



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EFICIENCIA DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

LENER TUESTA RAMIREZ

ORCID: 0009-0003-0336-1709

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

PROMOCIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2024



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Tuesta Ramírez, L. (2024). *Eficiencia de la Ley Servir y Desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Lener Tuesta Ramírez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40955577
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-0336-1709
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4835-0627
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Martin Vicente Tovar Cerquen
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09700062
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Eficiencia de la Ley Servir y Desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista, 2022.
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y mejora continua de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. YDA ROSA CABRERA CUETO como presidenta, el MAG. WILFREDO HERBERT GORDILLO BRICEÑO como secretario y el MG. MARTIN VICENTE TOVAR CERQUEN como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

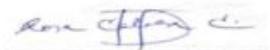
**EFICIENCIA DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022**

Presentado por el bachiller:

LENER TUESTA RAMIREZ

Para obtener el **Título Profesional de Abogado**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de abril del 2024.



PRESIDENTE
DRA. YDA ROSA CABRERA
CUETO



SECRETARIO
MAG. WILFREDO HERBERT
GORDILLO BRICEÑO



VOCAL
MG. MARTIN VICENTE TOVAR
CERQUEN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

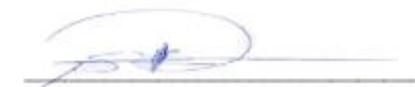
Yo Luis Ángel Espinoza Pajuelo docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

EFICIENCIA DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022

Del bachiller Lener Tuesta Ramírez, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 15 de enero de 2024



LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO
DNI: 10594662

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mi familia que desde el primer momento han apoyado todos mis proyectos y anhelos, en especial a mi madre por el constante apoyo emocional y el acompañamiento del día a día en esta travesía académica, ella es mi constante motivación de ser mejor en todo ámbito.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron al desarrollo y culminación de esta investigación. Agradezco profundamente a mi tutor y al comité académico por su invaluable orientación, paciencia y apoyo crítico a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para la realización de este trabajo

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS.....	5
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Población, muestra y muestreo.....	20
2.3. Hipótesis	21
2.4. Variables y operacionalización.....	22
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.6. Procedimientos	24
2.7. Análisis de datos	24
2.8. Aspectos éticos	25
CAPITULO III: RESULTADOS	26
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	55
CAPITULO V: CONCLUSIONES.....	58
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de operacionalización de variables
Tabla 2	Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 1
Tabla 3	Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 1
Tabla 4	Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 1
Tabla 5	Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 1
Tabla 6	Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 1
Tabla 7	Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 2
Tabla 8	Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 2
Tabla 9	Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 2
Tabla 10	Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 2
Tabla 11	Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 2
Tabla 12	Correlación Spearman para la hipótesis general
Tabla 13	Correlación Spearman para la primera hipótesis específica
Tabla 14	Correlación Spearman para segunda hipótesis específica

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Esquema
- Figura 2 Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 1
- Figura 3 Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 1
- Figura 4 Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 1
- Figura 5 Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 1
- Figura 6 Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 1
- Figura 7 Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 2
- Figura 8 Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 2
- Figura 9 Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 2
- Figura 10 Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 2
- Figura 11 Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 2
- Figura 12 Tipos de variables requeridos para Rho de Spearman
- Figura 13 Prueba estadística t

EFICIENCIA DE LA LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022

LENER TUESTA RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación ha tratado respecto a la vinculación sobre la implementación eficiente de la Ley SERVIR con la actividad del desempeño del trabajador en el Gobierno Local de la Municipalidad de San Juan Bautista en el año 2022; en este estudio se utilizó una muestra representativa de 139 trabajadores municipales a quienes se le entregó el instrumento debidamente validado, en este sentido conforme el coeficiente Rho de Spearman, ha identificado una correlación positiva entre la eficiencia de implementación de la ley y el desempeño laboral, así como entre el nivel de capacitación en la Ley SERVIR y la calidad del trabajo. Además, se observó una correlación positiva entre la disponibilidad de recursos para aplicar esta ley y la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido conforme de los hallazgos encontrados podemos establecer lo referente de la importancia de una adecuada implementación de regulaciones laborales, en especial en instituciones públicas, y las conclusiones se han determinado en maximizar los beneficios de la Ley SERVIR dentro de las instituciones locales y regionales. Por lo tanto esta investigación ha generado un aporte significativo en cuanto al entendimiento teórico y práctico del impacto de las leyes laborales en el desempeño y bienestar de los empleados en el sector público peruano.

Palabras clave: desempeño laboral, eficiencia, capacitación, laboral

**EFFICIENCY OF LAW SERVE AND WORK PERFORMANCE IN THE
MUNICIPALITY OF SAN JUAN BAUTISTA, 2022**

LENER TUESTA RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The investigation has dealt with the link between the efficient implementation of the SERVIR Law with the activity of worker performance in the Local Government of the Municipality of San Juan Bautista in the year 2022; In this study, a representative sample of 139 municipal workers was used, to whom the duly validated instrument was given. In this sense, according to Spearman's Rho coefficient, it has identified a positive correlation between the efficiency of implementation of the law and work performance. as well as between the level of training in the SERVIR Law and the quality of work. Furthermore, a positive correlation was observed between the availability of resources to apply this law and employee job satisfaction. In this sense, according to the findings found, we can establish the importance of an adequate implementation of labor regulations, especially in public institutions, and the conclusions have been determined to maximize the benefits of the SERVIR Law within local and regional institutions. . Therefore, this research has generated a significant contribution in terms of the theoretical and practical understanding of the impact of labor laws on the performance and well-being of employees in the Peruvian public sector.

Keywords: job performance, efficiency, training, labor

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La gestión pública, eje central en el desarrollo de las sociedades modernas, tuvo un impacto directo en la eficacia de la actividad de vida de los ciudadanos y en el progreso de las ciudades. Es por ello por lo que, para una localidad como San Juan Bautista, fue fundamental que sus mecanismos de administración funcionen con la mayor eficiencia y transparencia posible, es por ello que en una apreciación fundamental es que el Perú, buscando estandarizar y mejorar los procesos en la administración pública, promulgó la Ley de Autoridad Nacional del Servicio Civil, en este sentido dicha herramienta jurídica, ha sido importante por el establecimiento de principios rectores como la meritocracia, profesionalización y eficiencia en el servicio civil. Sin embargo, a pesar de su propósito loable, se ha detectado una preocupante falta de eficiencia en su implementación, especialmente a nivel municipal, tal fue el caso de la Municipalidad de San Juan Bautista durante el año 2022.

Para entender la magnitud del problema, fue necesario primero entender el propósito de la Ley Servir. Esta normativa nació como una respuesta a las deficiencias y desafíos presentes en la administración pública peruana. Su promulgación pretendía asegurar que el personal municipal y gubernamental, en todos sus niveles, se seleccionó, evaluó y promovió basándose en méritos y capacidades reales, dejando atrás prácticas arraigadas de nepotismo o favorecimientos sin justificación.

No obstante, como todo proceso de cambio significativo, la implementación de esta ley enfrentó desafíos. Uno de los principales y más evidentes fue la falta de capacitación adecuada de los empleados municipales. La mera existencia de una ley no garantizó su adopción efectiva; fue fundamental que quienes estén en la línea de frente de su ejecución, es decir, funcionarios y trabajadores municipales, estén plenamente versados en sus disposiciones y principios. Una implementación exitosa no solo requiere conocimiento teórico, sino también habilidades prácticas en áreas

como evaluación del desempeño, selección basada en méritos y una actividad del quehacer administrativo vinculado a una mirada de resultados por la cual la persona tiene que ser un gestor para establecer soluciones a los problemas que tienen las entidades tanto públicas como privadas.

Adicionalmente, la respectiva ausencia de los mecanismos claros de evaluación del desempeño se perfiló como otro gran obstáculo. Si bien la ley buscó instituir un sistema de evaluación justa y objetiva, sin criterios transparentes y herramientas adecuadas, persiste el riesgo de caer en prácticas subjetivas que minen la confianza en el sistema y disminuyan la moral laboral.

La cuestión de los recursos fue otro punto de tensión. Una ley, por muy bien intencionada que sea, no puede implementarse de manera adecuada si no cuenta con los medios necesarios, sean estos financieros, tecnológicos o humanos. La falta de inversión adecuada en estos aspectos podría no solo afectar la calidad de los servicios públicos, sino también desmotivar a aquellos empleados que, aun queriendo cumplir con los estándares de la Ley Servir, se encuentren con barreras insuperables.

Por último, no se puede dejar de lado la naturaleza humana y su resistencia inherente al cambio. Es comprensible que la introducción de nuevas normativas y procedimientos provoque inseguridades y rechazos. Es crucial que la administración reconozca esta resistencia y busque formas de mitigarla, ofreciendo capacitaciones y comunicando de manera efectiva los beneficios que la implementación efectiva de la ley puede aportar.

En síntesis, el Gobierno Local basada en la comuna de la Municipalidad de San Juan Bautista se encuentra en un punto crucial en su desarrollo administrativo. Los retos que enfrenta en la implementación de la Ley Servir son complejos y

multifacéticos, pero no insuperables. Reconociendo y abordando los obstáculos, esta entidad tiene la oportunidad no solo de mejorar su desempeño laboral, sino de establecerse como un referente de gestión pública eficiente en el Perú. La visión es clara: una administración basada en principios de transparencia, meritocracia y calidad en servicio. Ahora, el desafío está en cómo alcanzarla.

En el año 2022 se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo en cuanto se estableció un nivel relacional toda vez que se verificó la correlación de las variables por un lado de la Ley Servir así como los aspectos del desempeño del trabajo, en cuanto de la entidad denominada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, siendo la finalidad de la investigación evidenciar dicha situación de vínculo de las variables en mención de la cual podemos señalar que la Ley Servir, como características esencial del trabajo de investigación se vincula con la entidad en cuanto el desempeño de los trabajadores siendo esta situación importante ya que se verificó que la Ley Servir influye en la actividad permanente de los colaboradores, por lo que dicha investigación de tipo básico ha sido importante ya que ha impulsado a realizar otros trabajos de nivel explicativo, en razón de esta problemática planteada, toda vez que estamos hablando de un trabajo netamente teórico, de tipo cuantificable, ya que se ha aplicado las estadísticas para responder del incremento de la influencia, asimismo se ha utilizado un diseño no experimental, ya que se ha observado el problema, más no se ha manipulado las variables de la investigación sólo se ha estructurado un instrumento y se ha utilizado una población pertinente, y por último se ha realizado por el nivel de la correlación.

Los resultados identificaron una situación evidencia respecto de la correlación de las variables la misma que ha sido positiva alta entre variable denominada la Ley Servir y la otra denominada la actividad del trabajo, con un coeficiente de correlación

de $r = 0.829$. Esto indica una vinculación de relación de mucha significancia de las variables en mención con respecto de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

En conclusión, este estudio evidenció la situación de que la Ley Servir ha tenido una gran influencia respecto de la actividad laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Estos resultados destacan la importancia de tomar medidas para mejorar las variables relacionadas con la Ley Servir y el desempeño laboral, particularmente en aquellas áreas identificadas como deficientes (Guevara, 2022).

Es también importante mencionara que en el año 2021, se realizó una investigación en cuanto la búsqueda de la relación respecto de la Ley Servir y asimismo la situación del desempeño de la actividad del trabajo de los que laboran en cuanto a la sede central del INPE en la capital, teniendo como objetivo principal en razón del estudio ver o evidencia la situación causal de afectación de una variable denominada independiente y por otro lado de otra variable denominada dependiente en estas circunstancias se ha tratado de ver la situación de afectación respecto de la Ley Servir en cuanto el desempeño laboral de dichos trabajadores de dicha institución.

Los resultados revelaron que el 57.89% de los encuestados consideró que la Ley Servir cumple una eficiencia en sus resultados por lo que podemos señalar que es de nivel aceptable y que esta aceptación implica que tenemos una adecuada ley para una determinada realidad social; mientras que el 24.21% opinó que se desarrolla en un nivel bajo de lo cual se puede explicar que existe personas que no están de acuerdo con la respectiva norma establecida para dicha institución; y el 17.89% percibió un nivel alto de desarrollo de la ley. Además, se encontró una relación entre la Ley Servir y la actividad laboral de los colaboradores, con un coeficiente de

correlación de Rho Spearman de 0.652, lo que indica una relación moderada. Además, se obtuvo una significancia estadística con un valor de $p=0.000$, menor que 0.01.

