



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA
LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**

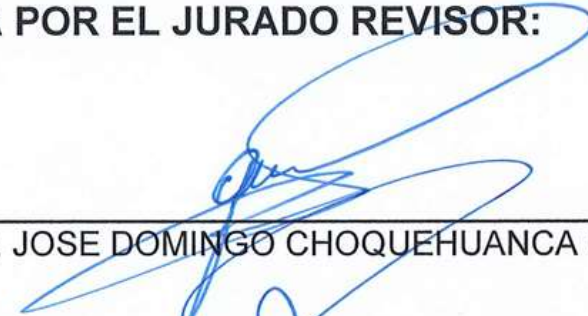
TESIS PRESENTADA POR:

NADIA SANCHEZ CONDORI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HUGO NEPALI CAVERO AYBAR

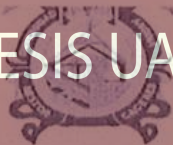
SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 00327-2025-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 10 de diciembre de 2025.

Vistos: El expediente, **2025-C-8441** presentado por la Bachiller en Derecho **Srta. NADIA SANCHEZ CONDORI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por la Bach. **Srta. NADIA SANCHEZ CONDORI**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **viernes, 19 de Diciembre de 2025 a las 8:00:00 AM.** lugar **SALA DE REUNIONES EDIFICIO EL CAMPING / PASAJE LA CULTURA 3er PISO.**

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del jurado : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Primer miembro : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Segundo miembro : Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

ASESOR:

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 0531-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-C-2093 de fecha 14 de agosto de 2025, presentado por la Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, la Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**, presentado por la Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 0837-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 12 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-14426 de fecha 28 de noviembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, la Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora la propuesta del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024**, presentado por la Bach. NADIA SANCHEZ CONDORI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



NADIA SANCHEZ CONDORI

IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:596803339

Fecha de entrega

2 jun 2026, 9:25 GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2026, 10:04 GMT-5

Nombre del archivo

T036_45864236_T.docx

Tamaño del archivo

22.6 MB

83 páginas

12.119 palabras

68.979 caracteres



22% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



TITULO	
IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AZÁNGARO - PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NADIA SANCHEZ CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45864236
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4025-7200
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579



Datos de investigación

Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
	Dirección: UGEL AZÁNGARO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: AZÁNGARO Distrito: AZÁNGARO Coordenadas. Latitud: -14.91272 Longitud: -70.19249 https://maps.app.goo.gl/aGMxzMaCufEP9BXx8
Ubicación geográfica de la investigación	
Año o rango de años en que se realizó la investigación	DICIEMBRE 2024 - DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (a)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NADIA SANCHEZ CONDORI, identificado con DNI
Nro. 45864236 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

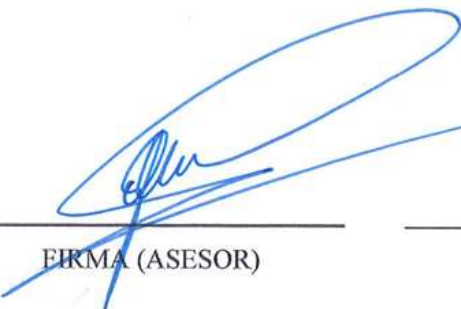
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de enero del 2026


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mí persona.

Por no rendirme, y mantenerme firme en los momentos difíciles, ya que esta tesis es un símbolo de resistencia, hoy me dedico este logro, con orgullo y con respeto por todo lo que atravesé para llegar hasta aquí.

Nadia Sanchez Condori



AGRADECIMIENTO

A la Universidad, mi más profundo agradecimiento por ser el lugar donde no solo adquirí conocimientos, sino también principios y valores para mi formación personal.

Agradezco a cada uno de los docentes que, con dedicación, incentivaron mi desarrollo educativo.

Nadia Sanchez Condori



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.5. Variables y Operacionalización.....	6
1.5.1. Variables.....	6
1.5.2. Operacionalización de variables	7
1.6. Hipótesis de la investigación	10
1.6.1. Hipótesis general	10
1.6.2. Hipótesis específicas	10



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional	11
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	13
2.1.3. A nivel local.....	16
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Ley del Servicio Civil	17
2.2.2. Dimensiones de la Ley del Servicio Civil:	17
2.2.3. Cultura organizacional.....	19
2.3. Marco conceptual	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	24
3.2. Diseño de investigación	25
3.3. Población y muestra.....	25
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos	26
3.5. Técnica y procesamiento de análisis de datos	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.....	28
4.2. Contrastación de hipótesis	40
4.3. Discusión de resultados	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	53
ANEXO N° 01.....	54
ANEXO N° 02.....	56
ANEXO N° 03.....	¡Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	7
Tabla 2	Número de Trabajadores según sexo	28
Tabla 3	Trabajadores de la UGEL Azángaro según contrato laboral.....	30
Tabla 4	Implementación de la Ley del servicio civil en los trabajadores de la UGEL Azángaro.	31
Tabla 5	Incorporación al servicio civil y mejores beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL Azángaro.	32
Tabla 6	Gestión de capacitación de los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	34
Tabla 7	Cultura organizacional, sobre la organización dinámica, innovadora y emprendedora en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	35
Tabla 8	Nivel de pertenencia a la organización de los trabajadores de la UGEL Azángaro.	37
Tabla 9	Nivel de relaciones interpersonales en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	38
Tabla 10	Prueba de normalidad.....	40
Tabla 11	Correlación de ley del servicio y cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	41
Tabla 12	Correlación entre la incorporación al servicio civil y cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	42
Tabla 13	Correlación entre la gestión de capacitación y cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	43



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Sexo	29
Figura 2	Contrato laboral.....	30
Figura 3	Implementación de la Ley del servicio civil en los trabajadores de la UGEL Azángaro.	31
Figura 4	Incorporación al servicio civil y mejores beneficios laborales en los trabajadores de la UGEL Azángaro.	33
Figura 5	Gestión de capacitación de los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	34
Figura 6	Cultura organizacional sobre la organización dinámica, innovadora y emprendedora en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	36
Figura 7	Nivel de la dimensión pertenencia a la organización de los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	37
Figura 8	Nivel de la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores de la UGEL Azángaro.....	39



RESUMEN

En esta investigación tuvo como objetivo general determinar las implicancias de la Ley del servicio civil en la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024, la metodología utilizada un enfoque cuantitativo, la investigación fue básica, la investigación adoptó un diseño no experimental transversal, cuya población estuvo compuesta por trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba de normalidad donde a través de la correlación de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.887 con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica una relación directa alta y estadísticamente significativa entre las implicancias de la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro, con respecto a los resultados se obtuvo para la incorporación a la Ley del Servicio Civil el 46,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo; con relación a la relación con la gestión de capacitación el 60% está de acuerdo y sobre la percepción sobre la cultura organizacional El 53,3% de los encuestados está de acuerdo por lo que se conclusión, Se evidencia que la Ley del Servicio Civil impacta significativamente en la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno, ya que su incorporación al régimen del servicio civil mejora el desempeño laboral y el acceso a mejores beneficios, mientras que una adecuada gestión de la capacitación fortalece las relaciones interpersonales, promoviendo el trabajo en equipo y un clima institucional eficiente.

