

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del empleo público y productividad laboral en la
Municipalidad Distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. ERIK JAVIER MUERAS VILLAGOMEZ

Asesor : Mtra. Rocío Mirella Gutarra Elías

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio : 21.07.2023

Fecha de Culminación : 20.07.2024

Huancayo – Perú

2024

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS:

**Gestión del empleo público y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de
Pilcomayo, Huancayo - 2023**

PRESENTADO POR:

Bach. Erik Javier Mueras Villagómez

PARA OPTAR EL TITULO DE:
Licenciado en Administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Aprobada por los siguientes jurados:

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo ____ de _____ del 2023

Dedicatoria.

A mi abuelita Agustina que es como mi mamá por brindarme su apoyo y confianza, por los valores que me ha inculcado y sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir, siempre estaré agradecido con ella y siempre será mi orgullo.

A mi pareja e hija quienes son mi motor de culminar mis propósitos profesionales.

El Autor

Agradecimiento

Gracias a Dios por haberme acompañado y guiado por ser mi fortaleza y brindarme amor y gracia necesaria para enfrentar la vida y darme la oportunidad de culminar este reto profesional.

A la Universidad Peruana Los Andes por permitirme formarme profesionalmente en sus aulas.

A mi asesora Mtra. Rocío Mirella Gutarra Elías por la guía y apoyo en la realización de mi tesis.

Gracias al Sr. Alcalde de la Municipalidad Provincial de Pilcomayo por acceder a realizar el presente estudio.

Erik Mueras

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0301 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Teals**, Titulada:

Gestión del empleo público y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : Bach. MUERAS VILLAGOMEZ ERIK JAVIER

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Mtro. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Fue analizado con fecha 03/07/2024; con 97 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de 25 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 de Julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
 JEFA
 Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

Realizar un estudio sobre talento humano, empleo público siempre estará relacionado directamente con la productividad laboral, ya que es un resultado de una buena administración del talento humano en una Institución. Si se tiene herramientas de gestión lo que debe llevar al estudio o investigación es perfeccionarlo de tal manera que una empresa pública o privada debe incorporar a colaboradores con talento disponible para obtener una satisfacción laboral.

De lo mencionado, el estudio busca determinar la relación que existe entre la gestión del empleo público y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en este presente año 2023. La investigación sigue los lineamientos de una investigación científica del tipo básica, siguiendo un nivel correlacional en un diseño no experimental. Para lo cual dicha investigación se presenta en una estructura de cinco capítulos que se definen de la siguiente manera:

Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, cuyo contenido presenta la descripción de la realidad problemática, seguido de las delimitaciones que son espacial y temporal, continuando con la formulación del problema, detallando en ella el problema general y específico, finalizando con la justificación respectiva y los objetivos.

Capítulo II, presenta el marco teórico con los respectivos antecedentes nacionales e internacionales, seguido de las bases teóricas y el marco conceptual de las variables y dimensiones.

Capítulo III, contiene la hipótesis general y específico planteados para su estudio, así mismo las definiciones de las variables.

Capítulo IV, como parte principal de la investigación realiza el estudio del método, tipo, nivel y diseño de la investigación. Determina la población y muestra, define la técnica e instrumentos de estudio, así mismo la técnica de procesamiento de datos.

Capítulo V, con la representación de tablas y figuras se presenta los resultados estadísticos descriptivos e inferencial con su respectiva interpretación. Asimismo, contiene el análisis y discusión de resultados para luego mencionar las conclusiones y recomendaciones.

Finalizando se considera las referencias bibliográficas y anexos con la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, del instrumento, entre otros.

EL AUTOR

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Introducción	v
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de Gráficos	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Delimitación de la Investigación	16
1.3 Formulación del Problema.....	17
1.3.1 Problema General.....	17
1.3.2 Problemas Específicos	17
1.4 Justificación de la Investigación	17
1.4.1 Justificación Social	17
1.4.2 Justificación Teórica	18
1.4.3 Justificación Metodológica	18
1.5 Objetivos de la Investigación.....	18
1.5.1 Objetivo General.....	18
1.5.2 Objetivos Específicos.....	18
CAPITULO II: MARCO TEORICO	19
2.1 Antecedentes de Estudio	19
2.2. Bases Teóricas	24
2.3. Marco Conceptual.....	44
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS	47
3.1 Hipótesis General.....	47
3.2 Hipótesis Específicas	47
3.3 Variables (definición conceptual y operacional)	47
CAPITULO IV: METODOLOGIA	48
4.1 Método de Investigación.....	48
Método General.	48
4.2 Tipo de Investigación.....	48

4.3 Nivel de Investigación	48
4.4 Diseño de la Investigación.....	49
4.5 Población y Muestra	49
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.	51
CAPITULO V: RESULTADOS.....	52
5.1 Descripción de resultados.	52
5.2 Contrastación de hipótesis	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS:	74
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Gestión del Empleo público y Productividad laboral año 2023	75
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	76
Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento	78
Anexo 4: Cuestionario	80
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	82
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	89
Anexo 7: Consentimiento informado.....	91

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Población</i>	49
Tabla 2 <i>Fiabilidad de gestión del empleo público</i>	50
Tabla 3 <i>Fiabilidad de productividad laboral</i>	50
Tabla 4 <i>Gestión del Empleo Público</i>	52
Tabla 5 <i>Proceso de Inducción</i>	53
Tabla 6 <i>Capacitación</i>	54
Tabla 7 <i>Progresión</i>	55
Tabla 8 <i>Retribución del desempeño</i>	56
Tabla 9 <i>Registro de empleados y cesantes</i>	57
Tabla 10 <i>Productividad Laboral</i>	58
Tabla 11 <i>Eficiencia</i>	59
Tabla 12 <i>Eficacia</i>	60
Tabla 13 <i>Efectividad</i>	61
Tabla 14 <i>Correlación de las variables gestión del empleo público y productividad laboral</i> ..	62
Tabla 15 <i>Gestión del Empleo público y Eficiencia</i>	64
Tabla 16 <i>Gestión del Empleo público y Eficacia</i>	65
Tabla 17 <i>Gestión del Empleo público y Efectividad</i>	66

Contenido de Gráficos

Figura 1 <i>Gestión del Empleo Público</i>	52
Figura 2 <i>Proceso de Inducción</i>	53
Figura 3 <i>Capacitación</i>	54
Figura 4 <i>Progresión</i>	55
Figura 5 <i>Retribución del desempeño</i>	56
Figura 6 <i>Registro de empleados y cesantes</i>	57
Figura 7 <i>Productividad Laboral</i>	58
Figura 8 <i>Eficiencia</i>	59
Figura 9 <i>Eficacia</i>	60
Figura 10 <i>Efectividad</i>	61

Resumen

Las municipalidades en el país son gobiernos locales que prestan servicio a la población de la localidad buscando solucionar problemas que aqueja ya sea en salud, educación, medio ambiente, vivienda, entre otros. Para cumplir plenamente sus funciones es necesario contar con funcionarios capaces de asumir responsabilidades bajo normativas que establece la Ley de municipalidades, a esto se suma la eficiente gestión del personal para mejorar el desempeño de los trabajadores. A partir del problema encontrado se presenta la investigación titulada gestión del empleo público y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023, para lo cual se plantea el problema general ¿cuál es la relación que existe entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Pilcomayo en el año 2023?, con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023, en tal sentido se plantea la hipótesis general, existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. El estudio se desarrolló en un método científico con un enfoque cuantitativo, de tipo básica o pura, estudiado en un nivel correlacional siendo el diseño no experimental transaccional, se utilizó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario como instrumento a una población de 101 colaboradores, con una muestra censal es decir 101 encuestados. Los datos obtenidos se procesaron con la ayuda del SPSS ver. 25, aplicando el estadístico Rho de Spearman, contrastando la hipótesis siendo el resultado a un nivel de significancia menor a 0.05, que existe relación significativa positiva de 0.648 llegando a la conclusión que la relación es positiva moderada entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Palabras claves: Gestión del empleo público y productividad laboral.

Abstract

The municipalities in the country are local governments that provide services to the population of the locality seeking to solve problems that afflict either in health, education, environment, housing, among others. In order to fully comply with their functions, it is necessary to have officials capable of assuming responsibilities under the regulations established by the Law of Municipalities, in addition to the efficient management of personnel to improve the performance of workers. Based on the problem found, the research entitled public employment management and labor productivity in the District Municipality of Pilcomayo, Huancayo - 2023 is presented, for which the general problem is posed: what is the relationship between public employment management and labor productivity in the District Municipality of Pilcomayo in the year 2023? In order to determine the relationship between public employment management and labor productivity in the District Municipality of Pilcomayo in the year 2023, the general hypothesis is that there is a significant relationship between public employment management and labor productivity in the District Municipality of Pilcomayo in the year 2023. The study was developed in a scientific method with a quantitative approach, basic or pure type, studied in a correlational level being the non-experimental transactional design, the survey technique was used applying the questionnaire as an instrument to a population of 101 collaborators, with a census sample that is 101 respondents. The data obtained were processed with the help of SPSS ver. 25, applying Spearman's Rho statistic, contrasting the hypothesis being the result at a significance level of less than 0.05, that there is a positive significant relationship of 0.648 reaching the conclusion that the relationship is positive moderate between public employment management and labor productivity in the District Municipality of Pilcomayo in the year 2023.

Key words: Public employment management and labor productivity.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Una frase muy simple hace que contenga un significado muy amplio y esto es “el desarrollo viene con el empleo”. Tal es así que todo trabajo permite que se supere la pobreza y el empleo productivo y decente, de tal manera se logre el crecimiento de la economía en sus diferentes diversidades.

En todos los países cualquiera sea su nivel de desarrollo el crecimiento de su economía se basa en que exista una suficiente oferta de empleos, por lo que presentan programas de empleos temporales o de corta duración en servicios para la comunidad, mantenimiento de obras públicas, construcciones, etc.

Una manera de regular o fomentar un derecho laboral a nivel internacional es la Organización Internacional del trabajo (OIT), esta entidad o agencia especializada de la ONU presenta como uno de sus objetivos principales en desarrollar normas internacionales, otorgando los mismos derechos laborales a los gobernantes, empleadores y los trabajadores, llegando a definir la dignidad del empleo, mejora en la protección social y refuerzo del dialogo en cuestiones de trabajo.

En el Perú la gestión del empleo público está ligado a las organizaciones del sector público lo cual toda institución funcionará eficientemente si cuenta con el personal idóneo para que cumpla sus funciones, tal es así que el estado tiene que promover en renovar dicha gestión implementando recursos con tecnología moderna para mejorar el servicio a los ciudadanos.

Si relacionamos la gestión del empleo público con la productividad laboral, mencionaremos que es un indicador de la mejora en un logro determinado y se

tiene que perfeccionar obteniendo colaboradores con talento, valores y que se involucren en los planes de su institución.

Ahora con el objetivo de establecer lineamientos que permita regular, promover, consolidar y mantener una administración pública tenemos en el país la Ley marco del empleo público, ley N° 28175, que en función a sus lineamientos y artículos considera obtener eficiencia en el aparato estatal y una mejor atención a la ciudadanía, pero de todas maneras la legislación laboral tiene mucho que avanzar, realizar cambios en su legislación para fomentar la productividad laboral.

Actualmente en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo vienen trabajando con 101 personas entre las cuales solo uno es nombrado y el resto son contratados en términos generales porque hay trabajadores que están en procesos judiciales y no trabajan. Por otro lado, las convocatorias CAS y concursos públicos no se realizan desde el año 2016. En cada cambio de gobierno donde se realizan las convocatorias y los procesos de planificación, se promueve el desarrollo de la Municipalidad lo cual resulta ser deficiente, no se logran objetivos, la gestión del empleo público son variados de acuerdo al Gobierno de turno y en definitivo la productividad laboral en la Municipal Distrital de Pilcomayo no refleja mejora alguna. Entonces podemos observar que el talento humano o trabajadores en su mayoría son seleccionados de manera directa y favorable de acuerdo al favor político y algunos de nuestros trabajadores carecen de conocimientos, habilidades y herramientas de gestión pertinentes para estar en el puesto de trabajo otorgado, cada vez más se ve que el sector público no está determinando objetivos y estrategias claras empezando desde la cabeza hasta los trabajadores, siempre se ve que hay una línea de jerarquización, por decir todo tramite demora ya que existe burocracia y jerarquía la cual muchos empresarios para no perder tiempo terminan sobornando al funcionario para que su trámite sea rápido.

La Unidad de Gerencia Municipal y comisión evaluadora del proceso CAS de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo son responsables de programar, conducir, controlar y coordinar con la Oficina de Administración y Finanzas las acciones propias del Sistema de personal, lo cual se desarrolla en las generalidades de las bases de convocatorias que publican y en ella detallan las bases legales siguientes:

- *Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Aprobado por D.S. N° 304-2012-EF.*
- *Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.*
- *Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).*
- *Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que aprueba las modificaciones del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y se adicionaron otras disposiciones.*
- *LEY N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (CAS).*
- *Ley N° 26771, que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.*
- *Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.*
- *Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y su Reglamento el D.S. N° 019-2002-PCM.*
- *Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.*
- *Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2007-JUS.*

- *Ley N° 30294, Ley que Modifica el Artículo 1 de la Ley 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco.*
- *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR-PE.*
- *Ley N° 29973 Ley General de la Persona con discapacidad. Art. 48. Bonificación en los concursos. “En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio, obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.”*

Fuente: Martínez et al., (2016, p. 2,3)

Así mismo son responsables de administrar las actividades en la gestión del empleo para optimizar su participación en los fines institucionales, pero no logran obtener la, eficiencia, eficacia, efectividad como parte de la productividad organizacional, tal es así que la población son las más perjudicadas. Por lo tanto, esta investigación se centra en la formulación respectiva con la finalidad de obtener resultados que relaciona la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo.