En conclusión, este estudio evidenció de la existencia pragmática en cuanto la correlación de las variables como la Ley Servir y el ejercicio del trabajo de las personas que laboran en la sede central del INPE en Lima. Por lo tanto, se desprende de la investigación de tipo básico en cuanto es teórico el planteamiento de relación directa de las variables toda vez que cuando hay mayor cumplimiento en el desarrollo de la ley servir esta se vincula con mejor desempeño laboral de los trabajadores (Vargas, 2021).

Es importante mencionar que, en el 2021, se ejecutó una investigación, importante en el tema de gestión pública, la misma que fue teórica y de nivel correlacional utilizándose la característica gestión de la Ley Servir y la otra característica fue el desempeño laboral la misma que se desarrolló en la entidad de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín. Por lo tanto en cuanto a la finalidad del estudio de investigación ha estado determinado en relación de la finalidad del estudio en mención y como ella se determina, en la figura de una relación de las variables en mención como puede ser la actividad e gestión respecto de la Ley Servir y asimismo el desempeño de los trabajadores de la respectiva entidad en mención.

En este sentido el acopio de información en un trabajo cuantitativo se realiza mediante un instrumento que debe establecer confiabilidad, por los expertos denominados jueces, que tienen que revisar la operacionalización de las variables, la misma que mediante un proceso de dimensiones e indicadores se logran establecer las preguntas las cuales deben estar debidamente vinculados con la población que

va resolver dicho cuestionario, y todo esto se ha realizado adecuadamente por lo que se ha obtenido un instrumento denominado cuestionario el mismo que se ha aplicado, por lo cual se ha obtenido los resultados siguientes: primeramente se ha evidenciado el adecuado aspecto de gestión respecto de la Ley Servir, ha sido considerado en un 62% el nivel regular, el 29% de nivel malo y bueno en 9%; y por lo tanto en cuanto a la otra variable como es el desempeño laboral en nivel medio en un 69% y bajo en un nivel 19% y bajo en un 12%.

Se concluyó en el estudio de investigación de la existencia de una relación significativa por lo que el aspecto estadístico ha superado los valores de relación, esto lo podemos indicar en cuanto a la ley Servir, y su relación con la actividad laboral en la entidad de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de san Martín; en este sentido el análisis estadístico se ha realizado en cuanto al análisis estadístico del Rho Spearman, la misma que ha mostrado una correlación positiva muy alta de 0.969, con un valor de p igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Además, se determinó que el 93.90% de la Ley SERVIR influye en el desempeño laboral (Vargas, 2021).

Siendo que en el 2020 se ejecutó una investigación muy importante de tipo cuantitativo en la Universidad Nacional del Altiplano, dicho estudio de carácter científico por la respectiva aplicación de la estadística, trajo como resultados aspectos muy importantes en el ámbito de la gestión pública; siendo así es que dicho estudio ha conseguido una finalidad esencial en cuanto al proceso de una propuesta para mejorar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la universidad, y esto fue a través de un aspecto del rediseño de un perfil de puestos y ello siguió los aspectos básicos e importantes de la Ley del Servicio Civil.

En cuanto a los resultados estos se pueden indicar que se han determinado en cuestión del rediseño de los puestos de trabajo, a razón de las habilidades del personal que en todo caso solicita la entidad en función de los requerimientos respecto de las funciones que deben especificarse del aspecto laboral, en cuestión de los lineamientos de la Ley del Servicio Civil, trabajo de investigación que ha contribuido a mejorar la eficiencia del sistema de evaluación para el desempeño del trabajador que tiene la vinculación de servidores de la Universidad Nacional del Altiplano.

En conclusión, este estudio estableció que el rediseño del perfil de puestos, alineado con los principios de la Ley del Servicio Civil, sería una estrategia efectiva para aumentar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño laboral en la universidad estudiada (Olgado, 2020).

En el 2017 se ejecutó un estudio investigativo, tratado en un enfoque cuantificable teniendo presente que se buscó cuantificar la problemática del trabajador de la Municipalidad de la Provincia de Yungay, en cuanto medir los niveles del crecimiento o disminución del problema planteado, en este sentido en diseño que se ha realizado ha sido no experimental teniendo en cuenta que no existe manipulación de variables, y asimismo sólo queda en la observación del problema en cuanto a su medición científica ya que se utiliza la estadística para medir dicha figura relacional del problema de estudio, siendo así es que la población de estudio ha sido los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, en todo caso en dicho trabajo de investigación se ha planteado preguntas objetivas como lo determina un trabajo cuantitativo y a razón de esta situación se propuso el objetivo general que señala determinar la situación de relacionar las variables de estudio, dentro de la respectiva Municipalidad Provincial de Yungay.

El estudio ha determinado de la existencia respecto a una vinculación entre las características más importante como son las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil y en su correspondencia del desempeño laboral, en cuestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, por lo que se estableció respecto del cálculo general de correlación de variables fue del 62.5%; además la situación del cual se preciso que de los 5 los 8 indicadores, han presentado una relación de significación con un valor p inferior a 0.05.

En cuanto a las conclusiones, se evidenció que la situación de la mirada con respecto de la implementación de la Ley del Servicio civil está debidamente vinculada en una asociación al desempeño en la actividad en los trabajadores en la Municipalidad investigada, estos hallazgos indican que las opiniones y percepciones de los empleados acerca de la implementación de la ley afectan su rendimiento en el trabajo. Los resultados respaldan la importancia de considerar las percepciones de los trabajadores en relación con las políticas y prácticas de implementación de leyes en el ámbito laboral (Aguilar, 2017).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

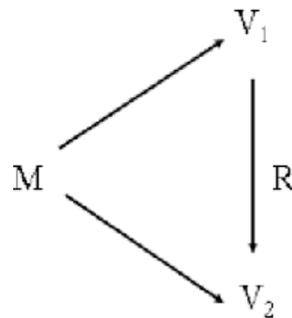
Tipo de investigación

Con respecto del estudio podemos señalar que es de tipo básico lo que implica, que estamos hablando de una investigación puramente teórica, la misma que sirve de base para que se puedan emprender otras investigaciones, las mismas que pueden ser de carácter experimental, ya que estas investigaciones se fundamentan en la estadística y asimismo es original en cuanto el desarrollo de aportar al aspecto teórico de un trabajo cuantitativo.

Diseño de investigación

Con respecto podemos tener presente que estamos hablando del diseño no experimental, en cuanto sólo es un estudio meramente teórico, en cuanto no se genera división respecto de la característica esencia del estudio sólo se observan desde su realidad problemática, extrayendo información a través de un cuestionario debidamente validado para poder determinar conclusiones de la medición del enfoque en que nos encontramos, por lo cual en este estudio se realizó un análisis detallado y exhaustivo de la implementación de la Ley Servir y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.

En el contexto de esta investigación, se realizó una recolección de datos en un solo periodo, específicamente durante el año 2022, para medir la situación de la implementación de la Ley Servir y su correspondiente correlación con el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista. Se recopilaron datos sobre la implementación de la ley, como la capacitación de los empleados, los mecanismos de evaluación del desempeño y la asignación de recursos. También se recopilaron datos sobre el desempeño laboral, como la calidad de los servicios prestados y la eficiencia en la ejecución de tareas.

Figura 1*Esquema*

M = Es nuestra muestra de estudio.

V1 = Es la variable de estudio número 1. V2 = Es la variable de estudio número 2. R = Coeficiente de correlación.

2.2. Población, muestra y muestreo***Población***

La población de estudio se define como un conjunto de datos que comparten ciertas características específicas o combinación de características, ya sean infinitos o finitos pero elevados, y representa el universo completo de sujetos de estudio, (Sampieri, 2014). En este caso, la población de estudio corresponde a las personas que laboran en la institución de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, que para nuestro caso es de 316 trabajadores, de acuerdo con el estudio de mercado realizado por el autor.

Muestra

Una muestra es un subconjunto de la población, es decir, un grupo de elementos que comparten las mismas características que la población, (Sampieri, 2014). Podemos señalar que la muestra es un grupo pequeño de una determinada población para realizar análisis e inferencias sobre las características de esta. En nuestro caso la muestra estará conformada por 139 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

Muestreo

En la muestra se utilizó el muestreo aleatorio para muestras finita, se puede obtener utilizando la siguiente fórmula:

$$n = N * (Z^2 * p * (1-p)) / ((N-1) * e^2 + Z^2 * p * (1-p))$$

Donde:

- **n** es un aspecto medible de la muestra.
- **N** es un aspecto medible de la población.
- **Z** es lo medible correspondiente al nivel de confianza deseado (1.96 para un nivel de confianza del 95%).
- **p** es la proporción esperada de la característica de interés en la población = 0.8.
- **e** es el error máximo permisible = 0.067.

Reemplazando la fórmula, se ha determinado que la muestra estará compuesta por 139 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista durante el año 2022.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Probablemente existe una relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.

En todo caso también se puede hablar de una hipótesis nula: Probablemente no existe una relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo del 2022

Hipótesis específicas

Hip.e 1.- Probablemente existe una relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022.

Probablemente no existe una relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022

Hip. e 2.-Probablemente existe una relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados.

Probablemente no existe una relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados.

2.4. Variables y operacionalización

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Implementación eficiente de la Ley SERVIR.	Se refiere al grado en que se lleva a cabo de manera efectiva y eficiente la puesta en marcha de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.	Variable independiente: Implementación eficiente de la Ley SERVIR.	<ul style="list-style-type: none"> - Adopción de principios y procedimientos establecidos por la Ley SERVIR. - Nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR. - Disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR. - Existencia de mecanismos claros de seguimiento y 	Ficha de registro de datos.

		evaluación del desempeño
	Con respecto del	- Productividad
	desempeño	laboral.
	laboral esta	- Calidad del
	es	trabajo
Desempeño	Variable	realizado.
laboral de los	se vuelve objetiva, dependiente:	- Satisfacción
empleados	con la	laboral
	actividad	de los
	que realiza cada	empleados
	individuo en	
	su	
	actividad laboral	

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con respecto a la técnica del procedimiento del estudio realizado, podemos indicar que estamos hablando de la técnica de la encuesta, procedimiento por la cual se entrega un instrumento a la población la cual podrá realizar el llenado del mismo para efectos de poder cotejarlo con el sistema del spss, y lo que se conseguirá, son resultados respecto del trabajo de investigación, por lo que las encuestas son fundamentales en un trabajo cuantitativo, ya que con esta situación podremos alcanzar debidamente sus resultados de la investigación, es por ello que dicho procedimiento es importante en el trabajo de investigación ya que también se logra conseguir el instrumento el cual es el cuestionario, debidamente validado, que asimismo se entrega a una población determinada, con lo cual se realizará el respectivo procedimiento para recoger los datos adecuados con el instrumento respectivo, y con ello se podrá tener una adecuada validez con la respectiva formula del Spearman la misma que mide la correspondiente correlación entre las variables

2.6. Procedimientos

El procedimiento de acopio de información que han remitido con el cuestionario

de datos para nuestra investigación se realizó mediante un procedimiento de validez cuidadosamente detallado, que se especifica a continuación:

Compilación de Datos: Luego de finalizar la recolección de respuestas del personal municipal, se procedió a sistematizar todos los datos adquiridos. Para ello, se emplearon herramientas digitales apropiadas, como programas de gestión de bases de datos y software de análisis estadístico.

Purificación de Datos: Antes de avanzar al análisis, se verificó que todos los datos fueran coherentes y fidedignos. Durante este proceso, se revisaron y, de ser necesario, se corrigieron o eliminaron respuestas anómalas, datos incompletos o cualquier otro elemento que pudiera afectar la integridad del estudio.