Palabras clave: Cultura organizacional, servidor civil, gestión de rendimiento, desempeño, rendimiento profesional.



ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the implications of the Civil Service Law on the organizational culture of the workers of the UGEL of Azángaro-Puno, 2024. The methodology used was a quantitative approach, the research was basic, and the research adopted a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of workers of the UGEL of Azángaro-Puno. The data collection technique was the survey, and the instrument was the questionnaire. To test the hypothesis, the normality test was used, where through Spearman's correlation a coefficient of 0.887 was obtained with a p-value = 0.000, ($p < 0.05$), which indicates a high and statistically significant direct relationship between the implications of the Civil Service Law and the organizational culture of the workers of the UGEL Azángaro. Regarding the results, 46.7% of the respondents strongly agreed with the incorporation into the Civil Service Law. Regarding the relationship with training management, 60% agree, and regarding the perception of organizational culture, 53.3% of respondents agree. Therefore, it is evident that the Civil Service Law significantly impacts the organizational culture of the workers at the Azángaro Local Education Management Unit (UGEL) in Puno, since their incorporation into the civil service system improves job performance and access to better benefits, while adequate training management strengthens interpersonal relationships, promoting teamwork and an efficient institutional climate.

Keywords: Organizational culture, civil servant, performance management, performance, professional performance



INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 80, las administraciones públicas han estado promoviendo un servicio estatal que sea verdaderamente efectivo para los ciudadanos, garantizando un adecuado rendimiento de los empleados públicos y que estos cuenten con las calificaciones apropiadas para sus roles. Por esta razón, el gobierno, a través de la Ley del Servicio Civil, implementa una transformación laboral destinada a las entidades públicas, con el fin de ofrecer un servicio competente a la población y alcanzar las metas de las instituciones.

Es así que, la Ley mencionada establece el propósito de que las instituciones públicas a nivel nacional y subnacional logren niveles superiores de efectividad y eficiencia, y ofrezcan servicios de excelencia de manera efectiva mediante un servicio civil mejorado (Ley del Servicio Civil – N°30057,2013).

Es por tal razón que, la instauración de la Ley del Servicio Civil ha provocado una gran inestabilidad entre los empleados de los diferentes sistemas laborales dentro de la entidad, lo que ha impactado directamente y negativamente en la cultura organizacional de cada institución. De acuerdo con Trice y Beyer (1993), también mencionan que la cultura organizacional otorga a los integrantes de la organización conceptos que les facilitan, tanto a nivel individual como grupal, lidiar con la incertidumbre, además de fomentar el orden social, la continuidad, la identidad y el compromiso.

De manera que, resulta necesario realizar esta investigación, ya que la cultura organizacional tiene influencia directa sobre la efectividad de la organización, así como en la motivación de las personas que integran dicha organización. Y al estar ante la implementación de una Ley que trae consigo una reforma laboral esta afectara



de un modo u otro a los trabajadores de la organización afectando por ende la cultura de la institución.

Por lo tanto el estudio se buscó identificar la relación entre las variables de estudio en los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024. Para ello se trabajó en el estudio con una metodología de tipo básica de corte transversal y diseño no experimental.

Referente a los capítulos que contiene el estudio, presenta las siguientes secciones:

En el capítulo I, la protagoniza la introducción del estudio de investigación.

Capítulo II. Se presenta el planteamiento del problema de la investigación; en cuyo párrafo se manifiesta el planteamiento del problema de investigación, seguidamente de las preguntas de investigación; así mismo como la formulación de objetivos y por último, la justificación e importancia.

Capítulo III. Lo protagoniza el marco teórico el cual expone de manera jerarquizada elementos fundamentales en razón a los antecedentes de estudio, seguidamente de las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. En este penúltimo capítulo se presenta la metodología en esta sección se establece el tipo y diseño del estudio; además, se plantean las hipótesis de investigación; y se exploran las variables de estudio, así como su operacionalización, aspectos como la población y muestra investigada, junto con las técnicas e instrumentos empleados para la recopilación y análisis de datos.

Finalmente, se considera en el capítulo V contiene las conclusiones derivadas del estudio y sus respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El servicio civil regula el empleo público que profesionaliza a los empleados mediante una gestión estatal. Esta entidad se encarga de la trayectoria laboral y de la administración estatal. En la actualidad, esta función se ha convertido en una necesidad debido a las exigencias del crecimiento organizacional reflejadas en su cultura, ya que fortalece la competitividad en la administración públicas.

A nivel mundial, la función del servicio civil potencia la eficacia de la acción del Estado, lo que genera motivaciones y restricciones en el desempeño de los empleados y las instituciones públicas. Por lo tanto, es crucial que el perfeccionamiento de la calidad de la prestación pública sea una prioridad en las reformas destinadas a fortalecer la capacidad operativa del Estado. (Siklodi, 2014).

A nivel internacional, una clara muestra concerniente al desarrollo del ambiente organizacional en Estados Unidos en la empresa Google, ya que hace algunos años tuvo que reinventar su cultura para adaptarse al cambio y en el año 2017 la revista "Fortuna" junto con Great Place to Work la registró como una de las compañías más enmarcadas en el ámbito laboral. (Reyes, 2019).