1.2 Delimitación de la Investigación

Delimitación Espacial

Esta investigación se llevó a cabo en el departamento de Junín, provincia de Huancayo, distrito de Pilcomayo, con exactitud en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo.

Delimitación Temporal

Se toma en cuenta esta investigación el tiempo, desde la determinación del problema, seguidamente en la búsqueda de la información, luego en la recolección de datos con la cual se llegó a los resultados, desarrollándose así en un aproximado de seis meses.

Delimitación Conceptual o Temática

El tema con la que se realiza la investigación se basa en la problemática hallada en la Municipalidad distrital de Pilcomayo, tal es así que se enfoca en la gestión del empleo público relacionado con la productibilidad laboral, basado en teorías de autores que tratan el tema en común.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Pilcomayo en el año 2023?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad distrital de Pilcomayo en el año 2023?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad distrital de Pilcomayo en el año 2023?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad distrital de Pilcomayo en el año 2023?

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Social

El presente estudio se considera como relevante por los resultados obtenidos tomando en cuenta que la finalidad de la gestión del empleo público es optimizar la prestación de los servicios que brindan los funcionarios buscando un nivel alto

de desempeño en sus labores, estos resultados contribuyen a mejorar el modelo de gestión del personal en la municipalidad de estudio como es la de Pilcomayo asimismo quedará como referencia de próximas investigaciones.

1.4.2 Justificación Teórica

Basándose en las teorías y conceptos de la gestión del empleo público y productividad laboral, se desarrolló la investigación contribuyendo en las recomendaciones para la gestión de turno con la finalidad de mejorar la gestión del personal y la productividad laboral.

1.4.3 Justificación Metodológica

Cumpliendo con los procedimientos del método científico, se desarrolla esta investigación con la recolección de datos usando el instrumento de la encuesta y luego son validados por expertos para determinar su relación entre las variables.

1.5 Objetivos de la Investigación.

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Establecer la relación que pudiera existir entre la gestión del empleo público con la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
- Identificar la relación existente entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de Estudio

Nacionales.

Ortiz de Zevallos, (2021), en su tesis *“La ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021”*, que presenta a la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública, plantea como objetivo general en determinar si la ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021 y como un objetivo específico plantea en establecer estructuras de puestos y que se relaciona la Gestión del empleo en la Municipalidad mencionada. La investigación lo desarrolla mediante el tipo de paradigma, en un diseño cuantitativo, no experimental y transversal. Para lo cual realiza el método censal a todo el personal de la Municipalidad que son 11 trabajadores y luego realiza el procesamiento estadístico. Llegando así a las siguientes conclusiones:

1. Se llegó a determinar que existe un nivel de relación o correlación significativa entre la ley del servicio civil y la gestión del empleo en la Municipalidad en estudio.
2. En cuanto a la estructura de puestos con la variable gestión del empleo, se determinó que existe una correlación débil de acuerdo a los análisis estadísticos.
3. Así mismo la estructura de recursos humanos con la variable gestión de empleo, se correlacionan estadísticamente débil en esta investigación.

Andia & Herrera, (2019), dan a conocer su trabajo de tesis a la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa para optar el título profesional de Licenciados en Administración, denominándolo como *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de*

Camana – Arequipa 2019”. En ella plantean como objetivo general, definir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camana de la Región de Arequipa. Así mismo plantean como objetivos específicos el de definir la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo, con el trabajo en equipo, con la comunicación, con el liderazgo en el desempeño laboral de la Municipalidad. Esta investigación lo desarrolla aplicando la metodología cuantitativa no experimental y en un diseño de investigación transeccional o transversal, lo cual recolectan datos en entrevista y encuesta en una población de 60 trabajadores entre jefes de área, subgerentes, funcionarios y administrativos, que luego fueron procesados estadísticamente. Finalizando esta investigación con las siguientes conclusiones:

1. Según los análisis se obtuvo que hay una relación estadística significativa entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Camana de la Región de Arequipa.
2. Por otro lado, determinaron que también existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo y con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad en estudio.
3. Se identificó que dentro del capital humano de la institución existe un fortalecimiento del liderazgo.

Avilés & Gómez, (2019), presentan su tesis titulado ***“Gestión Municipal y Productividad Laboral en el Municipalidad de Mazamari – Satipo, 2019”*** a la Universidad Peruana Los Andes para optar el Título profesional de Licenciado en Administración. En ella plantean como objetivo general en determinar si existe relación entre la gestión municipal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari Provincia de Satipo en el año 2019. Desarrollan la investigación con el método

general científico y como específicos en el deductivo, descriptivo y analítico. Así mismo continúan con un nivel correlacional entre las variables, para lo cual realizaron la recolección de datos en encuestas en una población de 98 trabajadores, luego continuaron con el procesamiento estadístico. Llegando a las conclusiones siguientes:

1. Determinaron que existe una correlación positiva media entre la gestión municipal y la variable productividad laboral en la municipalidad en estudio.
2. Llegaron a identificar que la gestión municipal debe promover la comunicación, el liderazgo e involucramiento para que la productividad laboral del personal mejore para el bien de la Municipalidad.
3. La gestión municipal en la institución tiene que implementar programas de capacitación, a sus colaboradores, distribución de horarios para una mayor productividad y trazar objetivos por el cual deben trabajar para tener una buena productividad.

Ruiz & Santisteban, (2020), en la tesis denominado *“El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios – Municipalidad Distrital de Lagunas, 2020”*, presentado a la Universidad Señor de Sipán, para optar el Título profesional de Licenciado en Administración, realizan su investigación proponiendo como objetivo general en determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2020, y entre los objetivos específicos buscan en analizar el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de dicha Municipalidad. Desarrollando así en el tipo de investigación cuantitativo, descriptivo – correlacional, bajo el diseño de no experimental y de corte transversal, para lo cual realizan un cuestionario como instrumento de recolección de datos, lo realizan en una población de 35 funcionarios

de la Municipalidad conformados por gerentes, jefes y asistentes. Finalizando dicha investigación con las siguientes conclusiones:

1. Determinaron que el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas presenta un nivel bajo que llega a un 46% de conocimiento de la variable de esta dimensión.
2. Se obtuvo un coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad en un rango positivo alto y significativo.
3. Llegaron a concluir que la relación entre el engagement y la productividad laboral de la Institución es positiva alta y significativa. Esto indica que si aumenta el engagement laboral también aumenta el nivel de productividad de los colaboradores.
4. Cabe mencionar que la Gerencia de la Municipalidad promuevan actividades de buen clima laboral, comunicación, capacitaciones en bien de sus funcionarios.

Internacionales.

Gonzales et al., (2016), presentan a la Universidad de Costa Rica para optar el grado de Licenciatura en Administración Pública la tesis *“Propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias caso: Municipalidad de Upala”*, planteando como objetivo principal el de proponer un modelo de gestión del talento humano por competencias para la aplicación en la Municipalidad de Upala. Realizan el estudio en un enfoque de la investigación mixta pero más abordada al del tipo cualitativo. Tomaron en cuenta como variable principal a la gestión del recurso humano y como segunda variable la gestión del talento humano, tal es así para elaborar un manual de perfiles de competencia aplicaron un cuestionario a cada trabajador, obteniendo herramientas basado en competencias para desarrollar el modelo deseado. Llegando al final de su investigación a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que implementando el modelo de gestión del talento humano por competencias permite al área de recursos humanos de la Municipalidad en poder reclutar, seleccionar personal de acuerdo a su perfil de puesto, mejorando el desempeño de los colaboradores en la Institución.
2. La investigación llegó a visualizar que en las instituciones del sector público en Costa Rica la gestión del talento humano enfrenta situaciones cambiantes, por lo que con este modelo a implementar se lograría en desarrollar con eficiencia las funciones de un colaborador y satisfacer las necesidades de los ciudadanos.
3. Implementado un modelo viable de talento humano por competencia a las diversas municipalidades mejoraría el desempeño de los trabajadores ya que les permite desenvolver en sus habilidades, destrezas que les conlleva a la motivación por las capacitaciones y talleres que obtienen por este modelo.
4. Cabe mencionar que, por los cambios políticos, las municipalidades también enfrentan dificultades y no cumplen sus metas, por lo que estas herramientas implementadas en esta gestión de talento humano hacen que puedan brindar ideas y nuevos proyectos.

Álvarez et al., (2017), en la tesis *“Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas”*, presentado para obtener el grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de empresas a la Universidad de Concepción de Chile, plantean como objetivo principal evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las Empresas Chilenas. Desarrollando esta investigación con encuestas y resolución de cuestionarios en coordinación con empresas que capacitan con la cual pretenden diagnosticar la heterogénea realidad de las empresas chilenas. Llegando así a las conclusiones principales:

1. Según los resultados obtenidos determinaron que la capacitación no tiene un efecto significativo sobre la productividad laboral en las empresas chilenas, lo cual difiere de la literatura usada para esta investigación.
2. Justificando este efecto negativo se identificó la falta de planteamiento de necesidades de casos que pueden suceder en las empresas para preparar y realizar las capacitaciones, por otro lado, presentaron una deficiente planificación y logística para interactuar con las empresas capacitadoras.

2.2. Bases Teóricas

Variable Gestión del Empleo

Armas et al., (2017), menciona las evoluciones y actualizaciones que han tenido las organizaciones, tal es así que se han desarrollado diferentes denominaciones, como gestión de talento humano, gestión humana o también gestión del empleo.

En los años 1900 a 1950 trajo desarrollo acelerado de países que ingresaban a la era de la industrialización y con esto también se adicionaba procesos de estructuras organizacionales, ya que se iniciaba con jerarquías altas o burocráticas y se ven obligados a establecer reglamentos o normas para administrar el comportamiento de personas que en ella ya se vivía las presiones y exigencias. En esos tiempos el modelo organizacional era de características mecanizadas y se iniciaban relaciones humanas adaptables, esto porque a los trabajadores se les consideraban máquinas de producción u objetos de explotación. Para finales de esta época ya se presentaban movimientos y reclamos por alcanzar beneficios laborales en bien de los trabajadores, una principal fue lo sucedido en Chicago a mitad del siglo XIX donde consiguieron la jornada laboral de ocho horas, mayores salarios y buenas condiciones laborales (pp.9-12).

Seguidamente en la era neoclásica de 1950 a 1990, suceden cambios progresivos de transacciones comerciales locales, regionales e internacionales, por lo que las relaciones humanas se adaptan a teorías de las contingencias. Se inician en estudios de la psicología, conducta, percepción del ser humano relacionado con las industrializaciones, con lo cual ya las organizaciones se venen obligados s reorganizarse y adaptarse a modelos sistemático y multidisciplinar. Ahora en la actualidad se vive la era del conocimiento o era de la comunicación e información, las personas son talentosos, adquieren conocimientos para estar actualizados permanentemente. Por consiguiente, se adoptan modelos de gestión del talento humano para remarcar cambios de paradigmas en la administración del trabajador en las Instituciones. (p. 16)



Fuente: Armas et al., (2017 p.16)

Longo & Ramió, (2008), en su libro la profesionalización del Empleo Público, da referencia a la Carta Iberoamericana de la Función Pública, lo cual define que la gestión de la profesionalización del empleo público en América Latina es una posesión de un servidor público y le atribuye garantía para mantenerse con eficiencia y eficacia. Así mismo debe tener una capacidad de desempeñar su función, vocación de servicio, responsabilidad, honestidad, valores y principios propios de su Institución (pp.45-47).

En este libro concreta cinco dimensiones o atributos que sintetiza el concepto de profesionalización del empleo público que son:

1. **Eficiencia:** lo define como un grado de optimización que se puede evaluar desde la inversión que se pudiera realizar en el capital humano y a la vez que se relaciona con la política fiscal y los mercados de referencia.
2. **Mérito:** es el nivel de garantías profesionales que se puede evaluar durante su permanencia en el servicio civil, así mismo es un grado de protección efectiva durante la arbitrariedad, la politización y la búsqueda de rentas.
3. **Consistencia estructural:** como parte de los elementos estructurales del servicio civil, realiza la evaluación de su solidez e integración sistemática, se divide en tres subíndices:
 - **Coherencias estratégicas:** evalúa o mide el grado de relación de los procesos y desarrollo de la gestión del empleo junto con los recursos humanos frente a los temas estratégicos de los gobiernos.
 - **Consistencia directiva:** es la función que evalúa directamente a la dirección, en la cual mide el grado de desarrollo hacia la gestión de las personas.
 - **Consistencia de los procesos:** en este caso mide las relaciones y el grado de desarrollo de los procesos básicos de la gestión del empleo y las personas.
4. **Capacidad funcional:** determina la evaluación a la capacidad del sistema de servicio civil a fin de ejercer una fuerza moral en el comportamiento de los empleados públicos.
Pueden darse de tres maneras:
 - **Competencia:** realiza la medición de la eficacia a un profesional para asegurar su nivel de cualificación adecuado.

- **Eficacia incentivadora:** es el nivel de grado de la política de una institución junto con la gestión de recursos humanos para brindar estímulos a la productividad, calidad de servicio y el aprendizaje.
- **Flexibilidad:** realiza la medición de las políticas y la gestión de recursos humanos hacia la adaptación a cambios estratégicos para una innovación a favor de una institución.

5. Capacidad integradora: está relacionado a la evaluación de la eficacia en el cual el sistema de servicio civil pueda desarrollar una armonía de expectativas e interés por parte de los directivos y empleados a fin de mantener la comunicación y reducir la conflictividad.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2014), presenta la DIRECTIVA N° 002-2014- SERVIR/GDSRH, en ella las disposiciones generales menciona el ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos en el Sistema de Gestión lo cual comprende siete subsistemas establecidos en el artículo 3° del Reglamento General de Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que son:

Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos,

Ss2. Organización del trabajo y su distribución,

Ss3. Gestión del empleo,

Ss4. Gestión del rendimiento,

Ss5. Gestión de la compensación,

Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación,

Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.



