales, C., y Rey, W. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 8. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/769/972>
- Perfecto Sosa, A. D., Gavelan Polo, R. L., Mautino Garcia, N., y Medina Sotelo, C. G. (2024). Analisis del Servicio Civil en el Perú y otros Paises del Mundo: una Revision Sistemática. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 14. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/6021/8108>
- Quispe Pari, C. S. (2019). La gestion del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, 2019. *Universidad Privada de Tacna*, 125. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1540/Quispe-Pari-Carol.pdf>
- Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., y Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementacion de la Ley del Servicio Civil en Peru en Servidores Publicos.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 25.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3292/5002>

Ramirez, R. I., Espindola, C. A., Ruiz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 10.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Ruiz Amésquita, L. V. (2018). *El Servicio Civil y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi"* Lima, 2017.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanga Coarite, B. G. (2023). La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 15.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3513/3469>

Servir. (Marzo de 2011). *Gob.pe*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/GDCR/SERVIR-PDP-GuiaMetodologica.pdf>

Servir. (13 de 07 de 2013). *Gob.pe*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Servir. (08 de 08 de 2016). *Gob.pe*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664>

SERVIR. (2018). *Informe sobre avances y resultados en la implementación de la Gestión del Rendimiento en el Estado Peruano 2017-2018*. Lima: Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Oficios/Otras_Instituciones/OFICIO-596-2018-SERVIR-PE..pdf

- Servir. (27 de 08 de 2020). *Gob.pe*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273649/Res068-2020-SERVIR-PE.pdf?v=1598884628>
- Toranzo Cardenas, A. R. (2018). *El Servicio Civil y su Problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao* 2016. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/357/El%20servicio%20y%20su%20problem%C3%A1tica%20en%20los%20servidores%20del%20decreto%20legislativo%20N%C2%BA%20276%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20la%20Punta%2C%20Callao%202016.pdf>
- Varastegui Mauricci, J. A. (2022). *Implementación de la Ley del Servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos en una universidad nacional, 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101439/Ver%20c3%a1stegui_MJA%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Victor, T. B. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Revista de Ciencia Política*, 155.
- Vilcape Vilcape, W. J., Tocas Bringas, C., y Mora Barajas, J. G. (2024). Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Asociaciones Sociales Privadas de Lima Metropolitana. *Scielo*, 15. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/8259/15414>
- Wittkoski, D., Giró, A., Kagohashi, H., Florez, H., y Arango, M. (2000). *Manual para la formulación de proyectos de inversión*. Lima: Cooperación técnica del BID-ATN.

ANEXOS

Anexo 1 Definición y operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Gestión de recursos humanos	Es el proceso de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones y las políticas referentes al recurso humano de la entidad, con el fin de lograr los objetivos y metas institucionales, administrando el recurso humano desde su incorporación hasta su desvinculación (Chiavenato, 2011).	La presente investigación estudió en la variable gestión de recursos humanos, dos indicadores, siendo el primero el desarrollo del potencial humano y el segundo la evaluación del rendimiento, de cuyo contenido se estructuró un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la valoración de Likert; Totalmente de acuerdo (TD): 5, De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3, En desacuerdo (ED): 2, Totalmente en desacuerdo(TD): 1, que se aplicará la muestra de 115 colaboradores administrativos, en horario de laboral en su puesto de trabajo. . (Tabla 1 y Anexo 1).	1. El desarrollo del potencial del recurso humano 2. Evaluación del rendimiento	- Contenido de capacitación en las entidades. - Ciclo de la capacitación. - Retos para medir eficazmente el desempeño. - Mejoras del desempeño.	Encuesta a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Tumbes y a servidores administradores nombrados, contratados y designados del Régimen del D. Leg N° 276, y Regímenes del D. Leg N° 1057 de la Municipalidad Provincial de Tumbes.
Régimen del servicio civil	Régimen laboral publico único y exclusivo del Estado, tiene por propósito que las entidades alcanzar niveles de eficiencia y eficacia para prestar servicios de calidad con servidores altamente	La presente investigación abarcó el desarrollo para la variable régimen del servicio civil, dos indicadores por un lado el subsistema de gestión de la capacitación y por el otro el subsistema de gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, de cuyo contenido se estructuró un cuestionario	1. La gestión de la capacitación	- Tipo de capacitación en las entidades. - Ciclo de la gestión capacitación.	Encuesta a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Tumbes y a servidores administradores nombrados, contratados y designados del Régimen del D. Leg N° 276, y Regímenes del D. Leg N°

	capacitados (Servir, 2013).	con 12 preguntas valoradas con la valoración de Likert; Totalmente de acuerdo (TD): 5, De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3, En desacuerdo (ED): 2, Totalmente en desacuerdo(TD): 1, que se aplicará la muestra de 115 colaboradores administrativos, en horario de laboral en su puesto de trabajo. (Tabla 1 y Anexo 1).	2. Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño.	- Resultados de la evaluación del desempeño. - Ciclo de la gestión del rendimiento.	1057 de la Municipalidad Provincial de Tumbes.
--	-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