En la región de América Latina y el Caribe, el servicio civil está vinculado de manera directa con el gobierno y sus empleados en temas como la corrupción, el



clientelismo y el formalismo burocrático, lo que genera una debilidad en la gestión pública. A través de iniciativas de transformación, se reconoce de manera clara la importancia del manejo de recursos humanos en la administración pública, lo cual es fundamental en Latinoamérica para implementar o modificar el modelo de administración pública (Matas & Salvador, 2005). Es por ello por lo que se instauró con pujanza la reforma del régimen de recursos humanos mediante leyes en cada ámbito de Latino América. (Siklodi, 2014).

En México las instituciones públicas operan en un ambiente de competencia. Sus capacidades son evaluadas tanto dentro como fuera de la institución. Esto es relevante para llevar a cabo políticas públicas que se alineen con las necesidades de la comunidad y los cambios en la sociedad posmoderna las demandas sociales y las transformaciones de la sociedad contemporánea, que influyen en el entorno sociocultural de las sociedades actuales desde una perspectiva tanto subjetiva como intelectual (Millán, 2021).

A escala nacional, la Ley N°30057, conocida como la Ley del servicio civil, implementa un marco laboral para los empleados administrativos desde el año 2016. Esto ha fortalecido la gestión del personal, forzando a las instituciones públicas a adecuarse a los principios de modernización y estableciendo directrices generales para la carrera y la capacitación pública (Torres, 2018).

Por consiguiente, con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio civil (SERVIR), el gobierno peruano da comienzo a una auténtica transformación del servicio civil, facilitando la estructuración de la administración de los recursos humanos y la coexistencia de diversos regímenes laborales (Torres, 2018).

Por esta razón, dado que en el ámbito estatal hay quince tipos diferentes de trabajo, esto muestra la falta de organización y el tratamiento desigual hacia los

empleados públicos (Ortiz, 2021), el SERVIR en 2017 presentó la "Guía para la Administración del Proceso de Cultura y Clima Organizacional"; indicando que el manejo de los valores institucionales y el ambiente laboral involucra la administración de los recursos humanos, y su finalidad es asistir a los colaboradores de cada organización en la identificación de metas, valores y conductas que sean propicias para fomentar la cohesión, el compromiso y el alcance de los objetivos institucionales (SERVIR, 2017).

A nivel local la entidad de la UGEL Azángaro Puno, se puede notar que, debido a los cambios en la administración, a menudo hay una influencia política que impide que los empleados trabajen con una verdadera visión institucional. Esto provoca que no se logre consolidar una unidad laboral, lo que a su vez resulta en el incumplimiento de sus responsabilidades. Como consecuencia, la cultura organizacional se debilita aún más con la introducción de la Ley de Servicio Civil, que ha originado numerosos malentendidos y dudas entre los funcionarios públicos que están sujetos a regulaciones legales, como las leyes 276, 728 y 1057. Este panorama afecta la actitud de los trabajadores en el desempeño de sus labores, ya que muchos no están de acuerdo con la implementación de esta ley. Esto repercute negativamente en la cultura de la institución, dado que la afiliación al sector público se realiza a través de una competencia basado en méritos, donde los empleados son evaluados de forma constante, generando incertidumbre acerca de la estabilidad en sus puestos de trabajo. Es por ello se pretende realizar este estudio para determinar las implicancias de la Ley en mención en la cultura organizacional de los miembros de la UGEL de Azángaro, Puno 2024.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Existe una relación significativa entre las implicancias de la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Existe relación significativa en la incorporación al régimen del servicio civil y la pertenencia a la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024?

PE2. ¿Existe relación significativa en la gestión de capacitación y las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

OG. Determinar las implicancias de la Ley del servicio civil en la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Conocer la relación entre el impacto de la incorporación al régimen del servicio civil en la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024

OE2. Determinar la relación entre la repercusión de la gestión de capacitación en las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Esta investigación cuenta con un fundamento teórico, debido a que se han recolectado datos que ayudan a comprender mejor los factores de evaluación vinculados a la Ley del servicio civil. Esta información proviene de documentos recientes que podrían ser útiles para realizar investigaciones en el futuro.



Asimismo, tiene una justificación social, ya que proporcionará beneficios directos al personal y a la comunidad en relación con la problemática planteada. Una entidad con una adecuada cultura organizacional favorece que sus empleados estén plenamente comprometidos con sus responsabilidades, lo cual les permite alinearse con los fines de la institución y asegurar la entrega de las prestaciones de calidad a los ciudadanos.

De la misma manera, cuenta con una justificación metodológica, ya que los principales descubrimientos del estudio ofrecerán a la institución la posibilidad de informarse y llevar a cabo acciones administrativas sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil en relación a la cultura de la entidad, así también servirá como antecedente motivador para otros estudios que se quieran realizar a futuro en relación al tema, debido a que no se han realizado estudios sobre el tema en la región de Puno, provincia de Azángaro.

Del mismo modo, tiene una justificación legal basada en la Ley N° 30057, que busca alcanzar los objetivos del Estado por medio de la prestación de servicios públicos y la optimización de los recursos asignados para este propósito.

Finalmente, la investigación tiene un fundamento de conveniencia, ya que pretende establecer cómo se gestiona las implicancias de la presente ley, Ley del Servicio Civil N° 30057, por parte de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno en la cultura organizativa de la institución.

Por esta razón, es fundamental, ya que facilitará el entendimiento de la postura de los empleados de la UGEL Azángaro en Puno, en relación con sus labores, dado que muchos de ellos tienen dudas sobre la implementación de esta normativa y aún no están conformes; lo que Incide negativamente en la cultura institucional, ya que las evaluaciones constantes generan inquietud sobre la seguridad laboral que tienen

los empleados en sus roles. Por lo tanto, al detallar esta situación problemática, se podrán proponer estrategias que ayuden a mantener una cultura organizacional positiva durante el proceso de integración al sistema de servicio civil.

1.5. Variables y Operacionalización

1.5.1. Variables

Variable independiente: Ley del Servicio Civil

Definición conceptual

Ley N° 30057, es una normativa que, establece una actualización en las normas laborales con el objetivo de organizar y optimizar el rendimiento del equipo humano en el sector público, lo cual conducirá a obtener mejores resultados y mayor eficacia en la atención a los ciudadanos (Valencia y Calla, 2018).

Definición operacional

En el estudio la variable "Ley del Servicio Civil" será definida de carácter operacional a través de la aplicación normativa y práctica de la Ley N. ° 30057 en una institución pública, evaluada por la cantidad y el total de servidores públicos en el año 2024.