Fuente: *Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2014, p. 4)*

Ss3. Subsistema Gestión del empleo, está definido como un conjunto de políticas y normas referidas al personal que será parte del servicio civil en el Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos, tomando en cuenta el proceso de la incorporación y la administración de personas (p. 6).

Proceso de Gestión de la Incorporación: Esta comprendido por normas, procedimientos y herramientas que servirán de acceso y formalización de los servidores civiles en el puesto y entidad que ingresa. Para lo cual deben pasar por los siguientes procesos:

- 1. Selección:** Se considera como un mecanismo de selección a la persona idónea para ocupar el puesto requerido en base a méritos, evaluación y transparencia de acuerdo a los requisitos de acceso al servicio civil. Para lo cual se procede a una convocatoria, luego la selección, entrevista y relación de nuevos servidores (p. 6).
- 2. Vinculación:** Este proceso es la formalización que se realiza mediante una resolución administrativa o contrato entre el servidor civil y la entidad pública, en donde se determinan las características del trabajo, deberes del funcionario, derechos correspondientes de acuerdo a la modalidad de la incorporación (p. 6).

3. **Inducción:** Es el proceso referido a la socialización y orientación entre la entidad y el empleado público que se incorpora, en esta se realiza la inducción general referida al Estado, la entidad pública, las normas de la institución y los procedimientos del puesto de trabajo a desarrollar, garantizando así su integración al puesto de trabajo mediante un documento o registro de inducción (p. 6).
4. **Periodo de prueba:** En este proceso se establece por norma en un tiempo determinado la validación de la habilidad técnica, experiencia y competencia en el puesto de trabajo del servidor. Así mismo se considera una retroalimentación en los procedimientos de trabajo, adaptación al puesto y conveniencia de las condiciones tanto económico como social. Tal es así que dicha evaluación es registrada en reportes en el periodo de prueba y actas de retroalimentación (p. 6).

Administración de personas: En esta se establece la gestión de los procedimientos, herramientas y normativas referente al control administrativo de los servidores públicos y se desarrolla en cinco procesos (p. 6).

1. **Administración de legajos:** Es el proceso en el cual la entidad administra el registro de los documentos de los servidores, de tal manera que en cualquier momento actualizan y conservan con una declaración jurada en forma digital y físico (p. 6).
2. **Control de asistencia:** Es el control de asistencia y tiempo de permanencia de acuerdo a los horarios de trabajo en la Institución, en esta se toma en cuenta la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerios, inasistencias, tardanzas, entre otros. Para tal efecto se tiene un registro de asistencia por cada servidor (p. 6).
3. **Desplazamientos:** En este proceso se administra los movimientos de trabajo de los servidores en las áreas designadas, tomando en cuenta el tiempo de rotación de puesto, destacamentos, comisiones, por lo que se tiene un registro de dichos desplazamientos.

4. **Procedimientos disciplinarios:** Es el proceso que determina el incumplimiento de alguna norma, luego procede a responsabilizar y aplicar una sanción al servidor que incumpla o comete algún acto disciplinario. Por lo que se recurre a un informe y resoluciones para determinar la disposición (p. 6).
5. **Desvinculación:** Dicho proceso aplica las normas en caso se presenta el fin de la relación laboral del servidor civil y la institución, por lo cual se formaliza el final del vínculo laboral mediante una resolución de desvinculación, registro de entrega de cargo y formatos administrativos (p. 6).

El Congreso de la República, (2004), presenta la Ley marco del empleo público, Ley N° 28175, en el capítulo IV menciona la Gestión en el empleo público con cuatro artículos las cuales son viables para denominarlos dimensiones, que son:

Dimensión Proceso de Inducción.

Menciona que un trabajador que inicia un empleo, tiene derecho a una inducción, referente a la política de la empresa, lo cual indica sus derechos, obligaciones y funciones en su cargo.

Chiavenato, (2009b), en su libro de Talento humano lo clasifica a la inducción como un método de socialización organizacional, lo denomina programa de integración y lo define como un programa formal, intensivo propio del entrenamiento inicial para los empleados nuevos que ingresan a una organización, tiene como objetivo familiarizarlos con la misión y visión de la organización, así mismo les dan a conocer la denominada cultura organizacional que está referido a las costumbres internos, su estructura en las áreas o departamentos. Estos programas pueden darse en un día a cinco días de acuerdo a la intensidad de poder socializarse, luego se realiza el seguimiento a un

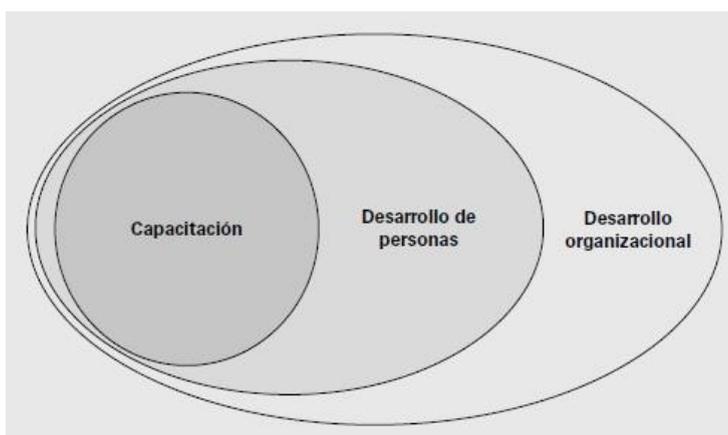
mediano plazo por parte de las gerencias de la institución a fin de evaluar su desempeño de acuerdo al cargo que ocupa el nuevo empleado. (p.189, 190)

Armas Ortega et al., (2017,p.92 ,93),en el libro gestión de talento humano, menciona que este proceso de inducción deben contemplar ciertos detalles siguientes:

- **Bienvenida:** es el apoyo cordial de ingreso al nuevo empleado a la empresa, para que se sienta en confianza y a gusto para que pueda comprometerse en colaborar en algunas circunstancias con el equipo de personas que le tocaría relacionarse.
- **Detalle de actividades:** es brindarle una guía en la cual se detallan las actividades a realizar, el tiempo al proceso de inducción, ya que esto pretende que el nuevo colaborador se encuentre a la expeditiva de la organización.
- **Contrato de trabajo y otras normativas:** es el documento que cumple las legislaciones vigentes y es el derecho del empleador proporcionar al nuevo empleado dicho documento para que tenga confianza y socialización y cumpla los reglamentos y políticas internas.
- **Difusión sobre los beneficios sociales:** este documento que se adiciona al contrato de trabajo está referido a la incorporación a instituciones de salud, lo cual les da beneficio a sus derechos personales y no están siendo vulnerados más bien amparados mediante un proceso legal.
- **Registros:** es un registro con los datos completos del nuevo personal que presenta el proceso de inducción, llamado también expediente, hoja de servicio.
- **Regulación de documentos y expedientes:** es el archivo o file por cada personal nuevo que se contrata y que forme un historial del trabajador en la organización, generalmente son documentos personales tales como partida de nacimiento, de matrimonio, copia del contrato, copia del seguro social, cedula de identidad, etc., que son de importancia y gran utilidad.

Dimensión Capacitación

Como gestión en el empleo público es un deber de la organización y un derecho del empleado público en tener una capacitación referente a los conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades, con las cuales va a garantizar su desempeño en el puesto asignado y sentirse realizado personalmente o profesional para brindar un buen servicio.



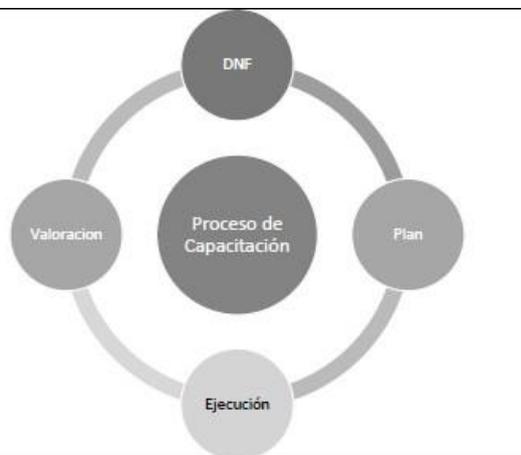
Fuente: *Chiavenato, (2009b, p. 367)*

Armas et al., (2017), en el libro *Gestión de talento humano*, capítulo IV presenta como proceso de la gestión humana, a la capacitación y desarrollo y lo toma en cuenta como parte de la educación profesional. Se inicia en la necesidad de actualización de cambios y avances del entorno por lo que las organizaciones determinan mecanismos para brindar a sus talentos temas de capacitación, formación, desarrollo, etc, que les permita alcanzar óptimos resultados. Es así que con el proceso de capacitación se potencializa los talentos, beneficia a la organización porque favorece la competitividad de la empresa, llegando hacer una inversión que relaciona directamente la capacidad de la empresa y adaptarse a los cambios (pp. 99-102).

También menciona que el proceso de capacitación incluye pasos que están representados en un orden lógico:

- Determinar las necesidades de capacitación o fortalecimiento (DNF).
- Planear la capacitación.

- Implementar o ejecutar la capacitación.
- Evaluación del proceso.



Fuente: Armas et al., (2017, p.103)

Dimensión Progresión

En la ley y dentro de la gestión en el empleo lo determina como un ascenso de las funciones que ejercía el empleado a otra función más compleja y de mayor nivel.

Longo & Ramió, (2008), en su libro la profesionalización del empleo público menciona que existen leyes en Iberoamérica que implantan un sistema de meritocracia y por consiguiente una progresión de un servidor público para conseguir un ascenso y promoción, pasar de sus funciones de servicio civil a un servicio profesional y de carrera. (p. 242).

Chiavenato, (2009b), en el libro talento humano, contrariamente a que es un derecho de una gestión pública, menciona que los planes de hacer carrera por medio de un ascenso y por consiguiente un aumento de remuneración del empleado, se consigue una saturación de personal en las empresas, ya que aumenta la cantidad de personal de niveles intermedios, es decir el departamento de recursos humanos, gerentes y ejecutivos deben plantear técnicas de evaluación de los empleados para una progresión justa. (p. 205).

En la parte I, capítulo 3 presenta un modelo de sustituciones de puestos claves, en la cual toda organización que planifique realizar promociones, sustituciones de empleados ante

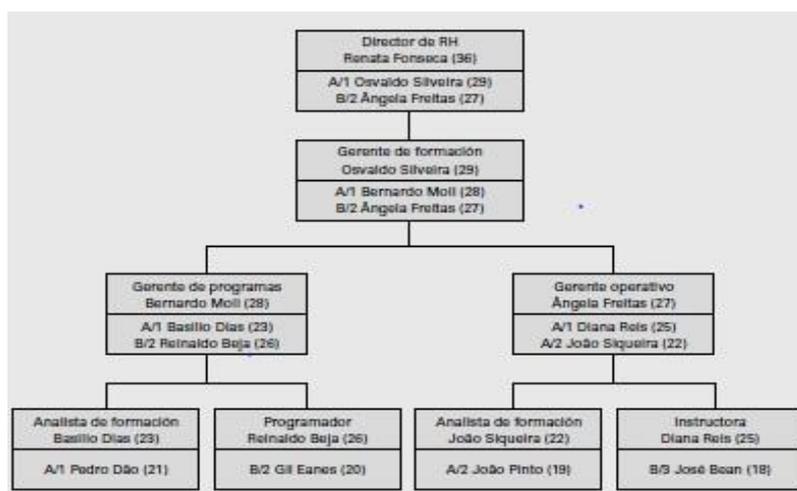
cualquier eventualidad debe realizar un organigrama de carrera que también lo denomina grafica de reemplazo, el cual tendría la información más preciso nombre del empleado actual y en un segundo plano el nombre del reemplazante, esta decisión se optaría por tres opciones:

- Empleado listo para una promoción inmediata.
- Empleado que requiere mayor experiencia en el puesto actual.
- Empleado con un reemplazo ya denominado.

Por otro lado, la evaluación de los empleados a tal progresión o promoción seria de la siguiente manera:

- Desempeño excepcional.
- Desempeño satisfactorio.
- Desempeño regular.
- Desempeño deficiente.

Ejemplo de organigrama con nombres de principales ejecutivos y sustituciones:



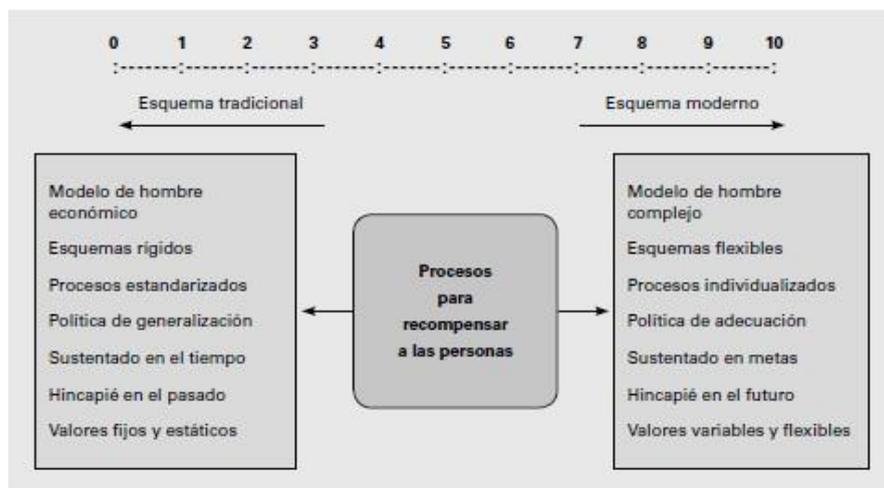
Fuente: Chiavenato, (2009, p.85)

Dimensión Retribución del desempeño laboral

Según la ley marco del empleo público, debe existir una retribución de desempeño al empleo público de acuerdo a evaluaciones las cuales deben ser con justicia y equidad. Así mismo tomando en cuenta los siguientes criterios: universalidad, base técnica y competencia laboral.