2.7. Análisis de datos

La verificación respecto al estudio en razón de los resultados de nuestro estudio sobre la implementación de la Ley Servir en la Municipalidad de San Juan Bautista se ejecutó a través de una secuencia metodológica cuidadosamente delineada para garantizar la precisión y relevancia de las conclusiones obtenidas:

Análisis Descriptivo: Se procedió a calcular estadísticas fundamentales, tales como promedios, variabilidades, máximos y mínimos, con el propósito de obtener un panorama inicial sobre la percepción de la Ley SERVIR y su impacto en el desempeño laboral.

Análisis Inferencial: En este paso, se emplearon técnicas estadísticas para evaluar la relación entre la eficiencia en la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad. Las pruebas se seleccionaron en

consonancia con los tipos de datos recopilados y las hipótesis propuestas en el inicio de la investigación.

Cotejo con Investigaciones Anteriores: Los resultados obtenidos se compararon con investigaciones previas relacionadas con la implementación de políticas laborales en entidades públicas. Este paso fue crucial para ubicar nuestro estudio en un contexto más amplio y discernir tendencias o patrones emergentes.

Representación Gráfica de los Datos: Se emplearon herramientas visuales, como Figuras de barras, histogramas y diagramas, para ilustrar de manera intuitiva y comprensible los hallazgos más significativos de nuestra investigación.

Corroboración de los Resultados: Tras culminar el análisis, se hizo una revisión meticulosa de los resultados para confirmar su validez. Se aseguró que las técnicas estadísticas se aplicaran correctamente y que los hallazgos estuvieran en línea con la teoría y práctica del derecho y las políticas laborales en el contexto peruano.

2.8. Aspectos éticos

En la realización de la presente tesis, se aseguró el cumplimiento íntegro de los principios éticos fundamentales en investigación. La integridad del proceso investigativo se mantuvo en todo momento, asegurando que los resultados presentados fueran un reflejo fiel de las observaciones y análisis realizados, contribuyendo así al conocimiento científico con honestidad y transparencia. Este enfoque ético no solo respaldó la validez y confiabilidad de los hallazgos de la investigación, sino que también reforzó el compromiso con los estándares profesionales en el ámbito académico.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

En cuanto a nuestros resultados descriptivos, empezamos con el primer indicador de nuestra variable independiente, Implementación eficiente de la Ley SERVIR:

Tabla 2

Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 1

¿En qué medida crees que la Municipalidad de San Juan Bautista ha implementado eficientemente la Ley SERVIR?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	18%	18%
En desacuerdo	32	23%	41%
Neutro	27	19%	60%
De acuerdo	34	24%	84%
Totalmente de acuerdo	21	15%	100%

Interpretación

Desde una perspectiva de la teoría del derecho, la implementación de cualquier norma, como es el caso de la Ley SERVIR, busca establecer orden, garantizar derechos y establecer deberes. Las leyes no sólo se redactan para ser aplicadas, sino que también se espera que cumplan un papel activo en la mejora de las condiciones de la sociedad a la que sirven.

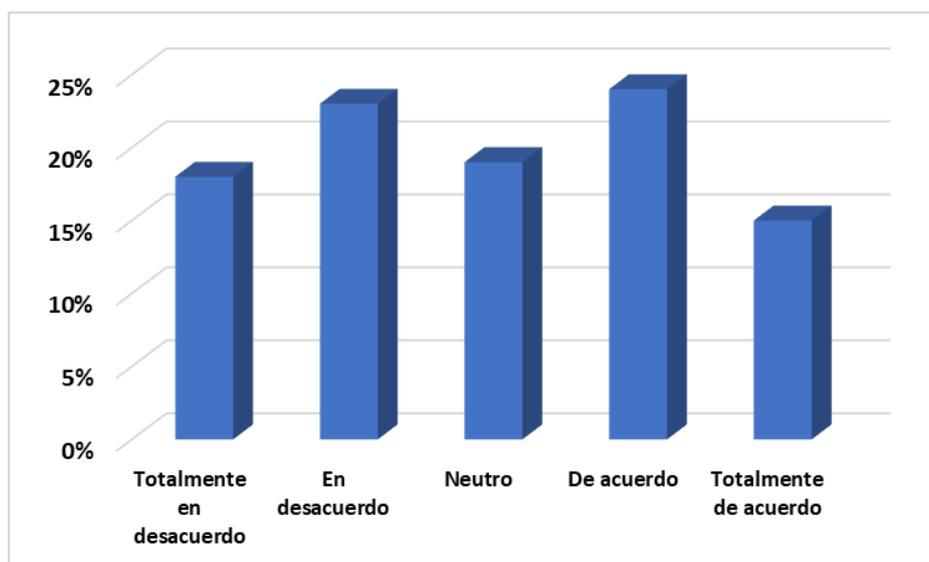
El hecho de que un 41% de los encuestados esté en desacuerdo o totalmente en desacuerdo sugiere que hay una percepción considerable de que la ley no está siendo implementada de manera efectiva o no está cumpliendo su propósito dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista. Este resultado indica posiblemente una falta de comunicación efectiva sobre los propósitos y beneficios de la ley, o que la implementación real ha tenido problemas significativos.

Por otro lado, un 39% — sumando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — considera que la ley ha sido implementada eficientemente. Esto indica que hay un segmento de la población que percibe los beneficios y posiblemente haya experimentado mejoras en sus condiciones laborales gracias a la implementación de la ley. El 19% que se mantiene neutral puede sugerir incertidumbre o falta de información suficiente para tomar una posición.

En términos de la teoría del derecho, una correcta implementación y percepción positiva de una ley es crucial para su éxito y para garantizar la confianza en las instituciones. Una ley que no se percibe como efectiva o beneficiosa puede llevar a descontento y cuestionamientos sobre la capacidad de las autoridades para aplicarla. La Municipalidad de San Juan Bautista, basándose en estos resultados, podría considerar revisar su estrategia de implementación, ofrecer más formación y comunicación sobre la ley, y asegurarse de que se aplique de manera justa y equitativa para todos los empleados.

Figura 2

Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 1



En cuanto a los resultados, pasamos a analizar a nuestro segundo indicador de la variable Implementación eficiente de la Ley Servir, estas muestran los siguientes resultados:

Tabla 3

Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 1

¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la eficiencia en el desempeño de tus tareas laborales?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	14%	14%
En desacuerdo	30	22%	36%
Neutro	24	17%	53%
De acuerdo	43	31%	84%
Totalmente de acuerdo	23	16%	100%

Interpretación

Bajo la lente de la teoría del derecho, la implementación adecuada de una normativa debería reflejar una mejora en las condiciones para las cuales fue diseñada. En este caso, la Ley SERVIR se implementó con el propósito, entre otros, de mejorar la eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos.

El 47% — sumando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — de los encuestados considera que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un efecto positivo en la eficiencia de sus tareas laborales. Esto sugiere que la normativa está teniendo un impacto positivo en casi la mitad de los encuestados, reflejando que, al menos para este segmento, la ley está cumpliendo su objetivo.

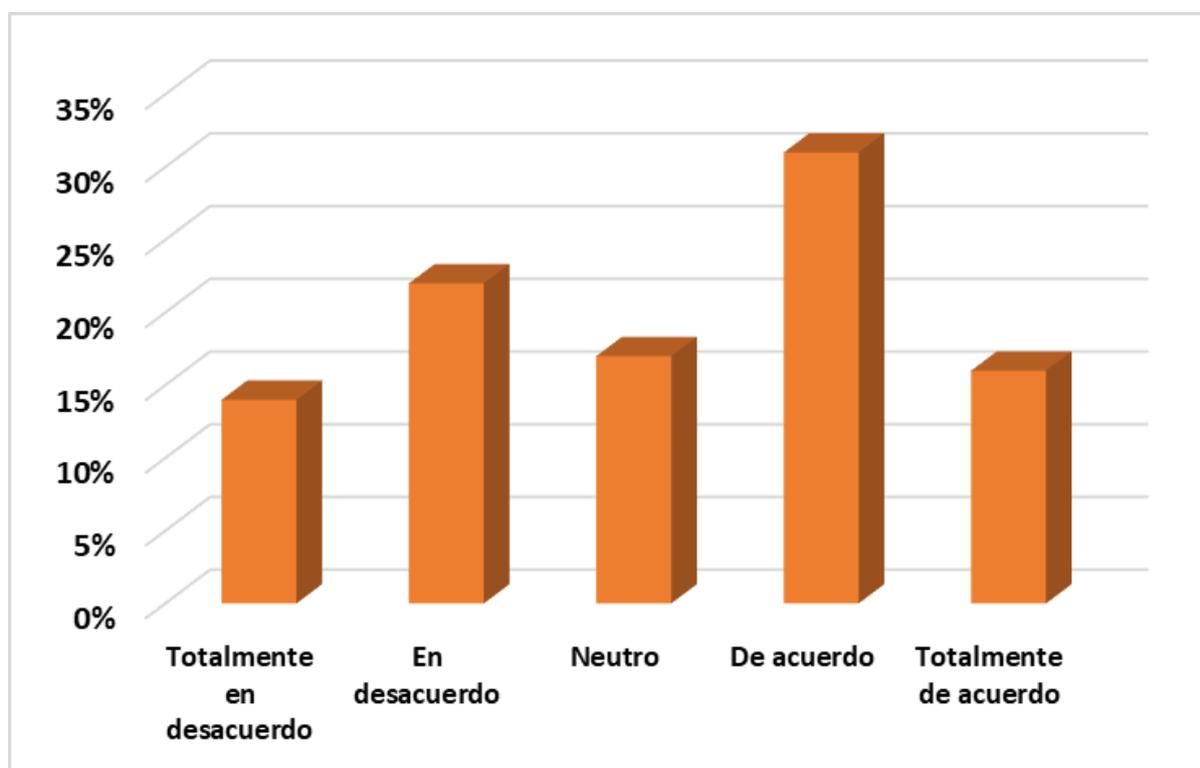
Sin embargo, el 36% — que incluye "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" — opina que no ha habido una mejora en la eficiencia de su desempeño laboral a raíz de la implementación de la ley. Esta proporción no puede ser ignorada, ya que indica que hay aspectos de la implementación o interpretación de la ley que no están teniendo el efecto deseado en una parte significativa de los trabajadores.

El 17% que se ubica en la posición "Neutro" podría estar indicando una falta de percepción clara sobre los cambios o mejoras que la Ley SERVIR ha introducido, o simplemente que no sienten que la ley haya tenido un impacto positivo o negativo en su desempeño.

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, es vital que una norma no sólo se implemente, sino que también se perciba como beneficiosa y efectiva por parte de quienes están sujetos a ella. La confianza en las instituciones y en las normativas es fundamental para la cohesión social y la legitimidad del sistema jurídico. Basándose en estos resultados, las autoridades competentes deberían considerar la revisión y, de ser necesario, el ajuste de las estrategias de implementación de la Ley SERVIR para garantizar que cumpla con sus objetivos en la práctica.

Figura 3

Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 1



Posteriormente pasamos a analizar nuestro tercer indicador de la variable Implementación eficiente de la Ley SERVIR, el cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 4

Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 1

¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	11%	11%
En desacuerdo	28	20%	31%
Neutro	29	21%	52%
De acuerdo	39	28%	80%
Totalmente de acuerdo	28	20%	100%

Interpretación

Desde el punto de vista de la teoría del derecho, uno de los objetivos principales de cualquier norma es promover justicia y equidad. La meritocracia, entendida como el reconocimiento y promoción basada en los méritos y habilidades de una persona más que en otros factores como el nepotismo o el favoritismo, es un principio clave para asegurar la equidad en las organizaciones públicas.

El 48% de los encuestados – sumando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — cree que la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista. Este es un porcentaje significativo que sugiere que la ley está teniendo un impacto positivo en términos de promover la equidad en el lugar de trabajo.

No obstante, el 31% (incluyendo "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo") siente que la ley no ha promovido adecuadamente la meritocracia. Esta es una cifra considerable que destaca la importancia de revisar cómo se está implementando la ley, ya que un tercio de los trabajadores siente que la ley no está logrando uno de sus objetivos principales.