Variable dependiente: Cultura Organizacional

Definición conceptual

La entorno organizacional, se refiere a los principios, valores, tradiciones y comportamientos que afectan las acciones de los miembros de una entidad, quienes asimilan esta cultura a través de diversas vías. Las más frecuentes incluyen relatos, rituales, símbolos, objetos y el lenguaje. Esto a su vez impacta en los directivos, quienes necesitan esta comprensión para planificar, organizar, liderar y administrar adecuadamente una organización (Marín, 2018).

Definición operacional

En la investigación, la variable "cultura organizacional" se evaluará al determinar el grado de acuerdo en los principios, normas y comportamientos compartidos entre los funcionarios públicos y los objetivos de la institución. Para ello, se utilizará una escala de tipo Likert, basada en el modelo de Cameron y Quinn, aplicada a un grupo de empleados administrativos.

1.5.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Ley del servicio civil	Norma de regulación que anticipa una reforma laboral novedosa dirigida a organizar y optimizar la dirección de los trabajadores en el sector público, con el objetivo de obtener mejores resultados y una mayor eficiencia en la prestación de servicios a la población.	D1: Incorporación al servicio civil	Ingreso al Servicio Civil	1
			Inducción como medio de transformación para la incorporación del régimen	Totalmente en desacuerdo
			Funcionario público evaluado con alto rendimiento en su desempeño tendrá preferencia para recibir capacitación	2 En desacuerdo
			La puesta en marcha del servicio civil facilitará la formación a nivel de estudios avanzados	3 Ni a favor ni en contra
			El financiamiento para la capacitación del profesional tendrá que tener como requisito que en la obtención de una evaluación de desempeño favorable	4 De acuerdo
			Estima que al transitar hacia el régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales	5 Totalmente de acuerdo

D2: Gestión de capacitación	Negociar condiciones laborales más favorable sin alterar su salario	1 Totalmente en desacuerdo
	Haber recibido la nota de desaprobado en tres ocasiones lo separará de la Institución	2 En desacuerdo
	Incorporarse a la Ley Servir, dará como resultado un sistema disciplinario considerablemente más estricto y riguroso	3 Ni a favor ni en contra
	Trabajo para encontrar la posibilidad de avanzar en mi carrera	4 De acuerdo
	Los funcionarios públicos, independientemente de si gozan de la confianza o no, serán sometidos a evaluación	5 Totalmente de acuerdo
	Los empleados públicos serán sometidos a una valoración bajo las normativas de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura organizacional	son las creencias, normas, costumbres y comportamientos que afectan las acciones de los miembros de una empresa. Los integrantes adquieren esta cultura a través de diversas formas, siendo las más	D1: Pertenencia a la organización	A menudo, las elecciones se realizan en el nivel que cuenta con la información más completa	1 Totalmente en desacuerdo
			Las personas están abiertas a enfrentar desafíos y aceptar responsabilidades, son competitivas y están enfocadas en alcanzar metas	2 En desacuerdo
			Hay una correcta disposición y organización que regula	3 Ni a favor ni en contra
				4 De acuerdo



habituales las narrativas, ceremonias, emblemas, recursos físicos y la comunicación verbal. Así, esto impacta a los líderes para que logren planear, estructurar, guiar y manejar una organización.

lo que las personas llevan a cabo a través de procedimientos establecidos

5
Totalmente de acuerdo

La forma de dirigir a los trabajadores se define por la colaboración, el acuerdo mutuo y la involucración

La forma de administrar a los trabajadores se define por la autonomía, al permitir y valorar la asunción de riesgos y la creatividad

Lo que une a la organización es la fidelidad y la confianza entre sus miembros. Existe un gran nivel de dedicación hacia la organización

D.2: Relaciones interpersonales

Se considera un elemento fundamental para el logro de la entidad

1
Totalmente en desacuerdo

Su superior presta atención a las propuestas que le presentan

2
En desacuerdo

Establecer comunicación con el individuo que ocupa el cargo superior

3
Ni a favor ni en contra

Su representación sindical valora el trabajo que se lleva a cabo

4
De acuerdo

La entidad, a través de su apoderado legal responde a las solicitudes del sindicato de empleados

5
Totalmente de acuerdo

La entidad se interesa por su bienestar de los empleados que han estado más de treinta años en el sistema de carrera



1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

HG. Las implicancias de la Ley del Servicio Civil se relacionan significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1. La incorporación al régimen del servicio civil se relaciona Significativamente con la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024

HE2. La gestión de capacitación del régimen del servicio civil se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes a nivel Internacional*

Corimayhua et al., (2022), El estudio propone analizar la conexión entre las variables de estudio en los profesores de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación. El muestreo fue por selección aleatoria estratificada incluyó a 200 docentes. El estudio se elaboró mediante una metodología cuantitativa con alcance correlacional y temporalidad transversal. El estudio utilizó los instrumentos como la escala de calidad del servicio operativo y satisfacción laboral en el sector servicios, confirmando la pertinencia temática del instrumento aplicado y consistencia interna del instrumento se midieron con los coeficientes V de Aiken y Cronbach, respectivamente. Se validaron los hallazgos a través del coeficiente de correlación de Pearson, empleado para evaluar las relaciones formuladas en las hipótesis de estudio.

Pérez y Bustos, (2021), el estudio en Puerto Rico tuvo como propósito comprender de qué manera un sistema meritocrático puede ser afectado por la influencia de los partidos políticos a través de la implementación de prácticas neopatrimonialistas que validan valores relacionados con el clientelismo, sosteniendo al servicio civil principalmente como un mecanismo de coacción con fines políticos.



La metodología utilizada es cualitativa de enfoques mixtos para identificar las estructuras y prácticas informales que respaldan el clientelismo, además de pretender la comprensión la experiencia y el punto de vista de los funcionarios públicos de carrera en un sistema contradictorio. Se realizaron 29 entrevistas a 23 funcionarios públicos. Hallazgos: De los 23 participantes, 21 afirmaron que habían obtenido sus puestos a través de vínculos personales, familiares o políticos. Conclusión: El servicio civil en Puerto Rico representa un ejemplo de la fusión entre un sistema que gira en el entorno profesional y otro que se rige por el control político del servicio civil, con una dominación tradicional que se ejerce a través de prácticas neopatrimoniales. El análisis del caso confirma que las soluciones legales y las sanciones no son suficientes para sostener un sistema meritocrático.