Chiavenato, (2009), En su libro de Talento humano en la parte IV recompensar a las personas, define a los procesos para retribuir a las personas como elementos fundamentales que tienen, con el fin de incentivar y motivar a los empleados de una organización, siempre cuando los objetivos planteados se hayan alcanzados. Recompensar significa también retribución, premio o reconocimiento por los servicios de un buen desempeño de un personal en una organización (p. 278). Realizar una evaluación para un sistema de recompensas es variable, por lo que se enfoca en dos posiciones:

- **Enfoque de recompensa tradicional**, se basa en la motivación de un modelo *homo economicus*, que se realiza con incentivos salariales económicos o materiales. Esto se realiza bajo un proceso de la política de la empresa generalizada y aplica a todo el personal indistintamente sin tomar en cuenta las diferencias en alcanzar metas individuales.
- **Enfoque de recompensa moderna**, se basa en el modelo del hombre complejo, es decir que toda persona se siente incentivada, motivada por las variaciones de incentivos, recompensas, por alcanzar objetivos planteados dentro de la organización. Esta se rige dentro de un proceso personalizado con una política adaptada a las diferencias individuales entre personas y su desempeño.



Fuente: Chiavenato, (2009, p. 279)

En su mayoría las organizaciones determinan varios tipos de recompensa económica (p. 317).

Entre ellas las cuatro principales son:

1. **Las recompensas debidas al cumplimiento de los objetivos de la empresa**, está determinada de acuerdo a las ganancias o pérdidas obtenidas en los resultados anuales o semestrales. Y hasta ahora sigue siendo considerado por los directivos y gerentes como un criterio de buen potencial para generar un mayor efecto de motivación y compromiso.
2. **Las recompensas vinculadas a la antigüedad del trabajador en la organización**, están basados en el tiempo de servicio de un trabajador siempre cuando haya tenido un desempeño satisfactorio, y se concede automáticamente en ciertos intervalos, digamos cinco, diez años, en otros casos lo denominan decenios, quinquenios, suelen ser pequeños, pero mantienen el equilibrio salarial.
3. **Las recompensas por un desempeño claramente excepcional**, está ligado generalmente a un buen desempeño y puede representar una mejora salarial lo cual le brinda al empleado una buena motivación e incremento de méritos.

4. Las recompensas debidas a resultados de las áreas, departamentos en particular,

se realiza por cumplimiento de objetivos en un grupo de personas de una sola área o departamento, estas recompensas pueden ser aplicados por porcentaje a sus salarios del personal.

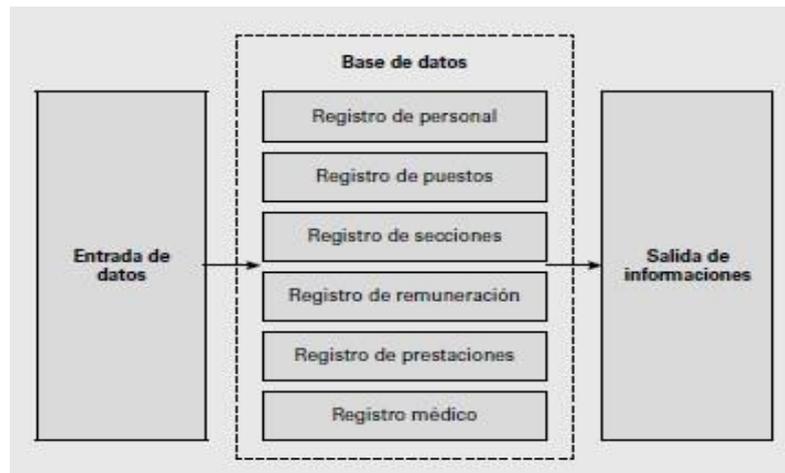
Dimensiones Registro de Empleados y cesantes

En el artículo 14 de la ley marco del empleo público, manifiesta que toda entidad pública debe organizar un registro de los empleados que laboran en ella y de los cesantes, tenerlos actualizado cada vez que sea necesario, el mismo que debe estar en los registros nacional de personal del empleo público que está a cargo del Consejo superior del empleo público.

Chiavenato, (2009), en su libro de Talento humano en la parte VII capítulo 16, toma en cuenta el tema base de datos de la administración de recursos humanos, donde define como un soporte general a la información que funciona como un sistema de almacenamiento de datos los cuales se encuentran codificados, procesados y a la vez disponibles. Estos datos pueda que no tengan valor, pero cuando se les clasifica, relaciona y se almacena correctamente, brindan información fundamental. Ahora estos archivos deben mantenerse actualizados, organizados en un banco de datos de tal manera que el procesamiento en simultáneo permite ser eficiente en la información requerida (p. 511). Por lo que el área de recursos humanos en una organización crea la necesidad de usar diversas bases de datos interconectados y les permite almacenar datos de niveles complejos que pueden ser:

1. **Registro de personal**, tienen datos personales completos de cada colaborador.
2. **Registro de puesto**, son los datos de los cargos o funciones que realiza un empleado.
3. **Registro de secciones**, datos relacionados a los trabajadores que pertenecen a cada área, sección o departamento.
4. **Registro de remuneraciones**, datos de los salarios de cada uno de los trabajadores incluyendo los incentivos salariales.

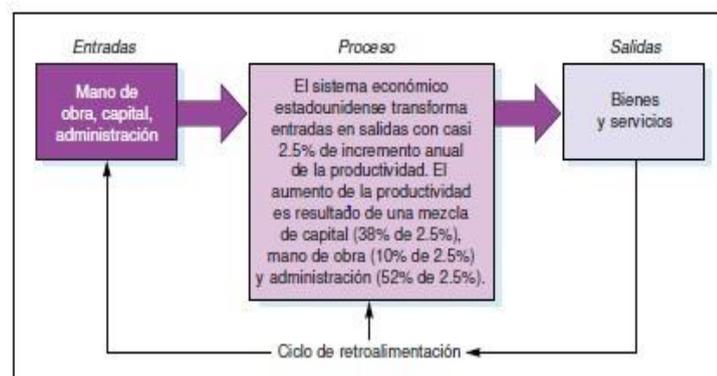
5. **Registro de prestaciones**, son datos de diferentes prestaciones y seguros sociales de salud que puedan gozar los empleados.
6. **Registro de cesantes**: son datos almacenados de personal que han sido cesados por ley o por alguna otra circunstancia.



Fuente: Chiavenato, (2009, p. 512))

Variable Productividad Laboral

Render & Heizer, (2009), publican el libro Administración de la producción, en el capítulo I, en el tema el reto de la productividad define a la productividad como un concepto que relaciona una salida que puede ser bienes y servicios con una o más entradas o insumos que puede ser la mano de obra y capital. Tal es así que un administrador del negocio mejorara la razón entre salida e insumos, mejorando la productividad y por consiguiente conseguir la eficiencia. (p.13)



Fuente: Render & Heizer, (2009, p. 14)

La productividad depende del incremento de la producción, esto influye en la estandarización o en los pagos adicionales de la mano de obra, capital y la administración. Por otro lado, si los rendimientos de los elementos de entrada aumentan sin incrementar la productividad, el precio se incrementa; otro caso es que los precios tienden a bajar cuando la productividad se incrementa, esto se debe a que se produce más con los mismos recursos. (p. 16, 17).

La medición de la productividad puede ser directa y en algunos casos puede medirse en horas – trabajo, resumiéndose así en una ecuación:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas-trabajo empleada}}$$

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salida}}{\text{Mano de obra + material + energía + capital + otros}}$$

Fuente: *Render & Heizer,(2009, p. 14, 15)*

El autor del libro también menciona que la medición de la productividad en el sector servicio es diferente, los ajustes que se realizarían son casos de desempeño en la atención al público, donde cada escenario es diferente alterando la precisión de la medida tales como:

- casos por hora de trabajo.
- casos por empleado.

Factores decisivos para incrementar o mejorar la productividad:

1. **Mano de obra**, es un factor importante ya que, si se tiene una fuerza laboral más saludable, mejor educada y más motivada, se incrementaría la productividad en poco tiempo, se dice que en un 10% puede aumentar la productividad en un año si mejora la calidad del trabajo, y esto requiere:

- Educación básica para una fuerza laboral efectiva.
 - Buena alimentación para esta fuerza de trabajo.
 - Proporcionar un gasto social, como transporte y salubridad.
- 2. Capital**, está referido a que los empleados para trabajar necesitan herramientas, la inversión de este capital está directamente dirigido a dichas herramientas y por otro lado también influye en la inflación e impuestos. Pero si hay un descenso en el capital invertido por empleado, es seguro que la productividad se va en caída. Entonces la inversión del capital se hace necesario y nunca suficiente para aumentar la productividad, por eso los administradores siempre realizan ajustes en los planes de inversión cuando existe cambios en los costos de capital.
- 3. Administración**, está catalogado como un factor de la producción y un recurso económico, ya que se responsabiliza de que la mano de obra y el capital se utiliza de manera segura y efectiva para aumentar la productividad, esto lo consigue utilizando los recursos, mejorando con la tecnología, manteniendo una fuerza laboral capacitada.

Dimensión Eficiencia

Render & Heizer, (2009), en el capítulo I del libro administración de la producción, define a la eficiencia, en realizar bien un trabajo utilizando un mínimo de recurso. (p. 13).

Prokopenko, (1990), en su libro de productividad, en el análisis de la productividad en la empresa, aplica una ecuación para una productividad individual y relaciona un cociente para la eficiencia donde indica:

T_n = horas de trabajo normales (cantidad producida x tiempo normal)

T_e = horas de trabajo efectiva

$$\text{Eficiencia del trabajador} = \frac{T_n}{T_e}$$

Tr = horas de trabajo del insumo

$$\text{Eficiencia del proceso} = \frac{Tn}{Tr}$$

Eficiencia global del trabajo = eficiencia del trabajador × ratio de horas de trabajo efectivas × ratio de horas de trabajo del insumo = eficiencia del proceso × ratio de horas de trabajo del insumo.

Fuente: Prokopenko, (1990, p. 36)

De acuerdo al concepto y evolución de la productividad el autor menciona que la medición global del desempeño de una organización se basa en cinco elementos que son: objetivos, eficiencia, eficacia, comparabilidad y tendencias progresivas.

La eficiencia indica en qué grado, el producto se genera con los insumos disponibles. Esta medición de la eficiencia indica la relación entre producto e insumo con el grado de uso de los recursos. (p. 39).

Dimensión Eficacia

Chiavenato, (2009), en su libro comportamiento organizacional, define a la eficacia como un indicador de los resultados que se han alcanzado, es decir el logro de los objetivos en función a las capacidades del personal. En términos generales determina como la capacidad que pudiera tener una organización para dar beneficio a las necesidades de producción, servicio al mercado o personas (p. 494).

Dailey, (2012), en su libro comportamiento organizacional, desarrolla la eficacia operativa en el módulo I, funciones de la gestión para resolver problemas organizacionales, en la cual menciona que un directivo o supervisor en el trabajo, son los responsables de apoyar la **eficacia operativa** que lleva a una producción óptima para proveer bienes y servicios. (p. 16).

Es así que la eficacia operativa en esta responsabilidad de un gerente o supervisor presenta tres componentes:

1. **Componente técnico**, es la responsabilidad del directivo que debe garantizar la utilización eficaz de los recursos que tiene y junto con la tecnología aplicada a la producción pueda lograr las metas establecidas.
2. **Componente conceptual**, viene hacer la responsabilidad de un supervisor en desarrollar nuevos métodos y sistemas operativos para mejorar la producción de bienes o servicio, así obtener buen desempeño del empleado y por consiguiente una competitividad en la empresa.
3. **Componente humano o bienestar en la fuerza laboral**, es un componente que compromete a la organización, por lo que debe desarrollar programas de apoyo a empleados problemáticos, asistencia sanitaria, es decir mantener una satisfacción laboral, ya que relaciona el ausentismo laboral, número de quejas y rotación de personal.

Dimensión Efectividad

Hammer, (2016), en el libro habilidades gerenciales, define a la **efectividad organizacional**, como una medida en la cual una institución u organización alcanza sus objetivos. Por otro lado, definiendo como concepto amplio a la efectividad menciona que es el grado de evaluación de los objetivos alcanzados, ya sea objetivos oficiales, operativos o mixtos. (pp. 37-39)

Algunas organizaciones se rigen en que la eficiencia lleva a la efectividad y otras señalan que la eficiencia y la efectividad no están relacionadas, así mismo manifiesta que una institución pueda ser altamente eficiente pero no llego a cumplir sus objetivos, esto porque genera un servicio sin demanda, por otro lado, una organización pueda ser que alcanza sus objetivos de servicio, pero no son eficientes. Todos estos conceptos están alienados a enfoques tradicionales de la efectividad que son:

1. **Enfoque de objetivos**, es la identificación de los objetivos lógicos de servicio en una organización y al alcanzar buenos niveles de servicio logran la satisfacción de los usuarios.
2. **Enfoque de los recursos del sistema**, es la determinación efectiva de los insumos para mantener el proceso de producción, por lo que siempre deben mantener los recursos así sean escasos y valiosos. Se considera también como un criterio que determina la eficacia organizacional al obtener estos recursos.
3. **Enfoque de proceso interno**, está referido como un elemento importante en la efectividad, ya que relaciona productividad con las buenas relaciones de sus colaboradores, mantienen una organización efectiva con un proceso interno uniforme y bien constituido. En sus procesos internos tienen cultura corporativa con un ambiente de trabajo positivo, existe comunicación, confianza, toma de decisiones, participación, recompensa y desarrollo profesional.
4. **Enfoque de intereses**, es el enfoque que integra a las diversas actividades que se relaciona con grupos que se encuentran dentro y fuera de la organización, pero con un interés propio, entre ellos están los acreedores, proveedores, empleados, usuarios internos y externos. Cada quien presentan criterios diferentes de la efectividad que esperan de la institución ya que el interés ante la organización es diferente.
5. **Enfoque de valores en competencia**, es el concepto o valores que definen las gerencias o altos mandos en una institución de acuerdo a las dimensiones de valor que vean conveniente, las cuales son:
 - El foco organizacional, el cual está referido a valores que pueden ser dominantes entre la institución, son temas internos y externos y determinan los altos mandos para el bien de la organización en el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.