Anexo 2 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la implicancia del régimen laboral de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024?	<p>GENERAL: Determinar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, en el año 2024.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la implicancia de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT. 2. Explicar la implicancia del ciclo de capacitación en la gestión de recursos humanos en la MPT. 3. Determinar la implicancia el ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del 	<p>Hipótesis General: Existe implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe implicancia positiva y significativa de la gestión de la capacitación en la gestión de recursos humanos de MPT. 2. Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de capacitación en la gestión de 	<p>Variable N°1: El régimen del servicio civil</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La gestión de la capacitación 2. Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de capacitación en las entidades. - Ciclo de la gestión capacitación. - Resultados de la evaluación del desempeño. - Ciclo de la gestión del rendimiento. 	<p>Tipo y diseño: La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental.</p> <p>Población: 344 Servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, nombrados, contratados y designados del D. Leg N° 276, y Contratados del D. Leg N° 1057, Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por 115 servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, del D. Leg</p>

	desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.	recursos humanos en la MPT. 3. Existe implicancia positiva y significativa del ciclo de la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en la MPT.				<p>Nº 276 y D. Leg Nº 1057.</p> <p>Método: Fue el método cuantitativo estadístico.</p> <p>Técnica: La técnica Fue la encuesta.</p> <p>Instrumento: Fue un cuestionario a aplicarse.</p>
--	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 3 Instrumento de Recolección de Datos para las dos variables

CUESTIONARIO

Estimado/a Servidor/a:

El presente tiene como finalidad recabar información veraz y oportuna desde su perspectiva para Analizar la implicancia del régimen laboral de servicio civil en la gestión de recursos humanos, MPT, en el 2024, por lo que se le pide seguir las siguientes indicaciones:

1. Lea atentamente las preguntas y enunciados
2. Responda todas las preguntas del cuestionario con sinceridad y honestidad
3. Marque con una x en un solo cuadro de cada enunciado

Datos del Entrevistado:

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Régimen laboral: D. Leg N° 276 () D. Leg. N° 1057 ()

Condición: _____

Ocupación: _____

N°	Preguntas / variables	ESCALA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Régimen del Servicio Civil						
1.1. Gestión de la Capacitación						
1	El Comité de Planificación para la Capacitación de la MPT comunica el Plan de Desarrollo de Personas a todos los servidores/as.					
2	Se elaboran los planes de capacitación en función a las necesidades de capacitación y las funciones del puesto de trabajo.					
3	La Municipalidad ha elaborado y aprobado su PDP y/o lo ha socializado con todos los miembros de la Entidad.					
4	La Municipalidad da a conocer de manera clara que existen dos tipos de capacitaciones que puede realizar la Municipalidad.					
5	Se encuentra conforme con el establecimiento de una nota mínima aprobatoria en los procesos de capacitación brindados por la entidad.					
6	Las capacitaciones que ha recibida en la Municipalidad han ayudado al desarrollo de					

	sus funciones y al logro de los objetivos institucionales.					
1.2. De la Gestión del Rendimiento y la Evaluación del Desempeño						
7	Se considera su participación en el establecimiento de metas para la evaluación del desempeño.					
8	Los mecanismos utilizados por la Municipalidad en la evaluación del desempeño son los adecuados o efectivos.					
9	Se ha difundido por la Municipalidad de manera clara y oportuna las acciones para la evaluación de desempeño.					
10	Se encuentra satisfecho o conforme con su participación en la evaluación del desempeño de la Municipalidad.					
11	La Municipalidad da a conocer los resultados de la evaluación de desempeño realizados de manera oportuna.					
12	Considera que es importante realizar la evaluación del desempeño en la Municipalidad.					
2. La Gestión de los Recursos Humanos						
2.1. El Desarrollo del potencial del recurso humano						
13	La Municipalidad programó y/o desarrolló un proceso de capacitación para el fortalecimiento de capacidades el año 2024 o el presente.					
14	Considera que la participación a las capacitaciones realizadas por la Municipalidad deben ser obligatorias.					
15	Ha adquirido nuevos conocimientos y habilidades con las capacitaciones realizadas por la Municipalidad.					
16	Es pertinente realizar una evaluación de competencias en la culminación de un programa de capacitación.					
17	Las acciones de capacitación realizados por la Municipalidad cuentan con un cuestionario de satisfacción.					
18	Desde su perspectiva se encuentra satisfecho con las acciones de capacitación recibidas por la Municipalidad.					
2.2. Evaluación del Rendimiento						
19	Conoce los criterios que utiliza la Municipalidad para la evaluación del desempeño.					