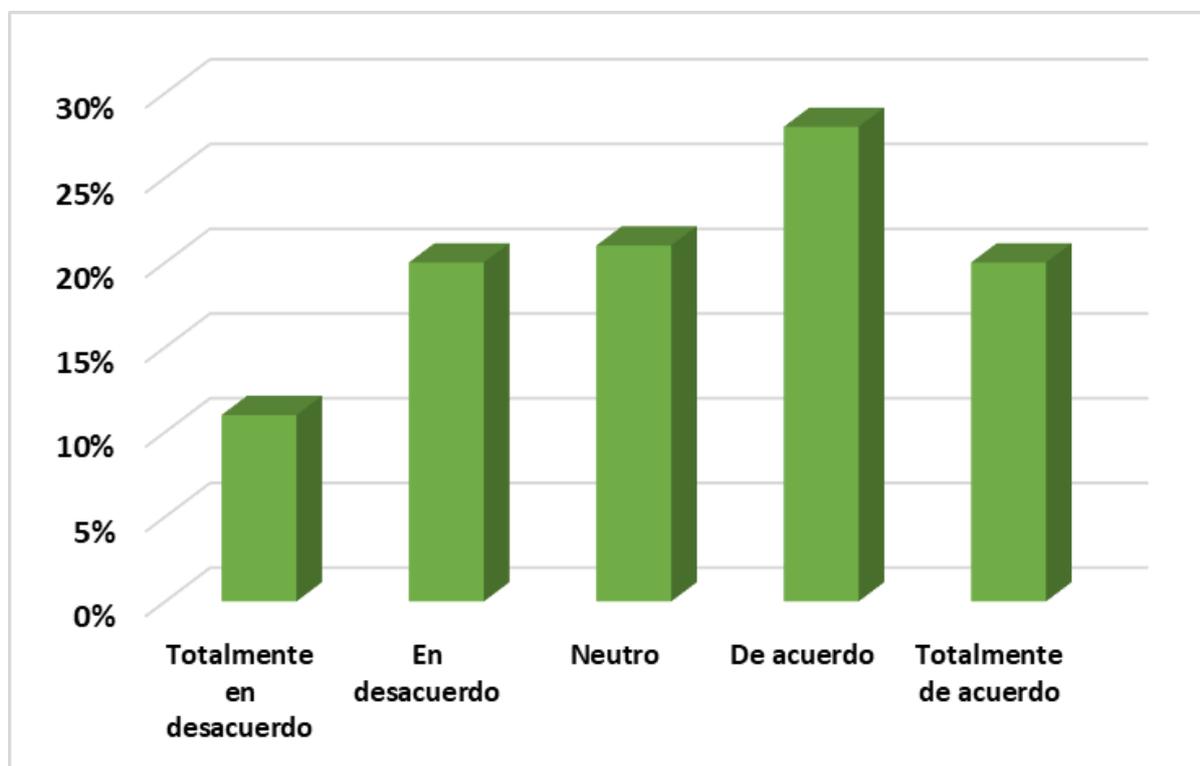
El 21% que seleccionó la opción "Neutro" puede interpretarse de diversas maneras. Algunos trabajadores podrían no haber notado cambios significativos desde la implementación de la Ley SERVIR, mientras que otros podrían no estar seguros sobre cómo evaluar su impacto en términos de meritocracia.

La teoría del derecho nos enseña que las normas no sólo deben ser justas en teoría, sino que deben ser percibidas como justas en su implementación. Si una proporción considerable de los sujetos a una norma siente que no se está cumpliendo su propósito, es una señal de que podría ser necesario revisar y ajustar su aplicación.

Basándose en estos resultados, sería prudente que las autoridades competentes realicen un análisis más detallado de la implementación de la Ley SERVIR, con el objetivo de garantizar que realmente promueva la meritocracia y sea percibida como tal por todos los trabajadores.

Figura 4

Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 1



Posteriormente pasamos a analizar nuestro cuarto indicador de la variable Implementación eficiente de la Ley SERVIR, el cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 5

Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 1

¿Crees que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	12%	12%
En desacuerdo	26	19%	31%
Neutro	27	19%	50%
De acuerdo	41	29%	79%
Totalmente de acuerdo	28	20%	99%

Interpretación

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, uno de los objetivos fundamentales de cualquier norma o legislación es garantizar justicia y equidad entre todos los ciudadanos. La igualdad de oportunidades en el crecimiento y desarrollo profesional es un reflejo de este principio. Cualquier ley que se proponga promover la equidad laboral debería, por tanto, ser efectiva en garantizar igualdad de oportunidades.

Con respecto a la pregunta, el 49% – combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" – cree que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional. Este porcentaje considerable sugiere que la Ley SERVIR ha tenido un impacto positivo en la percepción de igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

Sin embargo, un 31% — combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" – siente que no se ha proporcionado igualdad de oportunidades desde la implementación de la Ley SERVIR. Esta cifra sugiere que aún hay aspectos de la

ley que no están siendo efectivos o, alternatively, que hay desafíos en la implementación que están previniendo que la ley alcance su propósito.

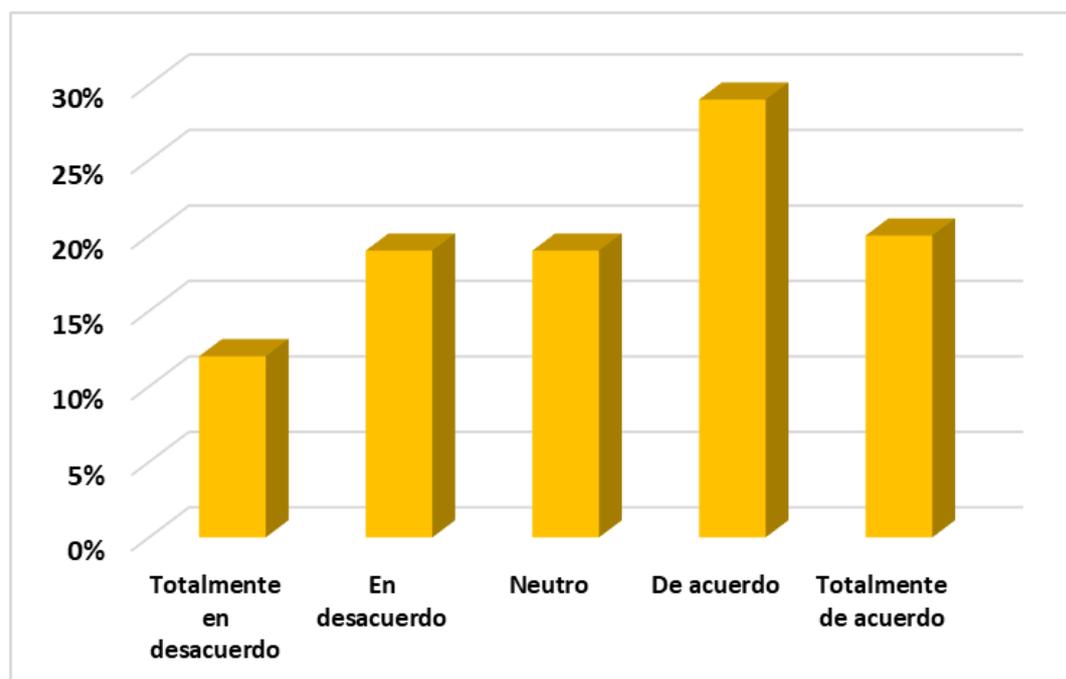
El 19% que se encuentra en la categoría "Neutro" puede indicar un grupo de trabajadores que no ha percibido cambios significativos o que no se siente lo suficientemente informado para emitir un juicio.

Dentro de la teoría del derecho, se destaca la importancia de que las leyes no solo se redacten con equidad, sino que también sean aplicadas y percibidas como tales. Si una proporción significativa de trabajadores siente que no se está garantizando la igualdad de oportunidades, es un indicativo de que puede haber problemas en la aplicación de la ley o en la percepción de su efectividad.

Por lo tanto, es esencial que las autoridades correspondientes revisen la implementación de la Ley SERVIR y tomen medidas para garantizar que realmente promueva la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, y que sea percibida de esa manera.

Figura 5

Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 1



Posteriormente pasamos a analizar nuestro quinto indicador de la variable Implementación eficiente de la Ley SERVIR, el cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 6

Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 1

¿Consideras que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	23	17%	17%
En desacuerdo	30	22%	39%
Neutro	31	22%	61%
De acuerdo	33	24%	85%
Totalmente de acuerdo	22	16%	101%

Interpretación

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, la transparencia es una de las cualidades esenciales de un buen gobierno y administración. Las leyes, normas y reglamentos deben establecerse y aplicarse de una manera que sea comprensible, accesible y clara para todas las personas a las que afectan.

Respecto a los resultados obtenidos, el 40% — combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — de los trabajadores percibe que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista. Esto indica una percepción positiva, aunque no abrumadora, sobre el impacto de la ley en términos de promover la transparencia.

No obstante, un 39% — combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" — de los trabajadores siente que la Ley SERVIR no ha impulsado dicha cultura de transparencia. Esta cifra casi iguala al porcentaje positivo, lo que destaca una división en las percepciones sobre el tema. Puede haber varios factores que contribuyan a esta percepción, incluyendo la falta de comunicación o formación

adecuada sobre la ley, o desafíos en su implementación.

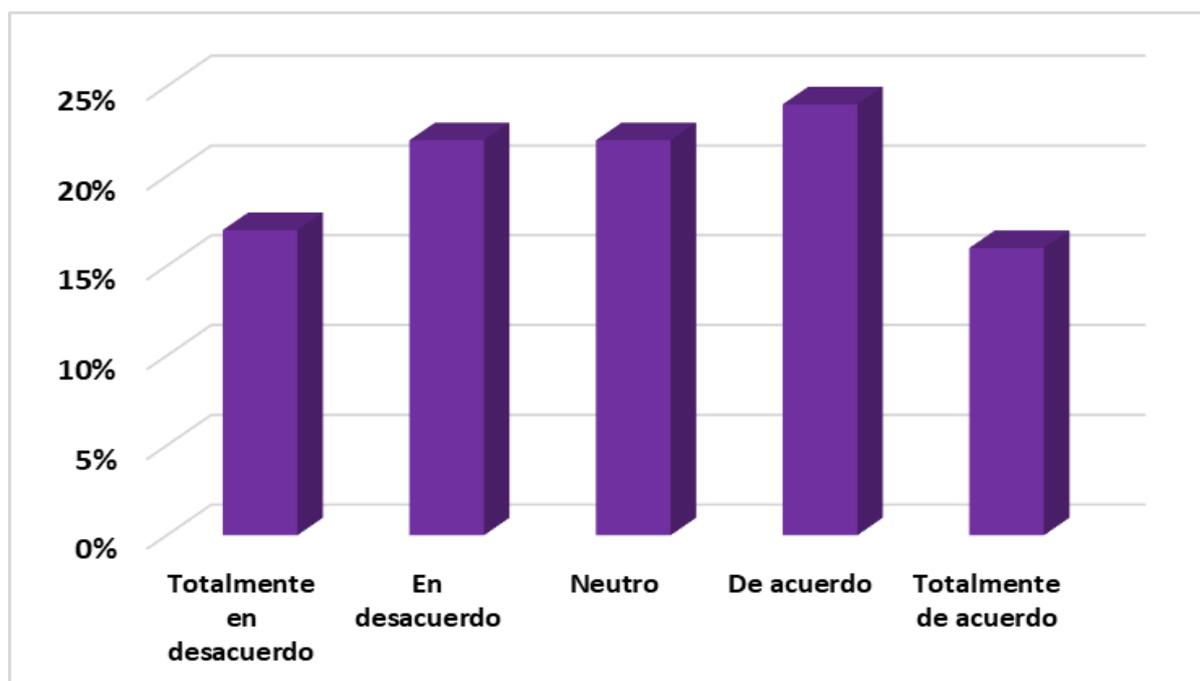
El 22% que se sitúa en la categoría "Neutro" sugiere que hay un grupo de trabajadores que no ha notado cambios significativos en relación con la transparencia, o que no siente que tiene suficiente información o experiencia para emitir un juicio al respecto.