- La estructura de la organización, en esta establecen los altos mandos si el sistema que llevan puede ser estable o flexible, así tener un control rígido o adaptarse a cualquier cambio.

2.3. Marco Conceptual.

Gestión del empleo, sistema o capacidad de poder realizar un trabajo aplicando la vocación de servicio, responsabilidad, honestidad y valores propios de la institución.

Eficiencia, capacidad de poder realizar alguna acción usando el menor recurso posible.

Merito, es el acto que justifica a que una persona reciba un reconocimiento por un logro obtenido o también puede ser un reconocimiento de un fracaso.

Consistencia estructural, sistema de confiabilidad, solido e íntegro en sus conceptos.

Coherencia estratégica, trayectoria viable de producción que ha sido definido por una organización que se mantiene férrea a los sistemas o que se adapte a ciertos cambios.

Consistencia directiva, normas inalterables para llevar a cabo una acción técnica en una gestión pública.

Consistencia de los procesos, actividades que generan confianza en los procesos y que dan resultados con mayor claridad en las relaciones laborales.

Capacidad funcional, habilidad natural de una persona para poder realizar alguna actividad básica.

Competencia, factores o características que distingue a una persona de otra para lograr un desempeño mejor.

Eficacia incentivadora, acción que puede ser motivadora ante una productibilidad no esperada y puede ser económico o solidario personal.

Flexibilidad, acción de adaptarse a cualquier situación o necesidades.

Capacidad integradora, acción que desarrolla armonía y equilibrio entre grupos que pertenecen a una o varias organizaciones.

Proceso de Inducción, programa de aprendizaje o entrenamiento que se brinda a personal nuevo que ingresa a una institución para su socialización y realice un buen desempeño en su puesto de trabajo.

Capacitación, actividad que programa una institución para su personal a fin de brindarles buena actitud, aprendizaje, nuevas habilidades, para mejorar su desempeño.

Progresión, acción que permite promocionar un ascenso de un empleado, de un puesto de trabajo a otro de mayor rango en función a su buen desempeño.

Retribución del desempeño laboral, es una recompensa que una institución brinda a uno o más de sus empleados que hayan cumplido con los objetivos brindados, así conseguir motivación y compromiso de seguir laborando.

Registro de empleados y cesantes, archivo completo individual de un colaborador que está activo o cesado en una empresa, que consta de datos personales que les sirve de banco de datos para cualquier información.

Productividad Laboral, es el volumen total de producción de productos obtenidos en función a una unidad de persona que realizó el trabajo o tiempo efectuado en la actividad.

Mano de obra, personal involucrado directamente en la producción en una institución.

Capital, es un activo que se convierte en una inversión para emprender una actividad productiva, puede ser herramientas o dinero.

Administración, es el acto de organizar, planificar, controlar y dirigir los recursos de una persona o institución para llevar a cabo una producción y obtener un beneficio.

Eficiencia, es el cumplimiento de ciertas metas usando el menor recurso posible.

Eficacia, es el cumplimiento de los objetivos trazados, sin tener en cuenta la cantidad de recursos usados.

Eficacia operativa, son actividades específicas que una organización desarrolla y que le resulta ventajosa en su producción, capaz de producir en menor tiempo.

Efectividad, evaluación que se realiza ante una producción establecida en los objetivos, y puede evaluarse en porcentaje.

Efectividad organizacional, es el efecto deseado por la institución de haber conseguido sus objetivos con la menor pérdida posible.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

3.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
- Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
- Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	La gestión del empleo público cuya referencia se encuentra en la carta magna Iberoamericana en América Latina, define como una posesión que debe tener un servidor público lo cual le atribuye garantía para poder desempeñar con eficiencia y eficacia sus funciones y a la vez brindar vocación de servicio, responsabilidad, honestidad, valores a su institución. Longo & Ramió, (2008).	La gestión del empleo público es el desempeño del servidor público cuando cumple sus funciones a través de: el proceso de inducción, capacitación, progresión, retribución del desempeño laboral y registro de empleados y cesantes.
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral relaciona a la mano de obra, capital, maquinarias o sistema de trabajo, que viene hacer las entradas o insumos y como resultado o salida es la productividad, lo cual una mejora significa encontrar la eficiencia. Render & Heizer, (2009)	Para llegar a una productividad laboral óptimo en este escenario público, se aplicará instrumentos de recolección de datos en la eficiencia, eficacia y efectividad.

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1 Método de Investigación

Método General.

La investigación se llevó a cabo en los conceptos del método científico, ya que comprende la identificación del problema, formulación de la hipótesis y realizar los instrumentos para obtener resultados que demuestren la hipótesis de la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. Cabe mencionar que en esta investigación se desarrolló bajo el método deductivo, dirigido de lo general a lo específico.

4.2 Tipo de Investigación

El presente estudio por su desarrollo, está en el marco de la investigación básica, pura o fundamental ya que se busca incrementar conocimientos y que futuros investigadores lo pueda usar el tema en mención, pero en otros escenarios.

Tomando en cuenta a Ñaupas et al., (2014)

“Menciona que la investigación básica o sustantiva motiva a la curiosidad de descubrir nuevos conocimientos, es el amor a la ciencia para la ciencia y sirve de base a la investigación aplicada” (p. 91).

4.3 Nivel de Investigación

La investigación en estudio se llevó a cabo en el nivel correlacional ya que la medición y evaluación mediante la estadística se realizará entre las dos variables: gestión pública y productividad laboral.

De la teoría de Hernandez et al., (2014)

“Indica que el tipo de estudio correlacional tiene como finalidad determinar la relación o grado de asociación que pudiera existir entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

4.4 Diseño de la Investigación.

En esta investigación se considera un diseño no experimental transversal, ya que se busca una relación existente entre las variables en estudio, luego analizarlos sin la manipulación alguna de acuerdo a los datos obtenidos.

Hernandez et al., (2014) En su libro metodología de la investigación, define:

“A la investigación no experimental cuantitativa como el estudio en la que no se manipulan las variables, solo se observa el fenómeno en su medio natural” (p. 152).

4.5 Población y Muestra

Población.

Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, son las personas que apoyaran en la recopilación de datos para la investigación. Los cuales se menciona en el siguiente cuadro:

Tabla 1
Población

POBLACION MUNICIPAL DISTRITAL DE PILCOMAYO	
Personal Nombrado	1
Colaboradores bajo mandato judicial	6
CAS	60
Colaboradores Ley 728	34
Total	101

Muestra.

La muestra es una parte de la población por lo tanto en la investigación se toma en cuenta el total siendo 101 colaboradores que apoyarán a la investigación, señalando que es una muestra censal.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica.

En la presente investigación se llevó a cabo la técnica de la encuesta como medio para la recolección de datos.

Instrumento.

Como instrumento se elaboró un cuestionario en base a las variables en estudio lo cual desarrollaron los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo.

Ñaupas et al., (2014)

“En el libro metodología de la investigación define al cuestionario como parte de la técnica de la encuesta la cual se formula sistemáticamente conjuntos de preguntas escritas, relacionando la hipótesis, las variables e indicadores del estudio” (p. 211).

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se consideró el alfa de Cronbach, el cual condujo a la fiabilidad del instrumento para ser aplicado para la recolección de datos.

Tabla 2

Fiabilidad de gestión del empleo público

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.798	26

La tabla 2 representa la fiabilidad de la variable gestión del empleo público hallado con el alfa de Cronbach cuyo resultado es de 0,798 siendo la calificación excelente confiabilidad los 26 ítems del instrumento de dicha variable.

Tabla 3

Fiabilidad de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.726	26

La tabla 3 representa la fiabilidad de la variable productividad laboral hallado con el alfa de Cronbach siendo el resultado de 0,726 por lo tanto, la calificación es excelente confiabilidad los 26 ítems del instrumento de dicha variable.

Validación

Respecto a la validación, se tomó en cuenta la validez de contenido que fue validado por expertos temáticos, profesionales que cuentan con el grado de maestro o doctor. Las evidencias se adjuntan en anexos.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Seguido del desarrollo del cuestionario estos datos fueron procesados y analizados estadísticamente con la ayuda del Excel y el software del SPSS v. 25. Dando lugar a la realización de tablas, gráficas y la interpretación respectiva del resultado obtenido.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación.

La investigación se desarrolló dentro del margen del reglamento de grados, títulos y reglamentos de investigación de la Universidad, tal es así que durante el proceso se respeta las normas de conducta científica, la propiedad intelectual, manteniendo los registros hasta el final del informe. Se tiene el permiso de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo para la aplicación del instrumento con el cual se obtendrá información, respetando la dignidad de las personas que participaran sin vulnerar su integridad siendo su participación voluntaria.

CAPITULO V: RESULTADOS

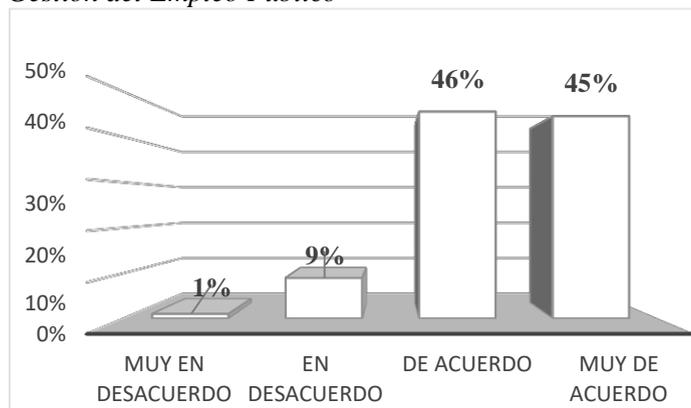
5.1 Descripción de resultados.

Variable Gestión del Empleo Público

Tabla 4
Gestión del Empleo Público

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	9	9%
De acuerdo	46	46%
Muy de acuerdo	45	45%
Total	101	100%

Figura 1
Gestión del Empleo Público



Fuente de la tabla 4

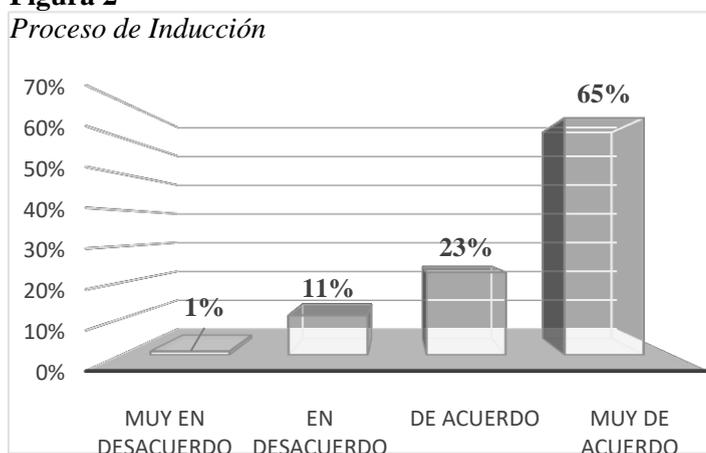
En la tabla 4 y representada con la figura 1 la variable gestión del empleo público, el 46% de los encuestados conformado por 46 colaboradores se encuentran de acuerdo con la gestión actual, seguido por una 45% que son también 45 trabajadores de la Municipalidad que están muy de acuerdo, pero se observa que el 9% de los colaboradores están en desacuerdo con la gestión en estudio y un mínimo del 1% están en muy en desacuerdo.

Dimensión Proceso de Inducción

Tabla 5
Proceso de Inducción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	11	11%
De acuerdo	23	23%
Muy de acuerdo	66	65%
Total	101	100%

Figura 2
Proceso de Inducción



Fuente tabla 5

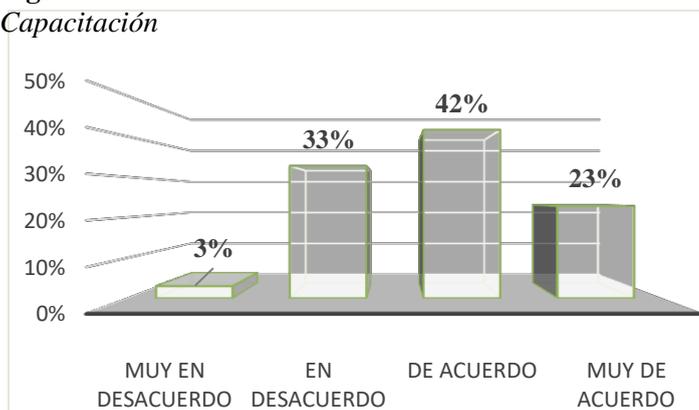
La tabla 5 y la figura 2 respectivamente representan los resultados de la encuesta a la dimensión de inducción. Donde se observa que el 65% que son 66 colaboradores se encuentran muy de acuerdo con el proceso que realizan, seguido de un 23% representado por 23 empleados están de acuerdo, sin embargo, se puede apreciar que el 21% que son 11 trabajadores están en desacuerdo y un 1% muy en desacuerdo alguno.