20	Se ha difundido un cronograma para la evaluación de desempeño de la Municipalidad.					
21	Conoce al evaluador designado en la Municipalidad para ejecutar la evaluación del desempeño.					
22	Desde su perspectiva considera que existen sesgos del evaluador en el evaluación del desempeño.					
23	Considera que las sesiones para la evaluación del desempeño son las adecuadas.					
24	Se ha programado acciones de retroalimentación producto de la evaluación de desempeño.					

Anexo 4 Alfa de Cronbach

Para la variable: Régimen laboral del servicio civil

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
El Comité de Planificación para la Capacitación de la MPT comunica el Plan de Desarrollo de Personas a todos los servidores/as.	3,40	,699	10
Se elaboran los planes de capacitación en función a las necesidades de capacitación y las funciones del puesto de trabajo.	3,50	,707	10
La Municipalidad ha elaborado y aprobado su PDP y/o lo ha socializado con todos los miembros de la Entidad.	3,30	,675	10
La Municipalidad da a conocer de manera clara que existen dos tipos de capacitaciones que puede realizar la Municipalidad.	3,50	,707	10
Se encuentra conforme con el establecimiento de una nota mínima aprobatoria en los procesos de capacitación brindados por la entidad.	3,60	,699	10

Las capacitaciones que ha recibida en la Municipalidad han ayudado al desarrollo de sus funciones y al logro de los objetivos institucionales.	3,60	,699	10
Se considera su participación en el establecimiento de metas para la evaluación del desempeño.	3,60	,516	10
Los criterios utilizados por la Municipalidad en la evaluación del desempeño son los adecuados o efectivos.	3,60	,699	10
Se ha difundido por la Municipalidad de manera clara y oportuna las acciones para la evaluación de desempeño.	3,50	,707	10
Se encuentra satisfecho o conforme con su participación en la evaluación del desempeño de la Municipalidad.	3,40	,699	10
La Municipalidad da a conocer los resultados de la evaluación de desempeño realizados de manera oportuna.	3,70	,483	10
Considera que es importante realizar la evaluación del desempeño en la Municipalidad.	3,70	,483	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El Comité de Planificación para la Capacitación de la MPT comunica el Plan de Desarrollo de Personas a todos los servidores/as.	39,00	33,556	,741	,948

Se elaboran los planes de capacitación en función necesidades de capacitación y las funciones del puesto de trabajo.	38,90	33,878	,688	,950
La Municipalidad ha elaborado y aprobado su PDP y/o lo ha socializado con todos los miembros de la Entidad.	39,10	33,656	,758	,947
La Municipalidad da a conocer de manera clara que existen dos tipos de capacitaciones que puede realizar la Municipalidad.	38,90	32,989	,807	,946
Se encuentra conforme con el establecimiento de una nota mínima aprobatoria en los procesos de capacitación brindados por la entidad.	38,80	32,622	,868	,943
Las capacitaciones que ha recibida en la Municipalidad han ayudado al desarrollo de sus funciones y al logro de los objetivos institucionales.	38,80	32,622	,868	,943
Se considera su participación en el establecimiento de metas para la evaluación del desempeño.	38,80	36,178	,580	,952
Los criterios utilizados por la Municipalidad en la evaluación del desempeño son los adecuados o efectivos.	38,80	32,400	,899	,942

Se ha difundido por la Municipalidad de manera clara y oportuna las acciones para la evaluación de desempeño.	38,90	33,211	,777	,947
Se encuentra satisfecho o conforme con su participación en la evaluación del desempeño de la Municipalidad.	39,00	33,333	,771	,947
La Municipalidad da a conocer los resultados de la evaluación de desempeño realizados de manera oportuna.	38,70	34,678	,902	,945
Considera que es importante realizar la evaluación del desempeño en la Municipalidad.	38,70	36,456	,575	,952