Dentro de la teoría del derecho, se resalta que no es suficiente simplemente tener leyes y reglamentos en el libro; es esencial que estos sean aplicados de manera efectiva y que sean percibidos como tal por aquellos a quienes afectan. La división en las percepciones sugiere que, mientras que la Ley SERVIR puede tener buenas intenciones, hay retos en su aplicación y/o comunicación que requieren atención.

Las autoridades municipales y quienes supervisan la implementación de la Ley SERVIR deben tomar estos resultados en cuenta y trabajar para abordar las preocupaciones y mejorar la percepción y realidad de la transparencia en la Municipalidad de San Juan Bautista.

Figura 6

Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 1



Posteriormente pasamos a analizar nuestro primer indicador de la variable desempeño laboral de los empleados, los cuales muestran los siguientes resultados:

Tabla 7

Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 2

¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	21	15%	15%
En desacuerdo	26	19%	34%
Neutro	29	21%	55%
De acuerdo	37	27%	82%
Totalmente de acuerdo	26	19%	101%

Interpretación

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, la calidad del servicio y su mejora continua es fundamental para asegurar que los derechos de los ciudadanos estén protegidos y garantizados. La función pública debe operar de manera eficaz y eficiente para servir mejor a los ciudadanos y responder a sus expectativas y demandas.

En los resultados, vemos que el 46% (combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") de los trabajadores percibe que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista. Esto refleja una percepción razonablemente positiva acerca del impacto de la ley en la mejora de los servicios.

Por otro lado, un 34% (combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo") no está convencido de que la ley haya tenido un impacto positivo en la calidad del servicio. Puede ser que estos trabajadores sientan que otros factores, no relacionados con la ley, han impactado negativamente la calidad o que la implementación de la ley no ha sido efectiva.

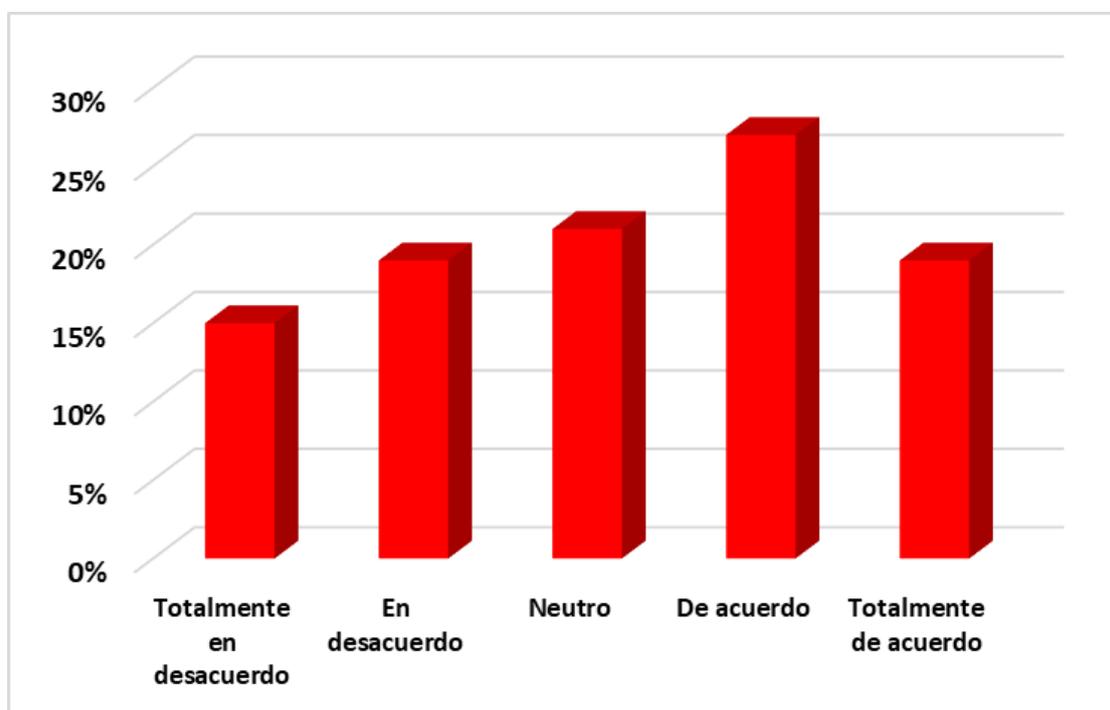
El 21% que respondió "Neutro" podría representar a aquellos trabajadores que no han observado cambios significativos en la calidad del servicio o aquellos que sienten que no pueden evaluar la situación con certeza.

La teoría del derecho subraya la importancia de que las leyes no solo estén presentes en papel, sino que también se traduzcan en acciones reales y tangibles que beneficien a la sociedad. La división en las percepciones subraya la necesidad de garantizar que la implementación de leyes como SERVIR se haga de manera efectiva y que se comuniquen sus beneficios y propósitos claramente a los afectados.

Para abordar estas preocupaciones, podría ser útil llevar a cabo programas de formación o talleres para los trabajadores, que expliquen claramente el propósito de la ley y cómo está destinada a mejorar la calidad del servicio y su impacto en la Municipalidad de San Juan Bautista.

Figura 7

Resultados descriptivos del primer indicador de la variable 2



Posteriormente pasamos a analizar nuestro segundo indicador de la variable desempeño laboral de los empleados, los cuales muestran los siguientes resultados:

Tabla 8

Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 2

<i>¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha afectado positivamente tu satisfacción laboral?</i>			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	24	17%	17%
En desacuerdo	27	19%	36%
Neutro	28	20%	56%
De acuerdo	35	25%	81%
Totalmente de acuerdo	25	18%	99%

Interpretación

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, la satisfacción laboral es un componente esencial para garantizar que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficaz y eficiente. Los trabajadores satisfechos tienden a ser más productivos, más comprometidos con su trabajo y más propensos a proporcionar un servicio de calidad a los ciudadanos.

En los datos presentados, vemos que el 43% — combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — de los trabajadores siente que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto positivo en su satisfacción laboral. Esta percepción indica que, para una buena proporción de trabajadores, la ley ha traído cambios que han mejorado su experiencia laboral.

Por otro lado, un 36% — combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" — de los trabajadores no siente que la ley haya tenido un impacto positivo en su satisfacción laboral. Puede ser que estos trabajadores sientan que la ley ha traído más burocracia o complicaciones a su trabajo, o quizás perciben que los

cambios prometidos por la ley no se han materializado en su totalidad.

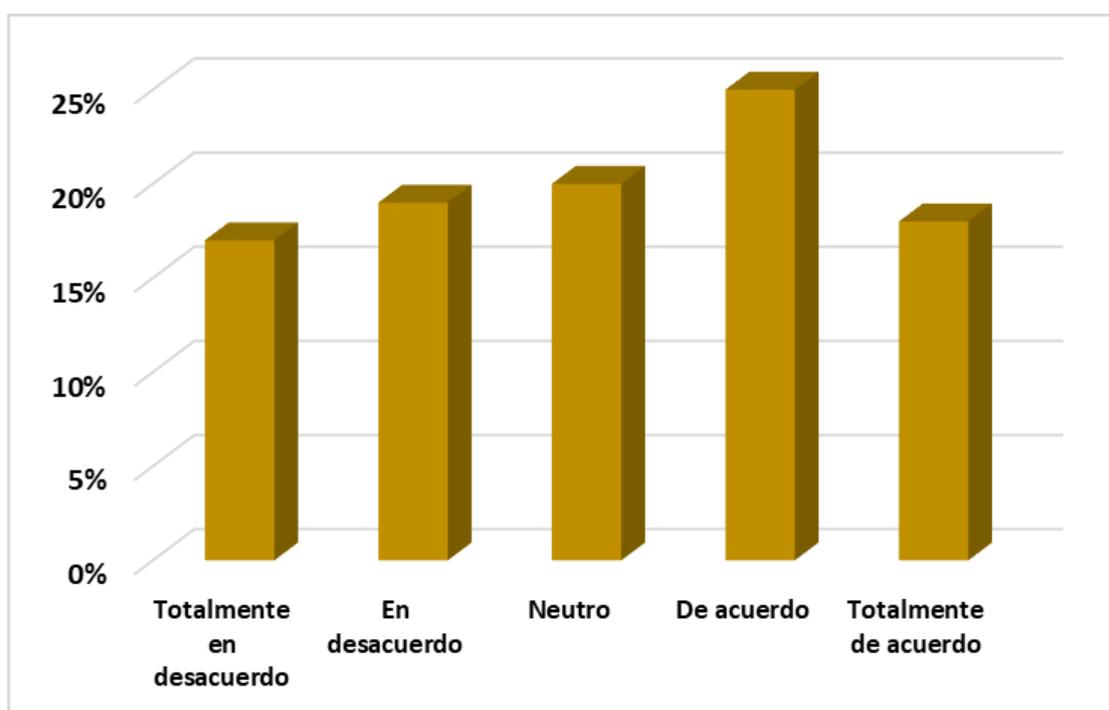
El 20% de trabajadores que respondió "Neutro" podría ser aquel grupo que no ha notado cambios significativos en su satisfacción laboral tras la implementación de la ley o que aún está esperando ver los resultados completos de la misma.

Desde la óptica de la teoría del derecho, es fundamental que las leyes, como SERVIR, no solo busquen mejorar la eficiencia y calidad del servicio, sino que también consideren el bienestar y satisfacción de aquellos que implementan y trabajan bajo estas leyes. Un enfoque holístico garantizaría que las leyes sean efectivas y bien recibidas, llevando a mejores resultados para la sociedad en general.

En respuesta a estas percepciones mixtas, sería apropiado realizar evaluaciones más detalladas para comprender las causas específicas de insatisfacción y abordarlas de manera proactiva, garantizando que la ley cumpla su propósito y beneficie tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Figura 8

Resultados descriptivos del segundo indicador de la variable 2



Posteriormente pasamos a analizar nuestro tercer indicador de la variable desempeño laboral de los empleados, los cuales muestran los siguientes resultados:

Tabla 9

Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 2

<i>¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto en tu desarrollo profesional dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista?</i>			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	20	14%	14%
En desacuerdo	30	22%	36%
Neutro	29	21%	57%
De acuerdo	34	24%	81%
Totalmente de acuerdo	26	19%	100%

Interpretación

La implementación de cualquier normativa en el ámbito laboral no sólo tiene la intención de mejorar la eficiencia operativa, sino también de impactar en el desarrollo profesional de los trabajadores. La teoría del derecho reconoce la dualidad de las leyes y normativas: estas deben funcionar como herramientas de regulación y, al mismo tiempo, como vehículos de crecimiento y equidad.

En los datos presentados, observamos que un 43% — combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — de los trabajadores percibe que la Ley SERVIR ha tenido un impacto positivo en su desarrollo profesional en la Municipalidad. Esta proporción, aunque es un indicador alentador, no es dominante, lo que sugiere que todavía hay áreas de oportunidad para optimizar la implementación de la ley.

Por otro lado, un 36% — combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" — siente que la implementación de la ley no ha tenido un impacto significativo en su desarrollo profesional. Esto puede sugerir que mientras la ley pueda tener principios sólidos, su implementación puede no estar siendo llevada a cabo de

manera que beneficie directamente a todos los empleados en términos de oportunidades de crecimiento profesional.