Dimensión Capacitación

Tabla 6
Capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	33	33%
De acuerdo	42	42%
Muy de acuerdo	23	23%
Total	101	100%

Figura 3
Capacitación



Fuente tabla 6

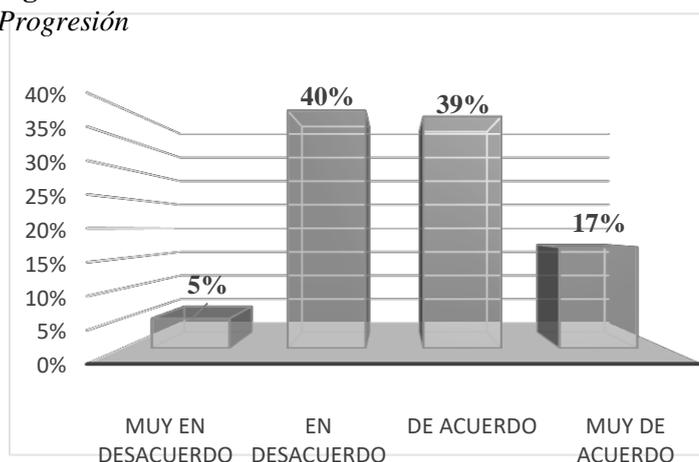
En la tabla 6 graficado en la figura 3 se observa que el 42% de los encuestados que son 42 colaboradores están de acuerdo con la capacitación que se les brinda, seguido de 23% representado por 23 trabajadores están muy de acuerdo, no obstante, el 33% que son 33 empleados de la Municipalidad están en desacuerdo, del mismo modo 3 empleados que son el 3% están muy en desacuerdo.

Dimensión Progresión

Tabla 7
Progresión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	40	40%
De acuerdo	39	39%
Muy de acuerdo	17	17%
Total	101	100%

Figura 4
Progresión



Fuente tabla 7

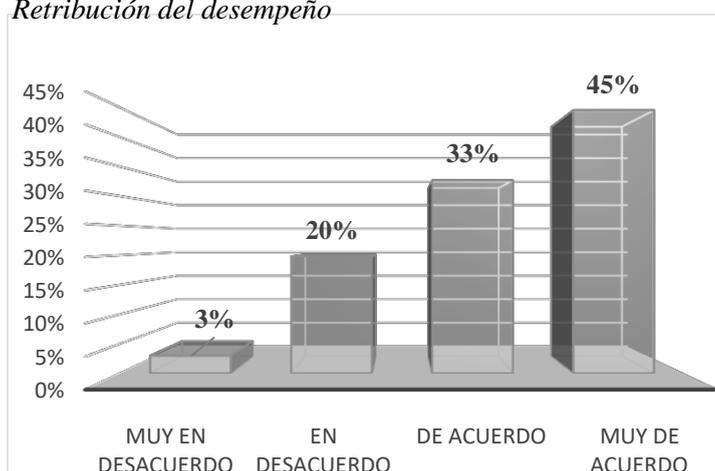
Se puede apreciar en la tabla 7 y la figura 4, que el 39% representado por 39 empleados están de acuerdo con la dimensión de progresión de la gestión en estudio, seguido de 17% que son 17 encuestados que están muy de acuerdo, contrariamente a estos resultados se observa un desacuerdo del 40% que son 40 trabajadores, seguido del 5% que viene hacer 5 trabajadores están en muy en desacuerdo.

Dimensión Retribución del desempeño

Tabla 8
Retribución del desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	20	20%
De acuerdo	33	33%
Muy de acuerdo	45	45%
Total	101	100%

Figura 5
Retribución del desempeño



Fuente tabla 8

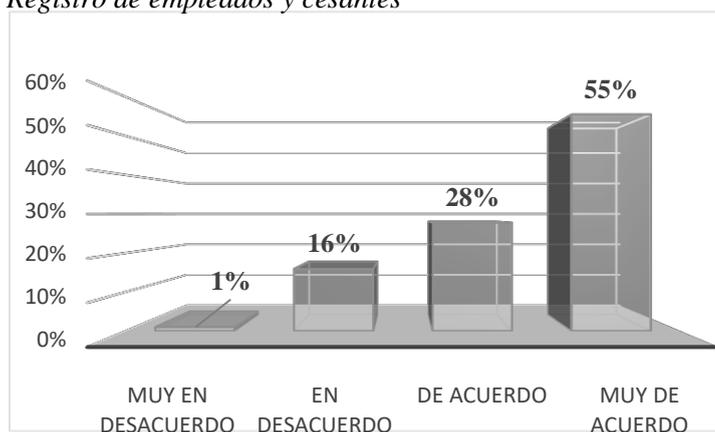
Observando la tabla 8 representado por la figura 5 se puede apreciar que el 45% que son 45 trabajadores de la Municipalidad están muy de acuerdo con la retribución del desempeño, seguido de 33% que son 33 empleados están de acuerdo. Contrariamente se observa que el 20% representado por 20 trabajadores están en desacuerdo, así mismo el 3% que son 3 personas están en muy en desacuerdo.

Dimensión Registro de empleados y cesantes

Tabla 9
Registro de empleados y cesantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	16	16%
De acuerdo	28	28%
Muy de acuerdo	56	55%
Total	101	100%

Figura 6
Registro de empleados y cesantes



Fuente tabla 9

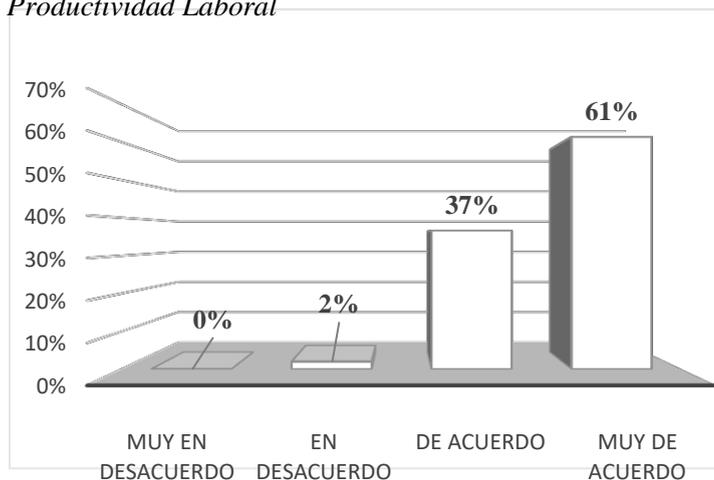
En la tabla 9 y la figura 6, se puede apreciar que el 55% de los encuestados, que al igual son 55 empleados están muy de acuerdo con la existencia de registro de empleados y cesantes, el 28% que viene hacer 28 empleados están de acuerdo. Cabe mencionar que hay un 16% que son 16 trabajadores están en desacuerdo y una persona que representa el 1% manifiesta muy en desacuerdo.

Variable Productividad Laboral

Tabla 10
Productividad Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	2%
De acuerdo	37	37%
Muy de acuerdo	62	61%
Total	101	100%

Figura 7
Productividad Laboral



Fuente tabla 10

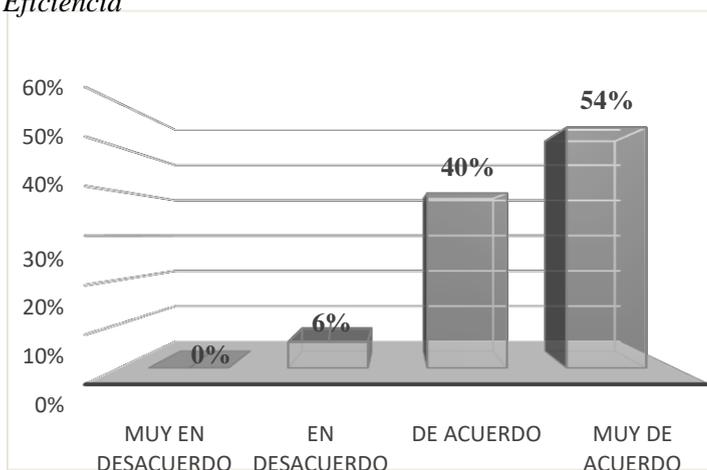
El resultado de la encuesta sobre la variable productividad laboral se ve representado con la tabla 10 y figura 7 respectivamente, donde se observa que 61% que son 61 empleados de la institución están muy de acuerdo, seguido de 37% que son 37 trabajadores están de acuerdo. Pero, hay un 2% de los encuestados que representa a 2 trabajadores está en desacuerdo y ningún empleado da a conocer muy en desacuerdo.

Dimensión Eficiencia

Tabla 11
Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	6%
De acuerdo	40	40%
Muy de acuerdo	55	54%
Total	101	100%

Figura 8
Eficiencia



Fuente tabla 11

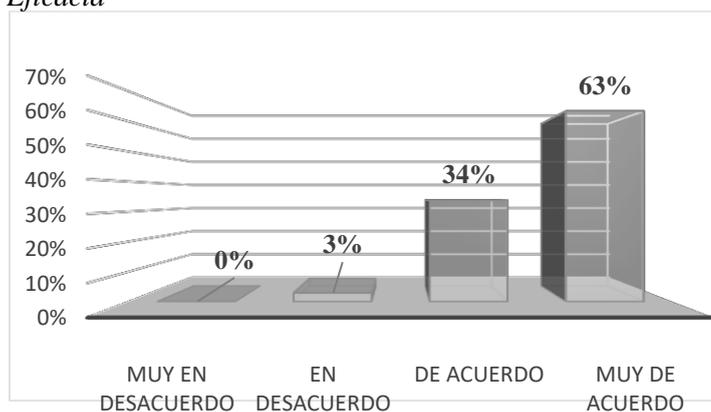
En cuanto a la eficiencia en la tabla 11 y la figura 8, la encuesta refleja que el 54% que representa a 54 trabajadores están muy de acuerdo, así mismo están de acuerdo el 40% que son 40 empleados. En tanto que un mínimo de 6 empleados que representa al 6%, muestran el desacuerdo de la eficiencia en la institución y ningún empleado está muy en desacuerdo.

Dimensión Eficacia

Tabla 12
Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	3%
De acuerdo	34	34%
Muy de acuerdo	64	63%
Total	101	100%

Figura 9
Eficacia



Fuente tabla 12

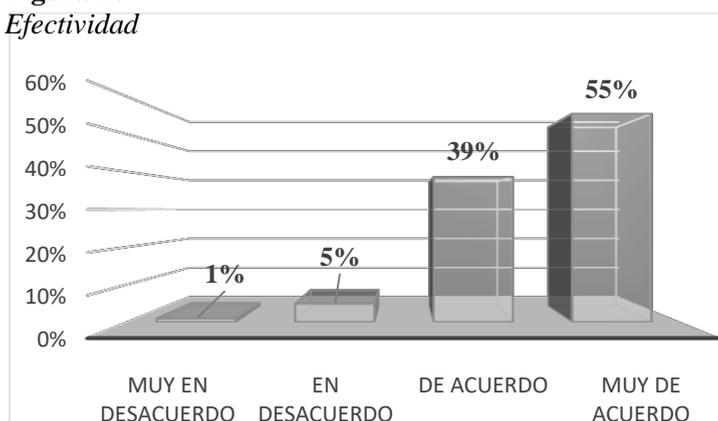
La encuesta de la dimensión eficacia representado en la tabla 12 y graficado en la figura 9, indica que el 63% que son 63 trabajadores están muy de acuerdo, seguido del 34% que son 34 empleado está de acuerdo. Contrariamente hay una minoría que es el 3% que son 3 trabajadores que están en desacuerdo y ningún empleado menciona muy en desacuerdo a la eficacia de productividad laboral.

Dimensión Efectividad

Tabla 13
Efectividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	5	5%
De acuerdo	39	39%
Muy de acuerdo	56	55%
Total	101	100%

Figura 10
Efectividad



Fuente tabla 13

La tabla 13 representado en la figura 10, muestra el resultado de la encuesta de la dimensión efectividad, lo cual indica que 55% que son 55 empleados de la Municipalidad están muy de acuerdo, seguido del 39% que son 39 trabajadores están de acuerdo con la efectividad ligado a la productividad laboral. Pero 5% que representa a 5 trabajadores están en desacuerdo y cabe mencionar que hay una persona que representa al 1% que está muy en desacuerdo.

5.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Paso 1: Formulación de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó en el estudio la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

Tabla 14
Correlación de las variables gestión del empleo público y productividad laboral
Correlaciones

		Gestión del		Productividad	
		empleo público		Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del Empleo público	Coeficiente de correlación	1.000	,648**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	101	101	
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,648**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	101	101	

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

Paso 4: Interpretación.

Considerando un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 14, existe relación significativa positiva de 0.648 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hipótesis Especifica 1**Paso 1: Formulación de hipótesis**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó en el estudio la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

Tabla 15
Gestión del Empleo público y Eficiencia

Correlaciones			Gestión del empleo público	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión del Empleo público	Coeficiente de correlación	1.000	,632*
		Sig. (bilateral)		0.020
		N	101	101
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,632*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Paso 4: Interpretación.

Considerando un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 15, existe relación significativa positiva de 0.632 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hipótesis Específica 2

Paso 1: Formulación de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó en el estudio la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

Tabla 16
Gestión del Empleo público y Eficacia

Correlaciones			Gestión del empleo público	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión del Empleo público	Coefficiente de correlación	1.000	,626**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	101	101
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,626**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	101	101

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

Paso 4: Interpretación.

Considerando un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 16, existe relación significativa positiva de 0.626 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hipótesis Especifica 3

Paso1: Formulación de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

Paso 2: Estadístico de prueba.

Se aplicó en el estudio la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico que determina el grado de relación entre dos variables. Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Calculo del estadístico de prueba.