Millán, (2021) la investigación establece la finalidad de mostrar las dificultades en la intervención y la investigación dentro de las administraciones públicas para registrar tácticas. Como método de investigación fue el enfoque que combinó el análisis cualitativo y cuantitativo interpretativo, aplicando métodos diacrónicos, sistemáticos, sincrónicos y estructurales para comprender la perspectiva de aquellos involucrados. Resultados, las pretensiones profesionales fueron vistas por los gobiernos como esfuerzos complejos y prolongados, careciendo de beneficios inmediatos, implican costos inmediatos con resultados positivos a largo plazo, además, se notó una disminución en la flexibilidad para manejar al personal siguiendo principios de autonomía. Por otro lado, los administradores de nivel medio manifestaron dudas sobre su permanencia en las organizaciones. Tener un perfil profesional no asegura un empleo duradero, esta situación debilitó los principios para fortalecer el desarrollo institucional. A nivel nacional, el 55% de las instituciones locales carece de un reglamento interno. Conclusión, el conocimiento se considera

esencial para el desarrollo de cualquier organización y para crear características competitivas, lo que lleva a establecer una cultura organizacional. El análisis indica que el perfil del empleado no siempre garantiza un buen rendimiento en el trabajo.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Moriano, (2022) En su investigación tuvo como propósito fue identificar cómo la ley N° 30057 en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) se vincula con la mejora en la gestión institucional. Resultados En relación a esto, existe evidencia cuantitativa que, indica un nivel de correlación del 75. 8%, lo que sugiere que hay una fuerte conexión entre estas variables, sustentada en la meritocracia y la trayectoria profesional como componentes esenciales para, transformar el servicio civil de carrera, manifestado en una gestión institucional más eficiente, lo que significa el fortalecimiento de la calidad y la atención oportuna de los servicios que se brinde a la ciudadanía". Conclusión la UNMSM está atravesando un cambio hacia el nuevo modelo de servicio civil, lo que implica "transformaciones significativas en la administración de los recursos humanos". Análisis sobre la investigación sugiere que, como se evidenció, los beneficios de implementar el Servicio Civil en la gestión de talento humano potenciarán el conocimiento y permitirán que la UNMSM se vuelva más competitiva y eficiente en sus servicios.

Chiclayo, (2022) como objetivo de investigación fue establecer la conexión entre las variables de estudio en gobierno distrital de El Porvenir, Trujillo 2022. Método: Se trata de un estudio aplicado, con un enfoque descriptivo correlacional; añadido a ello, corresponde a un diseño no experimental transversal con metodología cuantitativa. La población de estudio está formada por 150 trabajadores del área administrativa, de los cuales se tomó una muestra de 109. Para la recolección de datos, se empleó la encuesta y se utilizó un cuestionario distinto para cada variable.

Resultados: El 88% de los colaboradores presenta un elevado nivel de cultura organizacional, y el 93% de ellos también muestra un alto rendimiento laboral en el ámbito administrativo de la Municipalidad. Los resultados mostraron una asociación elevada y significativa entre ambas variables, con significancia de 0,000.

Chura, (2022) el estudio pretendió establecer cómo el estatuto de servicio civil afecta el ambiente laboral de los integrantes de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios; se utilizó un método descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo; la muestra abarcó a 60 empleados, arrojando como consecuencia; que este régimen efectivamente influye en el ambiente institucional del personal. Concluyendo que es fundamental poner en marcha estrategias, para gestionar el clima y la cultura organizacional, relacionadas con la aplicación del régimen de los servidores públicos; también es crucial que la alta orientación esté liada y adopte un estilo de conducción democrático que asegure una atmosfera organizacional positivo y al mismo tiempo logre resultados favorables en el rendimiento, dentro del servicio de justicia. el análisis del estudio sugiere la implementación de estrategias para optimizar la cultura organizacional y que esta se refuerce ante la puesta en marcha de la ley.

Morales y Rey, (2020) la finalidad de la indagación fue que las instituciones públicas logren un mayor grado de indicadores como la eficacia operativa y eficiencia administrativa, garantizando servicios de calidad de manera segura a través de un adecuado Servicio Civil. Se busca una comprensión más clara sobre el servicio civil. En la primera sección, exponemos el contexto del empleo público en Perú, hasta llegar a la Ley N°30057, que regula el Servicio Civil. Analizamos las razones por las cuales la Oficina de Recursos Humanos no ha puesto en marcha esta normativa, que permitiría optimizar las estrategias y políticas de recursos humanos en la universidad y proporcionar un servicio de calidad. Se llevó a cabo una encuesta en una muestra

de 95 empleados, tanto permanentes como contratados. Finalmente, presentamos nuestras conclusiones y sugerencias.

Pino (2020) el fin del estudio fue establecer cómo la administración del talento humano y la cultura de la organización influyen en el ambiente laboral del personal de las instituciones. Como metodología de la investigación fue cuantitativa, de tipo fundamental, la investigación adoptó un diseño no experimental con alcance descriptivo-explicativo-causal y corte transversal. Se administraron tres encuestas a 150 sujetos elegidos mediante muestreo no probabilístico aleatorio simple. Cada uno de los cuestionarios tenía 25 ítems basados en la escala de Likert. La primera variable presentó resultados significativos en las categorías deteriorado y regular indicando un contraste significativo que confirma que tanto La administración del capital humano junto con la cultura institucional afectan de manera relevante el entorno laboral del personal de las instituciones educativas de la UGEL 06, Lima en 2020. En la segunda variable, se observó un impacto en el segundo nivel; (Medianamente eficiente $p=0.002$). En cuanto a la cultura organizacional, hubo un impacto se obtuvo efecto estadísticamente significativo en el nivel 2 para ambas variables evaluadas siendo este el único significativo. La investigación aclara que la administración la administración de recursos humanos y la cultura organizacional afectan significativamente el clima laboral del personal de educación especial de la UGEL. El análisis del estudio indica que las variables tienen un efecto directo sobre el clima laboral.

Chung y Espinoza (2020) el propósito de la investigación fue crear un modelo conceptual que examine cómo el rol mediador de la cultura organizacional en la relación entre liderazgo transformacional y gestión del conocimiento. Se llevó a cabo una recolección de datos mediante una encuesta realizada a 150 trabajadores de una

universidad pública en Perú. Se usó un cuestionario autoadministrado para obtener la información. La selección de la muestra se estableció con un grado de certeza del 95% y bajo un nivel de error de 0.05. Los resultados obtenidos mediante PLS-SEM mostraron una correlación positiva entre el liderazgo renovador y la gestión del conocimiento. Se concluye que para optimizar la mencionada gestión dentro de la universidad es imprescindible incorporar normas internas que impulsen la consolidación de una cultura organizacional. guiada por el liderazgo. En cuanto a la percepción del estudio, se puede afirmar que un liderazgo efectivo propicia una gestión del conocimiento adecuada, la cual se manifiesta en la cultura organizacional de los integrantes.

Valencia y Calla, (2018) su estudio buscó identificar la conexión entre la Ley en mención y la Cultura Organizacional de los empleados del GORE de Madre de Dios. Se utilizó un método no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, y se trabajó con un total de 140 empleados públicos de carrera. La muestra, formada por 68 funcionarios públicos, fue seleccionada mediante un muestreo aleatorio simple. La técnica e instrumentos consistieron en una encuesta y dos cuestionarios, que buscaban evaluar la percepción que mantiene idealizada a los colaboradores de dicha entidad sobre la ley en la cultura de la organización. Se llegó a la conclusión de que hay una conexión relevante y favorable entre las disposiciones del marco normativo del Servicio Civil y la cultura organizacional de los servidores públicos regionales En la corroboración del estudio se indica que la Ley influye directamente en la cultura organizativa de la entidad.

2.1.3. A nivel local

No se encontraron estudios

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ley del Servicio Civil

Ley del Ley de servicio civil N° 30057 es una regla que hace cumplir un régimen único y exclusivo para todos los empleados que brindan servicios en el país y cuando los países del país, que también incluyen personas responsables de su administración, uso de poderes y servicios para ellos. (Ley N° 30057, 2014)

Corrales (2015) como se citó en Varillas, (2021). La Ley de Servicios Públicos se entiende por la disposición que podría significar aumentar la profesionalidad de los funcionarios públicos cuyo país tiene una mejor calidad y, por lo tanto, puede proporcionar mejores servicios a los ciudadanos, para proporcionarles protección y apoyo legal. Lucha contra la corrupción.

Según Flores,(2022) esta ley es una nueva disciplinaria, y el procedimiento de sanción respalda el nuevo modelo, pasando de un procedimiento continuo a un procedimiento bien diseñado con pasos, como la extradición de instrucciones bajo

La presente ley representa un régimen operativo para los miembros que brindan servicios en autoridades públicas que buscan más profesionalismo para realizar sus funciones y aumentar el nivel de excelencia en sus labores y en los servicios ofrecidos que brindan a los ciudadanos.

2.2.2. Dimensiones de la Ley del Servicio Civil:

Se acuerdo con la Ley del servicio Civil, la cual establece las siguientes dimensiones:

a. adopción del Servicio Civil: implica la aplicación de herramientas de gestión de recursos humanos especiales como uno de los elementos clave para lograr resultados a favor de la población, Panduro y Flores, (2021) Así como al Estudio de la

disponibilidad vigente y futura, en el ejercicio de las funciones en las entidades públicas.

b. Organización del trabajo: Se basa en la estructura organizativa de la unidad seleccionada, ya que se refiere a la operación de cada institución de acuerdo con el desempeño necesario. Como lo menciona Pérez (2007) en el estudio de Varillas (2021)

c. Gestión del empleo: se refiere a la aplicación del control de la corriente de capital humano; Entra, vende y deja la organización; A este respecto, la ley sirve a las directivas y reglas; Ha mejorado con el tiempo; Para conectar la gestión del empleo. (Chura, 2022)

d. Gestión del rendimiento: Según la regulación de la ley, la gestión operativa identifica y promueve y promueve la contribución de los funcionarios públicos a las metas y objetivos institucionales y demuestra que necesitan necesidades para mejorar los resultados de su posición y la unidad. "Se basa en el rendimiento de cada función del servidor, teniendo en cuenta el objetivo propuesto de acuerdo con su rol y perfil de posición (Viloria, 2022)

e. Administración de compensaciones y desarrollo: Se considera la compensación como la totalidad de ingresos y beneficios laborales para el funcionario de que se espera que la unidad devuelva sus propios servicios al dispositivo de acuerdo con su posición. ocupa. (Ley N° 30057)

2.2.2.1. Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil

Con Para garantizar que las unidades nacionales sean una mayor eficiencia y eficiencia con una mejor administración pública y proporcionar servicios de calidad de manera eficiente.

En esta fila, en septiembre de 2013, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobado por la Resolución de la Presidencia Ejecutiva no. 160-2013-Servir-PE8, Directrices de tránsito para la unidad estatal para el régimen SERVIR.

- a. Etapa1. Preparación: una fase relacionada con el establecimiento de la Comisión de Tráfico y la introducción de la comunicación y la atención del personal sobre la ley no. 30057 contenido y reglas relacionadas.
- b. Etapa2. Análisis procesal: esta etapa centrada en el diagnóstico real de los puestos y todos los procesos cuya finalidad es edificar un diagnóstico inicial que permite reconocer oportunidades de mejora.
- c. Etapa3. Mejora continua: fase agrupada con la posición requerida y la determinación de la población, el desarrollo de perfiles de posición para identificados generales y valorización.
- d. Etapa4. Un nuevo régimen implementado: etapa gradual centrada en la organización y la implementación de competencias públicas para obtener beneficios para cubrir las posiciones especificadas en la operación adecuada de la unidad (Torres, 2018)

2.2.3. Cultura organizacional

2.2.3.1. Definición de cultura organizacional

Este elemento se define como un conjunto de valores (responsabilidad, respeto, trabajo en equipo, trabajo de acuerdo con los resultados, la transparencia y la orientación de los usuarios) y las creencias (ideas y supuestos comunes que los miembros de la organización proporcionan para determinar su percepción, pensamientos y comportamiento diario)), que son comunes a los miembros; Ofrece ciertos pensamientos, sentimientos y formas de reacciones que controlan la toma de



decisiones y otras actividades de los miembros de la organización (Kast y Rosenzweig; 2003).

La cultura organizacional también se interpreta como un determinado grupo (líderes) de la capacidad esperada de aumentar, mejorar o cambiar los valores, actitudes y creencias que se han demostrado como efectivas para los miembros del grupo y sus rituales, ceremonias, símbolos y mitos apropiados (Rojas, 2012).

Así mismo Enríquez, (2006), refiere que la cultura es consecuencia de los empeños de la organización para ajustarse al mundo y, al mismo tiempo, conseguir la integración interna, como el brillo estable, por lo que este autor describe estas condiciones para la adaptación interna y externa basadas en la fe, los valores y los principios del fundador del grupo, que está aprobado en el grupo y la cultura. A lo que el comportamiento se pasa a través de la organización y asigna los valores y normas que a los nuevos miembros adoptados en el momento de la toma de decisiones (Marulanda et al., 2018).

Finalmente (Yopan et al., 2020) afirma que la cultura de la organización es una construcción intangible porque no podemos verla o tocarla, pero está presente y forma un importante sistema de mediación.

En consecuencia, la cultura organizacional refleja el sistema de valores de la entidad, criterios y actividades desarrolladas por los miembros de la entidad a través de las que diferentes formas de pensar, sentir y responder a la toma de decisiones; El conocimiento de la cultura de la organización también apoya a nuevas unidades a interpretar lo que está sucediendo actual.

2.2.3.2. Teorías de Cultura organizacional

Entre las principales teorías y de acuerdo a su nacimiento se consideran los siguientes:

- a. Teoría del Desarrollo Organizacional: Esta teoría es creada por Bennis, donde revela que la cultura de la organización está estrechamente vinculada al desarrollo de la organización para hacer cambios importantes en la gestión, enfatiza la importancia de la organización en el extranjero para tener éxito en hacer cambios en la organización (Suárez et al., 2020).
- b. Teoría basada en la Obtención del Conocimiento: Esta teoría indica que el éxito del proceso de crear un conocimiento depende de las personas y la cultura de la organización, ya que se considera factores que pueden afectar el proceso. Y concluye que la organización es creativa (Suárez et al., 2020).

2.2.3.3. Dimensiones de la cultura organizacional

Denison y Nee, 1994, 2000, se seleccionan para el estudio de las dimensiones culturales de la organización, que determina las 4 dimensiones descritas continuación (Ramos et al., 2017):

- a. Involucramiento: Esto significa fortalecer a las personas a través de la dinámica personal de los equipos y desarrollar sus talentos en todas las áreas de la organización.
- b. Consistencia: Denilson la define como un enfoque general que la organización debe tener, de modo que de esta manera los objetivos también pueden enfrentar en la aparición de desafíos.
- c. Adaptabilidad: se refiere a la orientación que las organizaciones necesitan para que los clientes sean efectivos. Las amenazas y capacidades relacionadas deben identificarse en el entorno, convirtiendo en los insumos y servicios que los usuarios necesitan, ajustando y aprendiendo estos cambios.
- d. Misión: se define como la dirección estratégica y clara que deberían tener las organizaciones refiriéndose a quiénes son, cuál es su ejercicio y su objetivo esencial.

2.2.3.4. Importancia de la Cultura organizacional

El entorno organizacional brinda a sus miembros ideas que los ayudan individual y colectivamente a cumplir su incertidumbre, así como a crear orden social, continuidad, identidad y compromiso con la unidad.

La cultura afecta el comportamiento que ocurre en las organizaciones donde los colaboradores de la organización interactúan con la definición de dónde, dónde y con quién se unen e intercambian y transmiten el conocimiento de que esta cultura puede mejorarse, cambiar, transformar y tener un impacto directo en la innovación y el aprendizaje, entre otras cosas (Marín, 2018).

2.3. Marco conceptual

Cultura: La cultura es un fenómeno representativo que combina la agrupación compleja de sus propias cualidades organizadas, utilizando condiciones y valores tales como; Costumbres colectivas, fe religiosa, normativas legales, política y moral, arte y todo lo que viene y permanece en la conciencia más profunda del hombre y guía su comportamiento en todas sus acciones (Enriquez, 2006).

Organización: La organización es un sistema estructural organizado basado en el conocimiento cuya relación entre los miembros se lleva a cabo con el intercambio de conocimiento necesario para mantener la eficiencia, mientras que el problema es resuelto por los empleados (Calvo, 2018).

Cultura Organizacional: La cultura organizacional se desarrolla como un cierto grupo de la capacidad esperada de las personas para aumentar, fortalecer o cambiar los valores, actitudes y creencias que son válidas para los miembros del grupo (Rojas, 2012).

Empoderamiento: Se aplica a los empleados con autoridad, iniciativa y capacidad para administrar su trabajo. Se considera un índice de dimensión de compromiso y crea compromiso y participación en una organización (More, 2018).



Estabilidad laboral: Es un servicio prestado para los salarios y la dependencia organizacional del administrador que trabaja en estas circunstancias, lo que permite determinar su duración en la institución (Chura, 2022).

Capital intelectual: El capital intelectual se refiere al potencial del cognitivo humano; Sus características, como el conocimiento que tienen, así como producir, así como la experiencia y la capacidad de aprendizaje depositadas, la motivación e identidad con actividades profesionales, evaluaciones y decisiones (Díaz, 2007).

Fortaleza grupal. Es el trabajo de los empleados está estructurado en función de la fortaleza de la organización como grupo, no en personas (Valencia y Calla, 2018).

Dirección del desempeño: mecanismo que contempla la programación y evaluación del ejercicio laboral (Varillas, 2021).

Misión: Es el ente destinado a estrategias exitosas que permitan a la organización desarrollar ventajas competitivas y lograr mejores resultados (Ramos et al., 2017).

Evaluación del desempeño: Se refiere al proceso donde el desempeño general del empleado se define cuantitativamente en sus funciones (Chura, 2022).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente corresponde a una tipología básica debido a que sirve como fundamento para la investigación aplicada o tecnológica y se fundamenta en la búsqueda de datos utilizando herramientas en un momento específico. (Liu, 2008 y Tucker, 2004). La metodología utilizada fue el deductivo porque este método se divide de conceptos generales para lograr conceptos especiales. El estudio es descriptivo porque describe las variables que se conectarán en un momento dado; y transversal porque la recolección de información del estudio se realizó en un solo periodo temporal (Maldonado et al., 2023). Finalmente tuvo un enfoque cuantitativo ya que se observaron y se midieron las unidades de análisis con herramientas (Ñaupas et al., 2018)

3.2. Nivel de investigación.

Descriptivo y correlacional, corresponde al nivel del estudio, debido a que permite describir las características de las variables de estudio y analizar el grado de relación existente entre ellas en un momento determinado, sin establecer causalidad ni manipular las variables (Ñaupas et al., 2018; Maldonado et al., 2023).