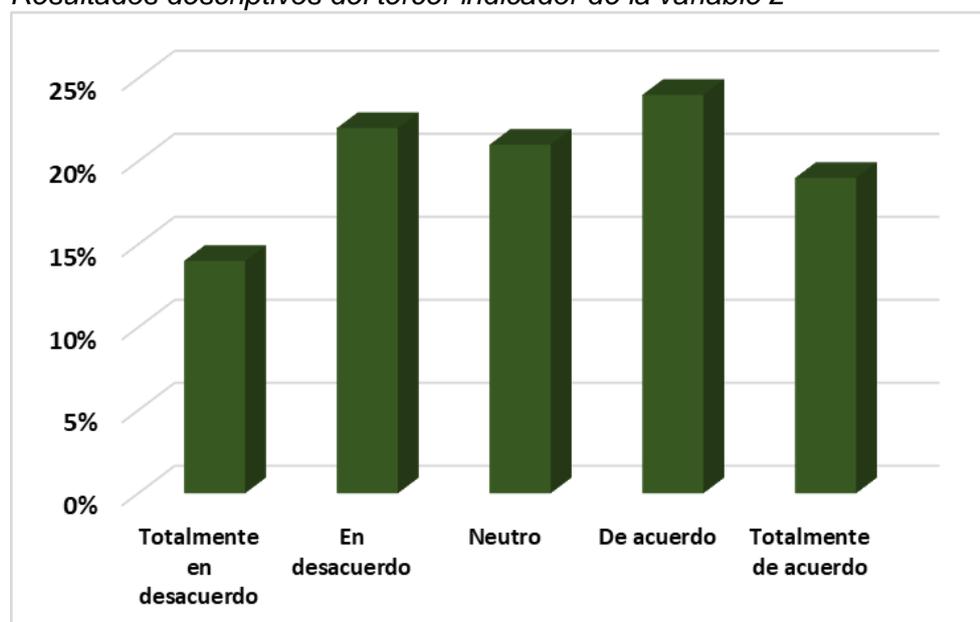
El 21% que responde "Neutro" puede representar a aquellos trabajadores que aún no han experimentado o percibido directamente el impacto de la ley en su desarrollo profesional, o aquellos que tienen opiniones mixtas.

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, es esencial que las normativas, como la Ley SERVIR, no sólo se diseñen para optimizar procesos sino también para asegurar el desarrollo integral de los trabajadores. El desarrollo profesional no sólo beneficia a los individuos, sino que, en el contexto más amplio, beneficia a la institución y a la sociedad, al contar con empleados más capacitados, motivados y comprometidos.

Para maximizar el impacto positivo de la Ley SERVIR en el desarrollo profesional de los empleados, sería recomendable realizar una revisión más profunda de su implementación, identificando áreas de mejora y asegurando que los objetivos de la ley se estén cumpliendo en su totalidad.

Figura 9

Resultados descriptivos del tercer indicador de la variable 2



Posteriormente pasamos a analizar nuestro cuarto indicador de la variable desempeño laboral de los empleados, los cuales muestran los siguientes resultados:

Tabla 10

Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 2

¿Consideras que la Municipalidad de San Juan Bautista ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Totalmente en desacuerdo	28	20%	20%
En desacuerdo	27	19%	39%
Neutro	24	17%	56%
De acuerdo	32	23%	79%
Totalmente de acuerdo	28	20%	100%

Interpretación

La adecuada asignación de recursos para la implementación de cualquier ley es un aspecto crucial en la teoría del derecho. Sin recursos adecuados, incluso las leyes más bien diseñadas pueden fallar en su implementación y no lograr sus objetivos previstos.

De acuerdo con los datos presentados, un 43% – combinando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" — de los trabajadores considera que la Municipalidad ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR. Esto es una señal positiva y sugiere que la municipalidad ha tomado medidas activas para respaldar la implementación de la ley.

Sin embargo, un notable 39% – combinando "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" — siente que los recursos no han sido suficientes. Esta cifra es preocupante, ya que sugiere que un porcentaje significativo de los trabajadores considera que la implementación de la ley podría haber sido más eficiente o efectiva con una asignación de recursos más apropiada.

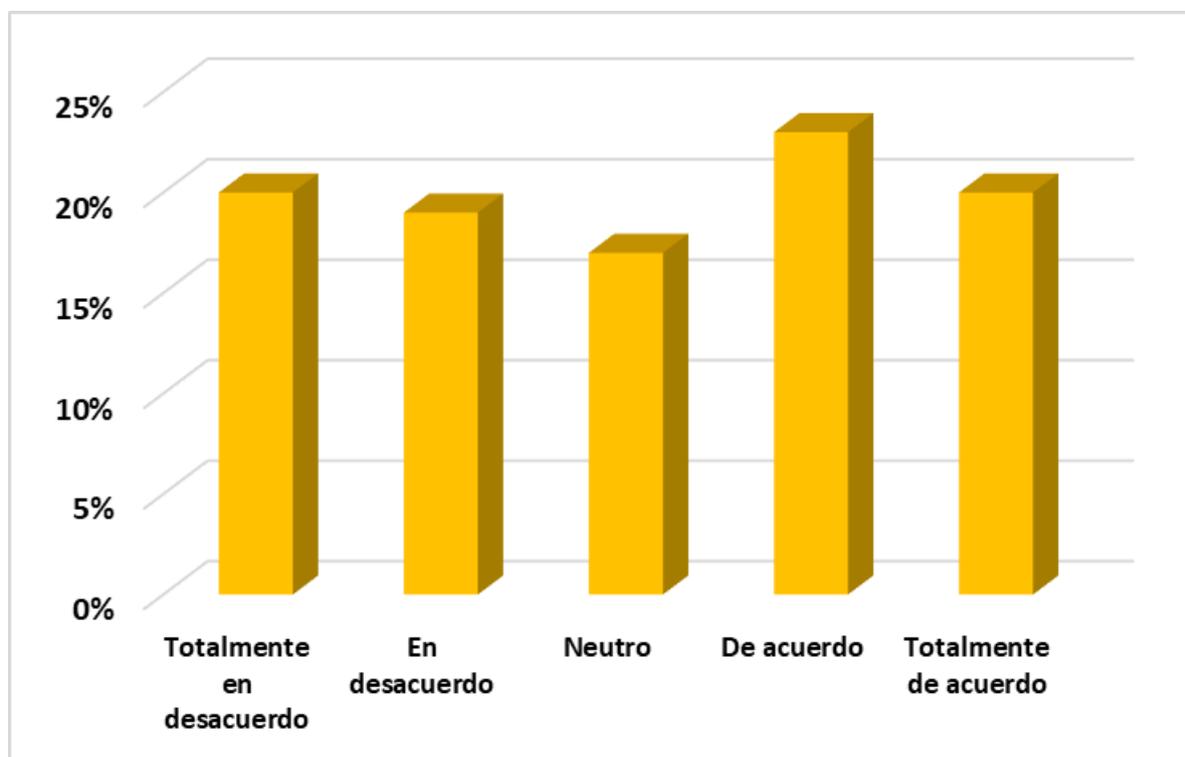
Aquellos que respondieron "Neutro", un 17% pueden no tener una percepción clara sobre la asignación de recursos o pueden no haber experimentado directamente las consecuencias de la implementación de la ley en su día a día.

Desde la perspectiva de la teoría del derecho, para que una ley sea efectiva, no basta con su promulgación; es necesario respaldarla con los recursos necesarios, ya sean financieros, humanos o materiales. Esta asignación de recursos no sólo garantiza que la ley sea implementada adecuadamente, sino que también refleja el compromiso de la institución con la causa subyacente que la ley busca abordar.

Dada la percepción dividida entre los trabajadores, sería recomendable que la Municipalidad de San Juan Bautista revise y, si es necesario, reajuste la asignación de recursos para garantizar una implementación más efectiva de la Ley SERVIR en el futuro.

Figura 10

Resultados descriptivos del cuarto indicador de la variable 2



Posteriormente pasamos a analizar nuestro quinto indicador de la variable desempeño laboral de los empleados, los cuales muestran los siguientes resultados:

Tabla 11

Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 2

¿Cómo calificarías, en general, la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista?			
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Muy deficiente	19	14%	14%
Deficiente	23	17%	31%
Aceptable	37	27%	58%
Buena	36	26%	84%
Excelente	24	17%	100%

Interpretación

Desde la teoría del derecho, una correcta implementación de cualquier ley es esencial para alcanzar los objetivos y fines que dicha ley busca proteger o promover. Si bien una ley puede ser perfecta en su redacción, su efectividad se determina en gran parte por la forma en que se aplica en la práctica.

En base a las respuestas proporcionadas, un 58% de los trabajadores — combinando "Aceptable", "Buena" y "Excelente" — tiene una percepción positiva o neutral de la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista. Esto sugiere que, en general, los trabajadores creen que se han realizado esfuerzos significativos para implementar la ley correctamente y que esta ha tenido un impacto tangible en la municipalidad.

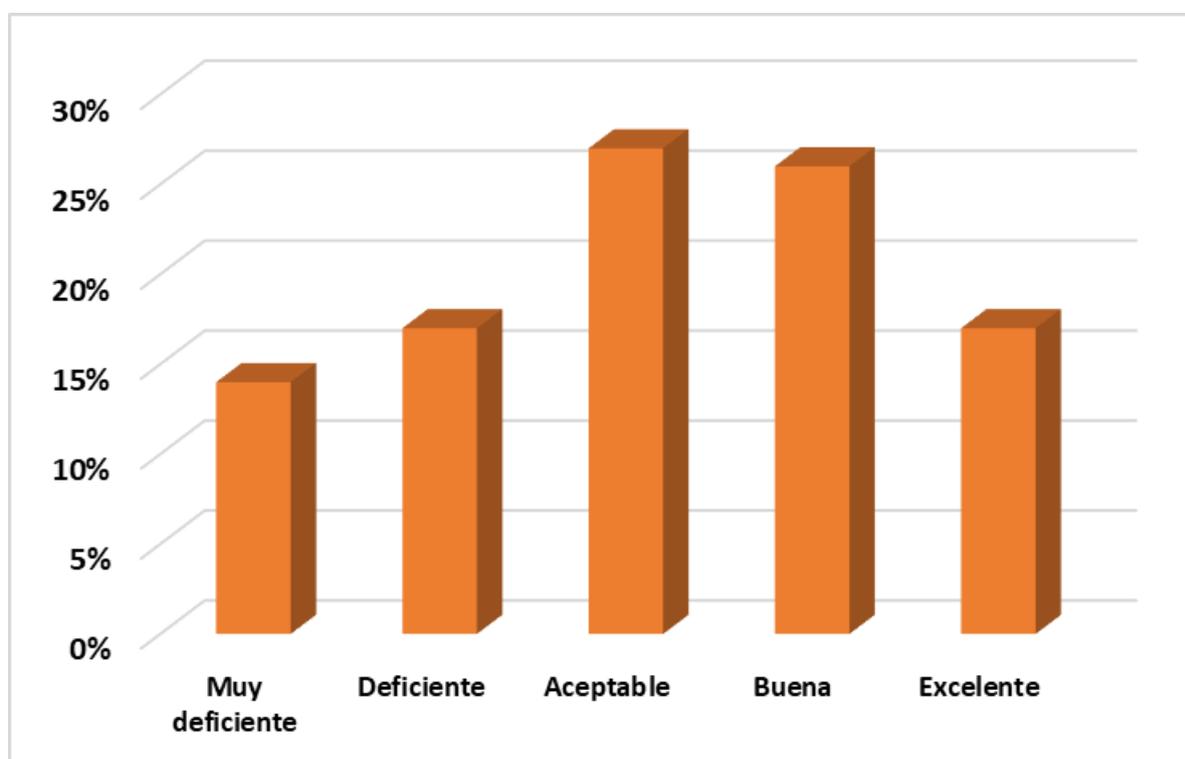
Sin embargo, un preocupante 31% — combinando "Muy deficiente" y "Deficiente" — considera que la implementación ha sido menos que ideal. Estas respuestas podrían indicar que hay áreas donde la ley no se ha implementado adecuadamente o donde sus beneficios no se han materializado completamente.

Desde la teoría del derecho, para que una norma sea respetada y tenga el efecto deseado en la sociedad, es esencial que haya una percepción positiva sobre su implementación y efectividad. Si una proporción significativa de personas cree que la ley no se está implementando correctamente, podría llevar a una menor confianza en las instituciones y en la ley en sí, lo que a su vez podría conducir a un menor cumplimiento o respeto hacia la misma.

La Municipalidad de San Juan Bautista debería considerar estos resultados como una señal para revisar y mejorar cualquier área de la implementación de la Ley SERVIR que pueda estar fallando o que no esté alcanzando su potencial completo. Esto no sólo mejoraría la percepción de los trabajadores, sino que también garantizaría que la ley cumpla su propósito y tenga el impacto deseado en la municipalidad y sus empleados.