Para la determinación de correlación de las variables se utilizó el SPSS v. 25 como se explica en la tabla siguiente:

Tabla 17
Gestión del Empleo público y Efectividad

Correlaciones			Gestión del empleo público	Efectividad
Rho de Spearman	Gestión del empleo público	Coeficiente de correlación	1.000	,613**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	101	101
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,613**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	101	101

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

Paso 4: Interpretación.

Considerando un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 17, existe relación significativa positiva de 0.613 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. La presente investigación realizado en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023, tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión del empleo público y la productividad laboral, siendo las variables de estudio. De los resultados estadísticos y considerando un nivel de significancia menor a 0.05, se observa el resultado y se verifica que existe una relación significativa positiva de 0.648 lo cual indica una relación positiva moderada entre las dos variables planteadas. Es evidente que para gestionar personas en el sector público es necesario plantear condiciones apropiadas para optimizar las labores de los funcionarios sobre todo dando el mejor uso a los recursos del Estado, cabe señalar que teóricamente definen la gestión del empleo público como un conjunto de políticas y normas que favorezca al trabajador público, así como la productividad laboral con la satisfacción y compromiso del empleado relacionado al puesto de trabajo.

Existe una coincidencia con la tesis de Ortiz de Zevallos, (2021) *“La ley del Servicio civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco - 2021”*, donde la relación entre la ley del servicio civil con la gestión del empleo, considerando también un nivel de significancia menor a 0.05, determinan un coeficiente de correlación de spearman de 0.583, que significa una correlación positiva moderada entre las variables.

También se sustenta en el libro de Longo & Ramió, (2008), donde indica que establecer condiciones favorable tal como lo menciona como profesionalización del empleo público, se llega a fortalecer el sistema laboral de una institución y una atención a los servicios de grupo de personas.

2. Respecto al primer objetivo específico, los resultados estadísticos demuestran que la relación entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital

de Pilcomayo en el año 2023, considerando el nivel de significancia menor a 0.05, existe una relación significativa positiva de 0.632, lo cual es una relación positiva moderada. Demostrando así que una gestión del empleo público bien estructurado en base a las normas legales se llega a una eficiencia laboral efectiva con los mínimos recursos posibles que se tiene en la Municipalidad.

Dicho objetivo de estudio coincide con la investigación de Avilés & Gómez, (2019) *“Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo, 2019”*, demostrando en ella que existe una relación entre la gestión municipal y la eficiencia, considerando también un nivel de significancia de 0.05, obtienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.612, que significa una correlación positiva media.

En el mismo sentido se sustenta en el libro de Longo & Ramió, (2008), quienes remarcan que la necesidad de llevar un sistema de empleo público ligado a una austeridad fiscal en las Instituciones públicas conduce a una mayor eficiencia con mejores resultados teniendo en cuenta un reducido personal pero bien capacitado.

3. El segundo objetivo específico de identificar la relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023, los resultados indican que, considerando un nivel de significancia menor a 0.05, se obtiene una relación significativa positiva de 0.626, tal es así que representa una relación positiva moderada entre la variable y dimensión en estudio. En tal sentido, la gestión del empleo público con metas y valores planteadas determina una eficacia organizacional donde la fuerza laboral se involucra en obtener los resultados planteados en un tiempo determinado.

También en la tesis de Avilés & Gómez, (2019) *“Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo, 2019”*, se demuestra que

existe una relación entre la gestión municipal y la eficacia, considerando también un nivel de significancia de 0.05, obtienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.572, que significa una correlación positiva media.

En el libro de Longo & Ramió, (2008), se menciona que modelos de gestión de personas o empleados públicos donde predomina la igualdad, el profesionalismo, el mérito y la capacidad se obtiene una eficacia laboral con compromiso del personal.

4. Con respecto al tercer objetivo específico de determinar la relación significativa entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023, evaluando en un nivel de significancia menor a 0.05, se puede observar que, si existe una relación significativa positiva de 0.613, que significa una relación positiva moderada entre la variable gestión del empleo público y la dimensión efectividad. De lo cual deducimos que, en la Municipalidad en estudio con una gestión del empleo público con atribuciones de garantía para que un servidor pueda desempeñarse, obtiene una productividad con una efectividad e imagen institucional favorable.

Por coincidencia lo manifestado se comprueba en la tesis de Avilés & Gómez, (2019) ***“Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – Satipo, 2019”***, donde demuestran que existe una relación entre la gestión municipal y la efectividad, considerando también un nivel de significancia de 0.05, obtienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.609, que significa una correlación positiva media.

El estudio se sustenta en el libro de Prokopenko, (1990), donde menciona que la planificación de estructuras y procesos de una gestión empresarial donde se involucra la gerencia y los empleados en general, desarrolla un rendimiento de una efectividad general lo cual se logra los objetivos y metas de la organización.

CONCLUSIONES

1. Tomando en cuenta un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 14, existe relación significativa positiva de 0.648 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
2. A un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 15, existe relación significativa positiva de 0.632 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
3. Considerando un nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 16, existe relación significativa positiva de 0.626 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.
4. Al tomar en cuenta el nivel de significancia menor a 0.05, y de acuerdo a los resultados de la tabla 17, existe relación significativa positiva de 0.613 determinando así una relación positiva moderada entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.

RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados encontrados en este estudio, se recomienda mejorar el modelo de la gestión del empleo público de acuerdo a la ley del servicio civil, desarrollar perfiles de puestos, selección de personal idóneo, contrataciones legales, inducción y supervisión en los trabajos asignados. Con el fin de brindar buen servicio a la comunidad.
2. Manteniendo el grupo de trabajadores de la Municipalidad, se recomienda crear actividades para lograr cumplir los objetivos institucionales, difundir reglamentos de puestos de trabajo, capacitaciones, retribución a desempeño laboral, evaluación y ascensos según calificación personal y de metas.
3. Se recomienda mejorar la comunicación directa de las autoridades o jefes inmediatos con los funcionarios mediante reuniones de trabajo donde se oriente cumplir las tareas propias de la Municipalidad en menor tiempo y con menos recursos en beneficio de los usuarios.
4. Proponer un modelo de trabajo buscando la efectividad es decir aplicando estrategias de organización de trabajo es decir elegir correctamente a la persona idónea para el puesto, acompañamiento de los jefes inmediatos en el trabajo de los funcionarios para corregir errores y cumplir con los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. In *Universidad de Concepción, Chile*.
[http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez-Freire-Gutiérrez.pdf)
- Andía, W., & Herrera, R. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana-Arequipa 2019. In *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*.
- Armas, Y., Llanos, M. del P., & Traverso, P. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. In *Universidad Ecotec*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014). Normas para la Gestión del sistema administrativo de Gestión de recursos humanos en las Entidades Públicas. *Gobierno Peruano*.
- Avilés, S., & Gómez, F. (2019). Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - Satipo, 2019. In *UPLA*.
- Bonilla, E., Díaz, B., Kleeberg, F., & Noriega, M.-T. (2017). Mejora continua de los procesos: herramientas y técnicas. In *Universidad de Lima, Fondo Editorial*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10832#.YBqZ_N94Vl4.mendeley
- Chiavenato, I. (2009a). Comportamiento organizacional. In *Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I. (2009b). Gestión del Talento Humano. In *Mc Graw Hill*.
- Congreso de la República, P. (2004). Ley marco del empleo público. *El Peruano*.
<http://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/Ley28175.pdf>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*.
- Gonzales, S., Herrera, F., & Rivera, E. (2016). ' ' Propuesta del Modelo de Gestión del

- Talento Humano por Competencias : Caso Municipalidad de Upala ". In *Universidad de Costa Rica*.
- Hammer, D. (2016). *Habilidades Gerenciales*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill*.
- Longo, F., & Ramió, C. (2008). La profesionalización del empleo público en América Latina. In *Fundación CIDOB*. file:///C:/Documents and Settings/VOL DI 102/Mis documentos/Downloads/21-LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.pdf
- Martinez, L., Pecho, E., & Pascual, J. (2016). Convocatoria Publica Personal DS 1057. In *Municipalidad Distrital de Pilcomayo*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*.
- Ortiz de Zevallos, C. (2021). La ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco-2021. In *Unibversidad César Vallejo*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Prokopenko, J. (1990). La Gestion de la Productividad. In *OIT Ginebra*.
- Render, B., & Heizer, J. (2009). Administracion De La Producción. In *Pearson, Prentice Hall*.
- Ruiz, L., & Santisteban, L. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios-Municipalidad Distrital de Lagunas, 2020. In *Universidad Señor de Sipan*.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión del empleo público y productividad laboral año 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo año 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la Gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo año 2023? • ¿Cómo se relaciona la Gestión del empleo público y la eficacia en la <municipalidad Distrital de Pilcomayo año 2023? • ¿Cómo se relaciona la Gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo año 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que pudiera existir entre la gestión del empleo público con la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. • Determinar la relación entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. • Identificar la relación existente entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. 	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.</p> <p>Hipótesis Específica: • Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. • Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023. • Existe una relación significativa entre la gestión del empleo público y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en el año 2023.</p>	<p>V: Gestión del empleo público:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de Inducción 2. Capacitación 3. Progresión 4. Retribución del desempeño laboral 5. Registro de empleados y cesantes <p>V: Productividad laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Efectividad 	<p>Métodos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Método general: Científico 2. Métodos específicos: Deductivo, inductivo. <p>Tipo de investigación: Básica, pura o fundamental. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental,</p> <p>Población: Estará conformado por 101 colaboradores de la Entidad en estudio. Muestra: La muestra censal se determinó en 101 colaboradores. Técnica: La encuesta. Instrumentos: El cuestionario. Método de análisis de investigación: Procesamiento con el Excel y el software SPSS v.25</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	La gestión del empleo público cuya referencia se encuentra en la carta magna Iberoamericana en América Latina, define como una posesión que debe tener un servidor público lo cual le atribuye garantía para poder desempeñar con eficiencia y eficacia sus funciones y a la vez brindar vocación de servicio, responsabilidad, honestidad, valores a su institución. Longo & Ramió, (2008)	La gestión del empleo público es el desempeño del servidor público cuando cumple sus funciones a través de: el proceso de inducción, capacitación, progresión, retribución del desempeño laboral y registro de empleados y cesantes.	PROCESO DE INDUCCION	Existe un contrato de trabajo y difusión de los beneficios sociales del personal nuevo. Reconoce que le brindan la bienvenida y la inducción de las actividades a realizar en los puestos de trabajo. Existe documentos, registros, file de información de cada personal nuevo.	Linkert. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			CAPACITACION	Evidencia de programa de capacitación o fortalecimiento de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad. Verificar cuantas capacitaciones al año recibieron los trabajadores de la Municipalidad.	
			PROGRESION	Existen promociones de puesto de trabajo en la Institución. Reconoce criterios para la promoción de puesto de trabajo.	
			RETRIBUCION DEL DESEMPEÑO	Reconoce que hay incentivo para todo el personal de acuerdo al cumplimiento de algún objetivo. Reconoce que hay incentivos personales de acuerdo al trabajo.	
			REGISTRO DE EMPLEADOS Y CESANTES	Evidencia de registro de empleados y cesantes: datos completos, área de trabajo, cargo que ocupa en la Municipalidad. Evidencia de registro de remuneraciones, beneficios sociales por cada trabajador en la Municipalidad.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral relaciona a la mano de obra, capital, maquinarias o sistema de trabajo, que viene hacer las entradas o insumos y como resultado o salida es la productividad, lo cual una mejora significa encontrar la eficiencia. Render & Heizer, (2009)	Para llegar a una productividad laboral óptimo en este escenario público, se aplica los instrumentos de recolección de datos en la eficiencia, eficacia y efectividad.	EFICIENCIA	Existen los recursos necesarios para efectuar las labores. Se tiene el tiempo necesario para efectuar las labores diarias.	Linkert. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			EFICACIA	Se involucra en los objetivos planteados de la Municipalidad. Hay empatía con los supervisores de área para llevar a cabo los trabajos.	
				Se cumple al 100% los objetivos planteados por la Municipalidad.	
			EFFECTIVIDAD	Reconoce que existe trabajo grupal y comunicación entre jefes y empleados para el logro de los objetivos de la Municipalidad.	

Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	
GESTION DEL EMPLEO PUBLICO	PROCESO DE INDUCCION	Existe un contrato de trabajo y difusión de los beneficios sociales del personal nuevo.	1 La empresa realiza el contrato de trabajo al personal nuevo.	Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			2 El personal nuevo recibe una copia del contrato de trabajo.		
		Reconoce que le brindan la bienvenida y la inducción de las actividades a realizar en los puestos de trabajo.	3 El personal nuevo recibe la bienvenida y la inducción de sus funciones.		
		Existe documentos, registros, file de información de cada personal nuevo.	4 La municipalidad evidencia documentos, registros, file de información de cada personal nuevo.		
			5 El área de recursos humanos solicita documentos adicionales al personal nuevo.		
	CAPACITACION	Evidencia de programa de capacitación o fortalecimiento de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad.	6 La institución solicita a los trabajadores las necesidades de temas de capacitación.		7 La institución realiza capacitaciones con empresas especializadas o con personal de la misma institución.
			8 Existen registros de asistencia de las capacitaciones.		
		Cumple con el número de capacitaciones que se encuentran en sus normativas de la Municipalidad.	9 La Municipalidad ha realizado alguna auditoria con alguna empresa externa a fin de evaluar el desempeño del personal.		
	PROGRESION	Existen promociones de puesto de trabajo en la Institución.	10 La Municipalidad brinda promociones de puestos de trabajo a su personal.		11 Algún personal fue promovido a otro puesto de trabajo dentro de la Municipalidad.
		Reconoce criterios para la promoción de puesto de trabajo.	12 En algún área de trabajo de la Municipalidad se reconoce los resultados de los logros obtenidos.		
	RETRIBUCION DEL DESEMPEÑO	Reconoce que hay incentivo para todo el personal de acuerdo al cumplimiento de algún objetivo.	13 En la Institución existe algún sistema de incentivos por cumplimiento de objetivos.		14 El Jefe evalúa el desempeño personal para dar un incentivo. 15 El Jefe del área da importancia a mi trabajo para cumplir los objetivos.
		Reconoce que hay incentivos personales de acuerdo al trabajo.	16 La Municipalidad proporciona información de registro de personal laborando y cesantes.		
		Evidencia que existe registros con la información de los empleados y cesantes en la Institución.			
	REGISTRO DE EMPLEDOS Y	Evidencia que existe registro de			

CESANTES	remuneraciones, beneficios sociales por cada trabajador en la	17	La Municipalidad proporciona boletas de pago donde se detalla las remuneraciones, descuentos y aportaciones sociales.
<u>Municipalidad.</u>			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Existen los recursos necesarios para efectuar las labores.	1	En la Municipalidad se cuenta con los recursos necesarios para el desempeño de mis labores.	Linkert. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2	La Institución brinda sistema de cómputo en buenas condiciones para cumplir con las tareas.	
		3	El horario de trabajo establecido en la Municipalidad me permite cumplir con las tareas asignadas.		
		4	Tengo la capacidad suficiente para cumplir las labores bajo presión de mis superiores.		
		5	Entrego a tiempo las tareas encomendadas en el área de trabajo.		
	EFICACIA	Se involucra en los objetivos planteados de la Municipalidad.	6	Participa en los trabajos encomendados para cumplir los objetivos de la Institución.	
		Hay empatía con los supervisores de área para llevar a cabo los trabajos.	7	En el área de trabajo logramos cumplir las metas, sin incrementar los gastos.	
			8	Conozco la política, valores, objetivos de la Municipalidad, para aplicar en mi puesto de trabajo.	
			9	Soy leal en resultados laborales con mis superiores.	
			10	Asumo responsabilidad en ausencia de mi jefe de área.	
	EFECTIVIDAD	Se cumple al 100% los objetivos planteados por la Municipalidad.	11	La Municipalidad brinda soporte académico y técnico a los colaboradores de la Municipalidad para lograr o superar las metas.	
			12	Me comprometo en brindar mi esfuerzo personal en las labores para lograr las metas establecidas.	
		Reconoce que existe trabajo grupal y comunicación entre jefes y empleados para el logro de los objetivos de la Municipalidad.	13	Mis superiores dan información necesaria cuando se les solicita, para cumplir con alguna tarea.	
			14	Dentro de la municipalidad se comparte información para definir o solucionar trabajos.	
			15	Existe integración de equipos de trabajo para cumplir las labores del área.	

Anexo 4: Cuestionario

La finalidad del cuestionario es de recolectar la información dirigida a la Gestión del empleo público y Productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo año 2023. De acuerdo a su criterio marcar con una (X) y tomando en cuenta la siguiente valoración:

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ÍTEMES		ESCALA DE LINKERT				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO						
1	La empresa realiza el contrato de trabajo al personal nuevo.					
2	El personal nuevo recibe una copia del contrato de trabajo.					
3	El personal nuevo recibe la bienvenida y la inducción de sus funciones.					
4	La municipalidad evidencia documentos, registros, file de información de cada personal nuevo.					
5	El área de recursos humanos solicita documentos adicionales al personal nuevo.					
6	La institución solicita a los trabajadores las necesidades de temas de capacitación.					
7	La institución realiza capacitaciones con empresas especializadas o con personal de la misma institución.					
8	Existen registros de asistencia de las capacitaciones.					
9	La Municipalidad a realizado alguna auditoria con alguna empresa externa a fin de evaluar el desempeño del personal.					
10	La Municipalidad brinda promociones de puestos de trabajo a su personal.					
11	Algún personal fue promovido a otro puesto de trabajo dentro de la Municipalidad.					
12	En algún área de trabajo de la Municipalidad se reconoce los resultados de los logros obtenidos.					
13	En la Institución existe algún sistema de incentivos por cumplimiento de objetivos.					
14	El Jefe evalúa el desempeño personal para dar un incentivo.					
15	El Jefe del área da importancia a mi trabajo para cumplir los objetivos.					
16	La Municipalidad proporciona información de registro de personal laborando y cesantes.					
17	La Municipalidad proporciona boletas de pago donde se detalla las remuneraciones, descuentos y aportaciones sociales.					

ÍTEMS		ESCALA DE LINKERT				
PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
1	En la Municipalidad se cuenta con los recursos necesarios para el desempeño de mis labores.					
2	La Institución brinda sistema de cómputo en buenas condiciones para cumplir con las tareas.					
3	El horario de trabajo establecido en la Municipalidad me permite cumplir con las tareas asignadas.					
4	Tengo la capacidad suficiente para cumplir las labores bajo presión de mis superiores.					
5	Entrego a tiempo las tareas encomendadas en el área de trabajo.					
6	Participa en los trabajos encomendados para cumplir los objetivos de la Institución.					
7	En el área de trabajo logramos cumplir las metas, sin incrementar los gastos.					
8	Conozco la política, valores, objetivos de la Municipalidad, para aplicar en mi puesto de trabajo.					
9	Soy leal en resultados laborales con mis superiores.					
10	Asumo responsabilidad en ausencia de mi jefe de área.					
11	La Municipalidad brinda soporte académico y técnico a los colaboradores de la Municipalidad para lograr o superar las metas.					
12	Me comprometo en brindar mi esfuerzo personal en las labores para lograr las metas establecidas.					
13	Mis superiores dan información necesaria cuando se les solicita, para cumplir con alguna tarea.					
14	Dentro de la municipalidad se comparte información para definir o solucionar trabajos.					
15	Existe integración de equipos de trabajo para cumplir las labores del área.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Sobre la variable Gestión del Empleo público

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.798	17

Sobre la variable Productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.728	15

Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **"Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"**

Aspectos de Validación Sobre la variable: **Gestión del empleo público**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				89		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					89	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																					89	
4. Organización	Existe una organización lógica.																					89	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					89	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					89	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					89	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					89	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					89	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					89	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	YULIANO VARGAS ARESTE	DNI N°	20122105
Dirección domiciliaria:	CALLE NEPTUNO N° 412.	Teléfono/Celular:	943033600
Título Profesional	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN		



Firma
Lugar y fecha:
Huancayo, 14 - ABRIL 2023

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"

Aspectos de Validación Sobre la variable: productividad laboral

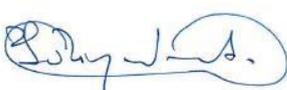
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				89		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					89	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																					89	
4. Organización	Existe una organización lógica.																					89	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					89	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					89	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					89	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					89	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					89	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					89	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	YULIANA VARGAS DEISSE	DNI N°	20122105
Dirección domiciliar:	CALLE NEPTUNO 412 URB. SAN CECILIA	Teléfono/Celular:	943033600
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN		



Firma
Lugar y fecha:
HUANCAYO 14 DE ABRIL 2023

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"

Aspectos de Validación Sobre la variable: Gestión del empleo público

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica.																				95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																				95
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																				95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				95
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Graciela Soledad Verástegui Velásquez	DNI N°	20019805
Dirección domiciliaria:	Calle San Juan 210 Urb. San Antonio	Teléfono/Celular:	958601040
Título Profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Magister en Gestión Pública		



Firma

Lugar y fecha:

Huancayo 14.04.2023

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"

Aspectos de Validación Sobre la variable: productividad laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica.																				95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																				95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				95
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Graciela Soledad Verástegui Velásquez	DNI N°	20019805
Dirección domiciliar:	Calle San Juan 210 Urb. San Antonio	Teléfono/Celular:	958601040
Título Profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Magister		



Firma
Lugar y fecha:
Huancayo 14.04.2023

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"

Aspectos de Validación Sobre la variable: Gestión del empleo público

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			91	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			91	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			90	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			91	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			91	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			90	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			90	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Fredy Jesús Lopez Quilca	DNI N°	19916930
Dirección domiciliaria:	Jr. O. Barreto N° 864-El Tambo	Teléfono/Celular:	964966800
Título Profesional	Licenciado en Admisistración		
Grado Académico:	Doctor en Ciencias de la Educación		

Firma

Lugar y fecha:

Ago 14/04/23

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Gestión del empleo público y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pilcomayo, Huancayo - 2023"

Aspectos de Validación Sobre la variable: productividad laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			90	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			90	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			90	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			90	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			90	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																			90	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			90	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Fredy Jesús López Quilca	DNI N°	19916930
Dirección domiciliaria:	Jr. O. Barreto N° 864 - El Tambo	Teléfono/Celular:	964966800
Título Profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Doctor en Ciencias de la Educación		


 Firma
 Lugar y fecha: Hys 14/04/23

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X		
1	VARIABLE 1 : GESTION DEL EMPLEO PUBLICO																									
2		PROCESO DE INDUCCION					CAPACITACION				PROGRESION				RETRIBUCION DEL DESEMPEÑO				REGISTRO DE EMPLEADOS Y CESANTES							
3	Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total	D1	D2	D3	D4	D5		
4	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	77	22	19	9	17	10		
5	2	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	70	24	13	6	17	10		
6	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	70	24	13	6	17	10		
7	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	35	14	8	5	5	3		
8	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	70	25	11	7	18	9		
9	6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	73	21	18	8	17	9		
10	7	5	5	1	5	5	3	4	5	3	4	5	4	2	4	5	1	5	66	21	15	9	15	6		
11	8	5	5	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	1	3	4	1	5	61	21	15	8	11	6		
12	9	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	69	23	13	6	17	10		
13	10	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	60	19	13	6	16	6		
14	11	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	57	18	14	7	12	6		
15	12	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	46	12	10	4	12	8		
16	13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	55	15	14	7	12	7		
17	14	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	73	22	17	7	17	10		
18	15	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	70	24	13	6	17	10		
19	16	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	43	12	8	6	11	6		
20	17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	21	20	10	20	10		
21	18	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	31	8	5	3	9	6		
22	19	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	5	62	22	11	5	15	9		
23	20	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	5	62	22	11	5	15	9		
24	21	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	18	15	8	16	8		
25	22	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	62	17	15	7	15	8		
26	23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48	14	10	6	12	6		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	VARIABLE 2 : PRODUCTIVIDAD LABORAL																			
2		EFICIENCIA					EFICACIA					EFECTIVIDAD								
3	Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	D1	D2	D3
4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	68	23	22	23
5	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66	22	23	21
6	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66	22	23	21
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	61	19	19	23
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72	24	24	24
9	6	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	59	15	23	21
10	7	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	61	17	21	23
11	8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	71	25	23	23
12	9	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66	22	23	21
13	10	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65	21	24	20
14	11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	50	16	17	17
15	12	3	4	5	4	5	3	3	5	4	2	2	4	2	3	3	52	21	17	14
16	13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	44	16	15	13
17	14	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	66	22	23	21
18	15	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66	22	23	21
19	16	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	39	14	12	13
20	17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56	18	18	20
21	18	2	2	3	5	4	3	3	5	5	5	2	4	1	1	1	46	16	21	9
22	19	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	2	63	22	22	19
23	20	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	67	22	22	23
24	21	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	53	18	17	18
25	22	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	2	5	1	2	1	52	20	21	11
26	23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	54	18	18	18

Datos de encuesta.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1	V2	D1	D2	D3	var	var	var
1	77	68	23	22	23			
2	70	66	22	23	21			
3	70	66	22	23	21			
4	35	61	19	19	23			
5	70	72	24	24	24			
6	73	59	15	23	21			
7	66	61	17	21	23			
8	61	71	25	23	23			
9	69	66	22	23	21			
10	60	65	21	24	20			
11	57	50	16	17	17			
12	46	52	21	17	14			
13	55	44	16	15	13			
14	73	66	22	23	21			
15	70	66	22	23	21			
16	43	39	14	12	13			
17	81	56	18	18	20			
18	31	46	16	21	9			
19	62	63	22	22	19			
20	62	67	22	22	23			
21	65	53	18	17	18			
22	62	52	20	21	11			
23	48	54	18	18	18			

Vista de datos Vista de variables

Datos de encuesta.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Numérico	8	0	Gestión del empleo público	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Numérico	8	0	Productividad Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Numérico	8	0	Eficiencia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Numérico	8	0	Eficacia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Numérico	8	0	Efectividad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Consentimiento informado

CARGO

fs: 02



SOLICITO: Permiso para aplicación del instrumento de recolección de información

SEÑOR : JORGE LUIS MUÑOZ LAURENTE
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo
SG

YO, Erik Javier Mueras Villagomez, DNI N° 70203739 con domicilio en Jr. San Martin S/N - Pilcomayo. Bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la prestigiosa Universidad Peruana Los Andes, con el debido respeto me presento y digo:

Con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración venimos realizando la investigación titulada:
"GESTIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO, HUANCAYO-2022". En tal sentido solicitamos a su digno despacho otorgue el permiso respectivo para la aplicación del instrumento de recolección de información que ayude a determinar los resultados del estudio.

POR LO EXPUESTO:

Pedimos a usted acceder a la solicitud y se sirva ordenar a quién corresponda por ser justo.

Huancayo, 11 de Mayo de 2022



Erik Javier Mueras Villagomez
 DNI N° 70203739
 Celular: 920251414



Municipalidad Distrital de
PILCOMAYO
Gestión transparente, participativa y eficiente

CARTA DE ACEPTACION

Pilcomayo, 18 de mayo de 2022

SR. ERIK JAVIER MUERAS VILLAGOMEZ

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que ha sido admitido para poder realizar la **APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTION** con el proyecto titulado **"GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO, HUANCAYO – 2022"**.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO
DISTRITO
18/05/2022

[Handwritten signature]
Municipalidad Distrital de Pilcomayo
Huancayo

Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento