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
42,40	40,044	6,328	12

Para la variable: Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	12

Estadísticas de elemento

Media	Desv. Desviación	N
-------	------------------	---

La Municipalidad programó y/o desarrolló un proceso de capacitación para el fortalecimiento de capacidades el año 2024 o el presente.	3,30	,675	10
Considera que la participación a las capacitaciones realizadas por la Municipalidad deben ser obligatorias.	3,60	,516	10
Ha adquirido nuevos conocimientos y habilidades con las capacitaciones realizadas por la Municipalidad.	3,70	,483	10
Es pertinente realizar una evaluación de competencias en la culminación de un programa de capacitación.	3,50	,527	10
Las acciones de capacitación realizados por la Municipalidad cuentan con un cuestionario de satisfacción.	3,60	,516	10
Desde su perspectiva se encuentra satisfecho con las acciones de capacitación recibidas por la Municipalidad.	3,70	,483	10
Conoce los criterios que utiliza la Municipalidad para la evaluación del desempeño.	3,80	,422	10
Se ha difundido un cronograma para la evaluación de desempeño de la Municipalidad.	3,60	,516	10
Conoce al evaluador designado en la Municipalidad para ejecutar la evaluación del desempeño.	3,70	,483	10
Desde su perspectiva considera que existen sesgos del evaluador en el evaluación del desempeño.	3,70	,483	10
Considera que las sesiones para la evaluación del desempeño son las adecuadas.	3,70	,483	10

Se ha programado acciones de retroalimentación producto de la evaluación de desempeño.	3,60	,699	10
----------------------------------------------------------------------------------------	------	------	----

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La Municipalidad programa y/o desarrollo un proceso de capacitación para el fortalecimiento de capacidades el año 2024 o el presente.	40,20	17,289	,728	,915
Considera que la participación a las capacitaciones realizadas por la Municipalidad deben obligatorias.	39,90	20,100	,317	,930
Ha adquirido nuevos conocimientos y habilidades con las capacitaciones realizadas por la Municipalidad.	39,80	19,511	,490	,923
Es pertinente realizar una evaluación de competencias en la culminación de un programa de capacitación.	40,00	19,778	,379	,928
Las acciones de capacitación realizados por la Municipalidad cuentan con un cuestionario de satisfacción.	39,90	18,100	,789	,912

Desde su perspectiva se encuentra satisfecho con las acciones de capacitación recibidas por la Municipalidad.	39,80	17,956	,890	,908
Conoce los criterios que utiliza la Municipalidad para la evaluación del desempeño.	39,70	18,678	,817	,912
Se ha difundido un cronograma para la evaluación de desempeño de la Municipalidad.	39,90	18,100	,789	,912
Conoce al evaluador designado en la Municipalidad para ejecutar la evaluación del desempeño.	39,80	19,067	,601	,919
Desde su perspectiva considera que existen sesgos del evaluador en el evaluación del desempeño.	39,80	17,956	,890	,908
Considera que las sesiones para la evaluación del desempeño son las adecuadas.	39,80	18,844	,657	,917
Se ha programado acciones de retroalimentación producto de la evaluación de desempeño.	39,90	16,322	,889	,906

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
43,50	21,833	4,673	12

Anexo 5 Autorización para ejecución de Tesis



AUTORIZACION

LA QUE SUSCRIBE:

ABG EVELYN LIZETH CARRILLO SOBREVILLA
SUB GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES.

AUTORIZA:

La ejecución de proyecto de tesis denominado "REGIMEN LABORAL DE SERVICIO CIVIL Y LA GESTION DE RECURSO HUMANOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES 2024" a cargo del Sr. OCAMPOS RUJEL FRANKS FREDERICK HUMBERT, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 73427822; del Programa de Posgrado de Gestión Pública.

Tumbes; 28 de Octubre de 2025



Anexo 6 Evidencias de aplicación de instrumento de recolección de datos



Anexo 7 Rango de Correlación de Spearman

Rango de Correlación de Spearman

Nº	Valores	Significado
01	-1	• Correlación negativa grande y perfecta
02	-0.90 a 0.99	• Correlación negativa muy alta
03	-0.70 a 0.89	• Correlación negativa alta
04	-0.40 a 0.69	• Correlación negativa moderada
05	-0.20 a 0.39	• Correlación negativa baja
06	-0.01 a 0.19	• Correlación negativa muy baja
07	0	• Correlación nula
08	0.01 a 0.19	• Correlación positiva muy baja
09	0.20 a 0.39	• Correlación positiva baja
10	0.40 a 0.69	• Correlación positiva moderada
11	0.70 a 0.89	• Correlación positiva alta
12	0.90 a 0.99	• Correlación positiva muy alta
13	1	• Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Spearman (2012)