Figura 11

Resultados descriptivos del quinto indicador de la variable 2



3.2. Análisis de correlación de las variables

La elección adecuada del instrumento estadístico es esencial en nuestra investigación. Esta decisión está estrechamente vinculada con el nivel de medición de las variables definidas para nuestro estudio. Si bien el coeficiente Rho de Spearman es pertinente en ciertos escenarios dependiendo del tipo de variables, en esta investigación hemos seleccionado métodos estadísticos que concuerdan más adecuadamente con la naturaleza de nuestras variables y la meta principal de nuestro trabajo.

Figura 12

Tipos de variables requeridas para Rho de Spearman



En el contexto de nuestra investigación, es fundamental la elección de un instrumento estadístico apropiado. Dado que nuestras variables se clasifican de forma ordenada, el coeficiente de correlación de Spearman se considera el más apropiado para analizar estas relaciones. Esta decisión nos facilita el tratamiento comprensivo de nuestras hipótesis, tanto generales como específicas.

Es imperativo que utilicemos técnicas y metodologías estadísticas ampliamente aceptadas en nuestros análisis. En cualquier examen que realicemos, es fundamental establecer correctamente tanto la hipótesis principal como la alternativa.

El análisis con el coeficiente de Spearman pretende evaluar la hipótesis base (H_0) que sugiere que no hay correlación de Spearman en la muestra ($H_0: \rho = 0$). Esta herramienta nos indica la magnitud y dirección del vínculo monótono entre dos

variables con clasificación ordinal o superior. Por lo tanto, la hipótesis base se entiende como la inexistencia de una relación monótona entre las variables en la muestra.

Por otro lado, la hipótesis alternativa (H1) sostiene que hay una correlación de Spearman en la muestra y que esta es distinta de cero ($H1: \rho \neq 0$). El propósito del análisis de Spearman es comparar la hipótesis base con la alternativa.

Es esencial señalar que, para asegurar la legitimidad de este análisis, se deben tener en cuenta ciertas premisas, ya que los análisis estadísticos suponen características específicas sobre el método de muestreo.

Existen métodos estadísticos paramétricos y no paramétricos. Mientras los paramétricos presuponen ciertos aspectos sobre la distribución de datos, los no paramétricos son más versátiles, pero quizás menos poderosos al identificar efectos verdaderos.

Respecto al coeficiente de Spearman, es esencial que la muestra provenga de una elección aleatoria y que los sujetos seleccionados sean independientes entre sí. Esta característica resalta la utilidad de Spearman en investigaciones como la nuestra.

Al determinar el coeficiente de correlación de Spearman, procedemos a efectuar una prueba de hipótesis. En esta etapa, tomamos en cuenta las particularidades de nuestra muestra, es decir, los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista. Aplicamos una prueba estadística "t", usando una fórmula pertinente, con el fin de examinar las hipótesis definidas en nuestro estudio:

Figura 13*Prueba estadística t*

$$t = \frac{r_s \times \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Es esencial entender las bases para determinar la validez de nuestras hipótesis. De acuerdo con prácticas estadísticas estándar, fijamos las siguientes directrices:

Cuando el valor de "p" es mayor al 0,05, nos decantamos por mantener la hipótesis nula y desestimar la hipótesis alternativa.

En cambio, si el valor de "p" se sitúa por debajo del 0,05, optamos por descartar la hipótesis nula en beneficio de la hipótesis alternativa.

Armados con estas consideraciones y una metodología claramente delineada, estamos en posición de analizar la hipótesis principal y las subyacentes propuestas en nuestro estudio referente a la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista.

3.3. Comprobación de la hipótesis general

Hipótesis nula: Existe una relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.

Tabla 12*Correlación Spearman para la hipótesis general*

Rho de Spearman	0.2315
p-valué	0.0236
N	139

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.2315, lo que indica una correlación positiva, aunque débil, entre las dos variables (nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y desempeño laboral). En términos prácticos, esto sugiere que, a medida que uno de los factores mejora (por ejemplo, una implementación más eficiente de la Ley SERVIR), se espera un aumento en el otro factor (en este caso, un mejor desempeño laboral), aunque el vínculo no es fuerte.

El valor de p-valor es 0.0236, lo cual es inferior al estándar generalmente aceptado de 0.05. Esto significa que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (que postularía que no hay relación entre las variables) y aceptar la hipótesis alternativa. En otras palabras, hay una probabilidad significativa de que exista una relación real entre las dos variables y no sea un resultado de azar.

El valor de N refleja el tamaño de la muestra, en este caso, 139, lo que proporciona un nivel razonable de confianza en los resultados obtenidos.

La implementación de leyes y políticas, como la Ley SERVIR, se diseña con la intención de mejorar ciertos aspectos dentro de una organización o sociedad. Desde una perspectiva jurídica, la correlación positiva encontrada refuerza la idea de que las leyes bien implementadas pueden tener un impacto positivo en áreas relacionadas, en este caso, el desempeño laboral. Aunque la correlación no es fuerte, sí sugiere que la implementación de políticas legales adecuadas puede influir en la mejora de otros aspectos de una organización, lo que se alinea con la función normativa del derecho, que busca no sólo regular, sino también mejorar y optimizar.

No obstante, cabe destacar que el resultado, aunque estadísticamente significativo, muestra una relación débil. Esto podría implicar que, si bien la Ley SERVIR tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, hay otros factores

adicionales que también afectan dicho desempeño y que no han sido considerados en este estudio. Desde un enfoque jurídico, esto resalta la importancia de una revisión y ajuste constante de las leyes y políticas para garantizar que cumplan con sus objetivos propuestos y se adapten a las necesidades cambiantes de la sociedad o institución.

3.4 Comprobación de la primera hipótesis específica

Hipótesis nula: Existe una relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022.

Tabla 12

Correlación Spearman para la primera hipótesis específica

Rho de Spearman	0.2476
p-valué	0.0397
N	139

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.2476, lo que señala una correlación positiva, aunque no muy fuerte, entre las dos variables (nivel de capacitación sobre la Ley SERVIR y calidad del trabajo). En términos prácticos, esto indica que, cuando hay una mayor capacitación del personal sobre la Ley SERVIR, se observa una mejor calidad del trabajo. Sin embargo, esta relación es moderada.

El valor de p-valué es 0.0397, lo cual es inferior al umbral convencionalmente aceptado de 0.05. Esto indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (que afirmarí que no existe relación entre las variables) y, por lo

tanto, aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que la relación observada entre las dos variables es poco probable que sea un producto del azar.

El valor de N, que es de 139, proporciona una base de datos sólida para los resultados obtenidos.

Desde una perspectiva jurídica, el principio fundamental de cualquier ley o reglamento es influir en la conducta y, con suerte, mejorar una situación particular. La relación observada entre la capacitación en la Ley SERVIR y la calidad del trabajo respalda la idea de que la educación y la formación en torno a una normativa pueden desempeñar un papel crucial en la eficacia de la implementación de esa normativa. Esta correlación subraya la importancia del derecho no sólo como una herramienta normativa y coercitiva, sino también educativa.

Además, la correlación moderada implica que, si bien la capacitación en la Ley SERVIR es relevante, existen otros factores que pueden influir en la calidad del trabajo y que no se han capturado en este estudio. Desde una perspectiva jurídica, esto sugiere que la formación continua y la adaptabilidad son esenciales para garantizar que las leyes y regulaciones cumplan efectivamente con sus propósitos en el entorno real.

En resumen, el resultado indica la relevancia de capacitar al personal sobre nuevas leyes y regulaciones. También señala que el derecho, además de ser un conjunto de reglas, también actúa como una herramienta que guía y moldea el comportamiento cuando es acompañado por educación y formación adecuadas.

3.5 Comprobación de la segunda hipótesis específica

Hipótesis nula: Existe una relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados.

Tabla 13*Correlación Spearman para segunda hipótesis específica*

Rho de Spearman	0.3213
p-valué	0.04522
N	139

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman, que es de 0.3213, señala una correlación positiva moderada entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados. Esto sugiere que cuando hay más recursos disponibles para la implementación de la Ley, hay una tendencia hacia una mayor satisfacción laboral entre los empleados.

El valor de p-valué es 0.04522, ligeramente inferior al umbral convencionalmente aceptado de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada es significativa desde un punto de vista estadístico, y que es poco probable que sea simplemente el resultado del azar.

La asignación de recursos adecuados es una manifestación tangible de la seriedad y el compromiso de una institución para con la implementación de una normativa legal. Desde una perspectiva jurídica, la disponibilidad de recursos no sólo evidencia la intención de cumplir con la norma, sino también la consideración hacia los empleados que son los encargados directos de dicha implementación.

La relación positiva entre estos recursos y la satisfacción laboral refuerza la idea de que el derecho no sólo establece parámetros y obligaciones, sino que también, cuando se implementa correctamente, puede mejorar el bienestar y la satisfacción de aquellos a quienes afecta directamente.

Además, esta correlación subraya la idea de que el derecho, al ser aplicado de forma adecuada y con los recursos necesarios, puede tener un impacto positivo en el ambiente laboral. Puede interpretarse que una inversión adecuada en la implementación de una ley, como la Ley SERVIR en este caso, no sólo es un cumplimiento normativo sino también una inversión en el bienestar de los empleados. En otras palabras, este resultado sugiere que para que una norma jurídica cumpla plenamente con su propósito, no basta con su mera promulgación; es esencial que las entidades encargadas de su implementación estén debidamente equipadas y respaldadas. Esta adecuada preparación y respaldo, a su vez, puede influir positivamente en el ambiente laboral y en la percepción de los trabajadores sobre su lugar de trabajo.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusión

Los resultados obtenidos en nuestra investigación sobre la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista, y su relación con el desempeño laboral, la capacitación del personal y la satisfacción laboral, nos proporcionan una comprensión profunda de cómo la aplicación efectiva de una legislación puede tener implicaciones tangibles en el entorno laboral.

El hallazgo de una correlación positiva entre la eficiencia en la implementación de la Ley y el desempeño laboral se alinea con las teorías del derecho que sugieren que una legislación bien implementada puede fomentar un ambiente laboral donde los empleados se sientan respaldados, lo que, a su vez, potencia su rendimiento. Es posible que, al sentirse respaldados por una estructura normativa clara, los trabajadores se sientan más motivados y comprometidos con sus funciones. Esta interpretación es consistente con investigaciones previas que hemos analizado, donde se observa que entornos laborales que operan bajo directrices claras y justas suelen reportar niveles más altos de productividad y compromiso por parte de los empleados.

El estudio mostró una relación positiva entre la capacitación del personal municipal con respecto a la Ley Servir y la calidad del trabajo realizado. Desde una perspectiva teórica del derecho, la capacitación adecuada puede ser vista no sólo como una herramienta para garantizar el cumplimiento de la ley sino también como una inversión en el desarrollo profesional de los empleados. Las teorías del derecho a menudo subrayan la importancia de la educación y la capacitación como medios para garantizar que la ley se entienda y aplique correctamente. Esta perspectiva está respaldada por los antecedentes que hemos analizado, que sugieren que una comprensión clara de las normas y regulaciones puede conducir a una aplicación más eficiente y efectiva en el entorno laboral.

El hecho de que encontráramos una correlación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley y la satisfacción laboral de los empleados destaca la importancia de asignar adecuadamente recursos cuando se introduce una nueva legislación o regulación. Desde una perspectiva de teoría del derecho, la asignación de recursos adecuados no sólo muestra un compromiso hacia el cumplimiento de la normativa, sino que también refleja un compromiso con los empleados. Los antecedentes que hemos examinado respaldan esta interpretación, sugiriendo que la inversión adecuada en la implementación de una ley puede ser percibida por los empleados como un indicador del valor que la organización les otorga.

En general, nuestros hallazgos reafirman la importancia de una implementación cuidadosa y bien respaldada de las legislaciones en el entorno laboral. La teoría del derecho nos ofrece una lente a través de la cual podemos entender cómo la adecuada implementación y comprensión de la legislación puede conducir a un mejor desempeño laboral, una mayor calidad de trabajo y una satisfacción laboral mejorada. Al vincular estos hallazgos con los antecedentes analizados, podemos concluir que la Ley SERVIR, cuando se implementa de manera eficiente y se respalda con los recursos y capacitaciones adecuadas, tiene el potencial de beneficiar tanto a las instituciones como a sus empleados.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Eficiencia en la Implementación y Desempeño Laboral en razón de la eficiente implementación de la Ley SERVIR está directamente correlacionada con un mejor desempeño laboral. Esto subraya la importancia de una correcta adopción de las regulaciones, ya que respalda y potencia el trabajo de los empleados. Una implementación coherente y eficaz de las legislaciones puede crear un entorno laboral más robusto y propicio para el desarrollo profesional.

Segunda: Capacitación y Calidad del Trabajo en razón de la formación y capacitación del personal en relación con la Ley SERVIR mejora significativamente la calidad del trabajo realizado. Esto destaca la necesidad de invertir en programas de capacitación que familiaricen a los trabajadores con las regulaciones y les proporcionen herramientas para adaptarse a ellas. La formación no sólo garantiza el cumplimiento, sino que también impulsa la calidad y eficacia en las tareas diarias.

Tercera: Recursos y Satisfacción Laboral en razón de la asignación adecuada de recursos para la implementación de la Ley está directamente relacionada con la satisfacción laboral. Cuando los trabajadores sienten que cuentan con los recursos y herramientas necesarios para llevar a cabo sus funciones conforme a una nueva normativa, su satisfacción y compromiso con la institución aumentan.

Cuarta: Valor de la Ley SERVIR en razón del nivel macro, nuestra investigación resalta la importancia y el valor de la Ley SERVIR. Cuando se aplica adecuadamente, esta legislación tiene el potencial de transformar positivamente el entorno laboral, impulsando la eficiencia, la calidad del trabajo y la satisfacción de los empleados en instituciones públicas.

Quinta: Recomendación para Instituciones Similares en razón de las municipalidades y entidades públicas similares pueden beneficiarse de nuestras

conclusiones, poniendo especial énfasis en la formación, la asignación de recursos y una implementación cuidadosa de las regulaciones. A través de una correcta implementación, estas instituciones no sólo estarán en conformidad con la ley, sino que también mejorarán la calidad del trabajo y la moral de los empleados.

Sexta: Finalmente, esta investigación contribuye al cuerpo académico y práctico sobre la relación entre la legislación laboral y el desempeño en las instituciones públicas. Además, proporciona una base sólida para futuros estudios en áreas relacionadas y ofrece recomendaciones prácticas para entidades que buscan mejorar su entorno laboral a través de la implementación de regulaciones efectivas.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

Basándonos en los hallazgos y conclusiones derivados de nuestra investigación sobre la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista, es pertinente proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: Programas de Capacitación Continua a razón de maximizar los beneficios de la Ley SERVIR, la Municipalidad debe invertir en programas de capacitación continua que no sólo familiaricen a los empleados con la normativa, sino que también les brinden herramientas para adaptar y mejorar sus prácticas laborales.

Segunda: Monitoreo y Evaluación a razón de la administración municipal debería establecer un mecanismo para monitorear y evaluar regularmente la eficiencia en la implementación de la Ley. Este seguimiento permitirá identificar áreas de mejora y adaptar estrategias en tiempo real.

Tercera: Asignación de Recursos a razón de que es fundamental garantizar que los recursos adecuados, tanto humanos como materiales, estén disponibles para una implementación efectiva. Esto implica no sólo recursos financieros, sino también herramientas, formación y apoyo técnico.

Cuarta: Feedback de los Empleados a razón de considerar la retroalimentación de los empleados en cuanto a su experiencia con la implementación de la Ley SERVIR puede ofrecer insights valiosos. La creación de canales de comunicación abiertos, donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y sugerencias, fortalecerá la adopción de la norma.

Quinta: Expandir el Alcance a razón de ser considerando los beneficios observados en San Juan Bautista, otras municipalidades en la región y en el país podrían considerar adaptar y adoptar las estrategias empleadas aquí para mejorar su propio desempeño laboral y cumplimiento normativo.

Sexta: Investigaciones Futuras a razón de que es recomendable que se realicen investigaciones adicionales para evaluar los impactos a largo plazo de la Ley SERVIR. Estos estudios pueden centrarse en áreas específicas, como la retención de empleados, la productividad o incluso el bienestar general de los trabajadores.

Séptima: Colaboración Interinstitucional a razón de fomentar la colaboración con otras municipalidades y entidades gubernamentales que han implementado la Ley SERVIR para compartir mejores prácticas, desafíos y soluciones.

Octava: Refinamiento de la Ley a razón de que con base en las lecciones aprendidas de la implementación y el feedback de las partes interesadas, se puede considerar proponer ajustes o refinamientos a la Ley SERVIR para que se adapte mejor a las realidades y desafíos específicos de las municipalidades.

Novena: Enfoque en el Bienestar del Empleado a razón de la eficiencia y el cumplimiento, es esencial que la implementación de la Ley SERVIR se enfoque en mejorar el bienestar general de los empleados, creando un ambiente de trabajo más positivo y propicio para el crecimiento personal y profesional.

Decima: Educación Pública a razón de dada la relevancia de la Ley SERVIR para la administración pública, se recomienda llevar a cabo programas de educación y sensibilización para el público en general, a fin de que comprendan la importancia y beneficios de esta normativa.

Decima primera: En resumen, para que la implementación de la Ley SERVIR sea verdaderamente efectiva y beneficie tanto a los empleados como a la institución, es fundamental una combinación de formación continua, recursos adecuados, feedback y evaluaciones regulares. Las recomendaciones mencionadas buscan guiar a la Municipalidad de San Juan Bautista y a otras instituciones en este proceso de mejora continua.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Aguilar Alvarez, E. G. (2017). *Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay*, 2017. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Doubleday.
- Congreso de la República del Perú. (2023). Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Flores Bonifacio, H. V. (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44251>
- GeoVictoria. (2023). *Ley Servir: Todo sobre la regulación para el servicio civil*. Recuperado de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/ley-servir/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Guevara Davila, J. (2022). *Gestión de la Ley SERVIR y desempeño laboral en la*

- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98121>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Herzberg, F. (1959). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 22(2), 1-7.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 75-170). Consulting Psychologists Press.
- Kline, P. (2000). *The Handbook of Psychological Testing* (2nd ed.). Routledge.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-

89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Olgado Puma, M. (2020, enero 9). Rediseño del perfil de puestos bajo lineamientos de la Ley Servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio Institucional UNAP.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14655>

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.

Rousseau, D. M. (1989). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Sage Publications.

SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/servicio/leyserviciocivil/>

SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Poder Ejecutivo impulsa la Ley del Servicio Civil en las Entidades del Sector Público*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/poder-ejecutivo-impulsa-la-ley-del-servicio-civil-en-las-entidades-del-sector-publico/>

Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical Decision Making: Where We've Been and Where We're Going. *Academy of Management Annals*, 2(1), 545-607. doi: 10.1080/19416520802211672

Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*.

American Psychological Association.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.

Vargas Puppi, F. R. (2021). La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César

Vallejo]

Repositorio

Institucional

UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75957>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>EFICIENCIA DE LEY SERVIR Y DESEMPEÑO LABORAL EN MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA, periodo 2022.</p>	<p><u>General</u> ¿Cuál es la relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022?</p>	<p><u>General</u> Determinar la relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.</p>	<p><u>General</u> Existe una relación positiva entre el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista durante el periodo 2022.</p>	<p><u>Tipo de investigación.</u> No experimental por su naturaleza, y cuantitativa por su nivel de explicación.</p>	<p><u>Población.</u> 316 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el 2022.</p>	<p>Questionario</p>
	<p><u>Específicos</u> 1. ¿Cuál es la relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022? 2. ¿Cuál es la relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados?</p>	<p><u>Específicos</u> 1. Determinar la relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022. 2. Determinar la relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados.</p>	<p><u>Específicas</u> 1. Existe una relación positiva entre el nivel de capacitación del personal municipal en relación con la Ley SERVIR y la calidad del trabajo realizado durante el periodo 2022. 2. Existe una relación positiva entre la disponibilidad de recursos para la implementación de la Ley SERVIR y la satisfacción laboral de los empleados.</p>	<p><u>Diseño de investigación n.</u> Correlacional.</p>	<p><u>Procesamiento</u> La información recopilada será procesada con la hoja de cálculo Excel. Se calculará el Coeficiente de Correlación (r) bivariado. Se elaborará el Informe Final de Tesis para su sustentación.</p>	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos CUESTIONARIO

A continuación se presenta la entrevista estructurada de escala Likert para entrevistar a los trabajadores de la Municipalidad de San Juan Bautista, con el fin de obtener datos relevantes para responder a las hipótesis de la investigación. Esta entrevista se enfoca en la percepción de los empleados sobre la implementación de la Ley SERVIR y su impacto en el desempeño laboral. La escala Likert utilizada consta de cinco puntos, que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

Entrevista de Evaluación de la Implementación de la Ley SERVIR y el Desempeño Laboral

1. ¿En qué medida crees que la Municipalidad de San Juan Bautista ha implementado eficientemente la Ley SERVIR?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la eficiencia en el desempeño de tus tareas laborales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Crees que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Consideras que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha afectado positivamente tu satisfacción laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto en tu desarrollo profesional dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Consideras que la Municipalidad de San Juan Bautista ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutro
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Cómo calificarías, en general, la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista?

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Buena
- Excelente

Anexo 3. Validación del instrumento mediante juicio de expertos

Anexo 3.1. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1									
1	¿En qué medida crees que la Municipalidad de San Juan Bautista ha implementado eficientemente la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
2	¿ Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la eficiencia en el desempeño de tus tareas laborales?	X		X		X		X		
3	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
4	¿ Crees que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
5	¿ Consideras que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2									
6	¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
7	¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha afectado positivamente tu satisfacción laboral?	X		X		X		X		
8	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto en tu desarrollo profesional dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
9	¿Consideras que la Municipalidad de San Juan Bautista ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
10	¿Cómo calificarías, en general, la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴):_si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable**
después de corregir [] **No aplicable []** Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Ángel Espinoza
 Pajuelo DNI: 10594662

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima sur, 14...de octubre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente oDimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esConciso, exacto, y directo.



Anexo 3. Validación del instrumento mediante juicio de expertos

Anexo 3.2. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1									
1	¿En qué medida crees que la Municipalidad de San Juan Bautista ha implementado eficientemente la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
2	¿ Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la eficiencia en el desempeño de tus tareas laborales?	X		X		X		X		
3	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
4	¿ Crees que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
5	¿ Consideras que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
7	¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha afectado positivamente tu satisfacción laboral?	X		X		X		X		
8	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto en tu desarrollo profesional dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
9	¿Consideras que la Municipalidad de San Juan Bautista ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
10	¿Cómo calificarías, en general, la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴):_si hay suficiencia

después de corregir []
Martin Vicente
Especialidad del validador: Gestión Pública

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable**
No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Tovar Cerquen,**
DNI: 09700062

Lima sur, 14...de octubre de 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente oDimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esConciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 3. Validación del instrumento mediante juicio de expertos

Anexo 3.3. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1									
1	¿En qué medida crees que la Municipalidad de San Juan Bautista ha implementado eficientemente la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
2	¿ Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la eficiencia en el desempeño de tus tareas laborales?	X		X		X		X		
3	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha promovido la meritocracia en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
4	¿ Crees que la Ley SERVIR ha proporcionado igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
5	¿ Consideras que la Ley SERVIR ha impulsado una cultura de transparencia en los procesos y decisiones de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2									
6	¿En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha mejorado la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
7	¿Consideras que la implementación de la Ley SERVIR ha afectado positivamente tu satisfacción laboral?	X		X		X		X		
8	¿ En qué medida crees que la implementación de la Ley SERVIR ha tenido un impacto en tu desarrollo profesional dentro de la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		
9	¿Consideras que la Municipalidad de San Juan Bautista ha proporcionado los recursos adecuados para la implementación eficiente de la Ley SERVIR?	X		X		X		X		
10	¿Cómo calificarías, en general, la implementación de la Ley SERVIR en la Municipalidad de San Juan Bautista?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

No aplicable []

después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yda Rosa Cabrera

Cueto

DNI: 06076309

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

Lima sur, 14...de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente oDimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esConciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