3.3. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos, permitiendo medir con precisión las variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas. Este enfoque facilita la objetividad en los resultados, el uso de

instrumentos estandarizados y se empleó la correlación de Spearman para establecer la intensidad y sentido de la asociación entre las variables de manera confiable y reproducible (Ñaupas et al., 2018; Maldonado et al., 2023).

3.4. Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño no experimental, ya que no hubo intervención sobre las variables por parte del investigador (Maldonado et al., 2023). Y correlación porque existe una relación entre las variables del estudio.

3.5. Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo integrada por 50 servidores de la UGEL Azángaro que tienen contrato de acuerdo a los regímenes laborales 276, 728 y 1057. Ya que la población de investigación estuvo conformada por la totalidad de las unidades de estudio (individuos, objetos o fenómenos) que tienen las mismas características necesarias para ser vistas como tales (Ñaupas et al., 2018).

Muestra

La muestra está compuesta por 14 trabajadores con régimen laboral 276, 9 trabajadores con régimen laboral 728 y 7 trabajadores con régimen laboral 1057 de la Unidad de Gestión Educativa Local Azángaro. La muestra constituye un subconjunto de la población que representa las características del universo de estudio que incluye las características propias del universo. Maldonado et al., (2023)

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico, considerando a todos los integrantes de la población de estudio están en la probabilidad de ser elegidos para el estudio. Debido a que el muestreo es un método que se emplea para escoger las unidades de investigación que forman parte de la muestra, con el fin de obtener los datos requeridos para llevar a cabo el estudio (Ñaupas et al., 2018).

3.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos

Técnica

La técnica se refiere a un grupo de procedimientos y normas que se utilizan para controlar un proceso específico y alcanzar una meta específica. (Ñaupas et al., 2018)

Por lo que, la encuesta fue utilizada como método de obtención de información en el estudio que permite la recopilación de información de diversas personas cuyos puntos de vista son relevantes para el investigador. (Maldonado et al., 2023)

Instrumento.

Como constructo el instrumento es un recurso conceptual o material que se emplea para recopilar información mediante preguntas e ítems que necesitan ser respondidos por el investigador (Ñaupas et al., 2018) . Así mismo ayuda para que las técnicas puedan cumplir su propósito. (Baena, 2017). En el presente estudio se aplicó dos instrumentos; primero a la variable de la ley y el segundo para la cultura organizacional.

Se utilizará un cuestionario para la medición de la variable Ley del Servicio Civil lo cual se estableció en el estudio de (Valencia & Calla, 2018) que consta de 2 dimensiones: Incorporación al servicio civil y gestión de capacitación.

Para la variable de cultura organizacional. Se utilizará el cuestionario de Denilson, se seleccionó este modelo para medir la cultura organizacional debido a que es un cuestionario autoadministrado, de fácil y rápida aplicación incluye cuatro rasgos de la cultura: involucramiento – pertenencia a la organización y adaptabilidad - relaciones interpersonales (Ramos et al., 2017)



3.7. Técnica y procesamiento de análisis de datos

Se efectuó el tratamiento estadístico de la información recopilada por medio de una base de datos que se creará usando Microsoft Excel. Posteriormente, estos datos serán procesados en el software estadístico SPSS versión 22, con el fin de generar cuadros, tablas de frecuencias absolutas y relativas, así como gráficos estadísticos. Como lo estipula (Maldonado et al., 2023), la prueba de hipótesis significa diseñar y ejecutar la investigación, especificando la metodología a utilizar. Para este caso se realizará procesos estadísticos correlacionales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

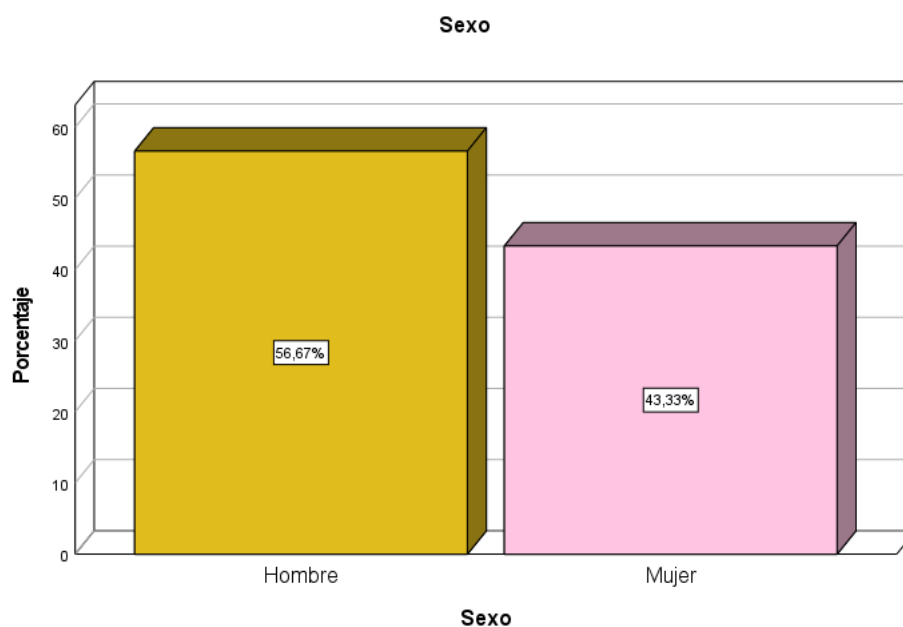
4.1. Presentación de resultados

Tabla 2

Número de Trabajadores según sexo

Sexo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	17	56,7	56,7	56,7
Mujer	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1*Sexo**Nota:* Elaboración propia

En la tabla y figura anterior se evidencia que el 56.7% de los participantes son hombres y el 43.3% de los participantes son mujeres.

Tabla 3

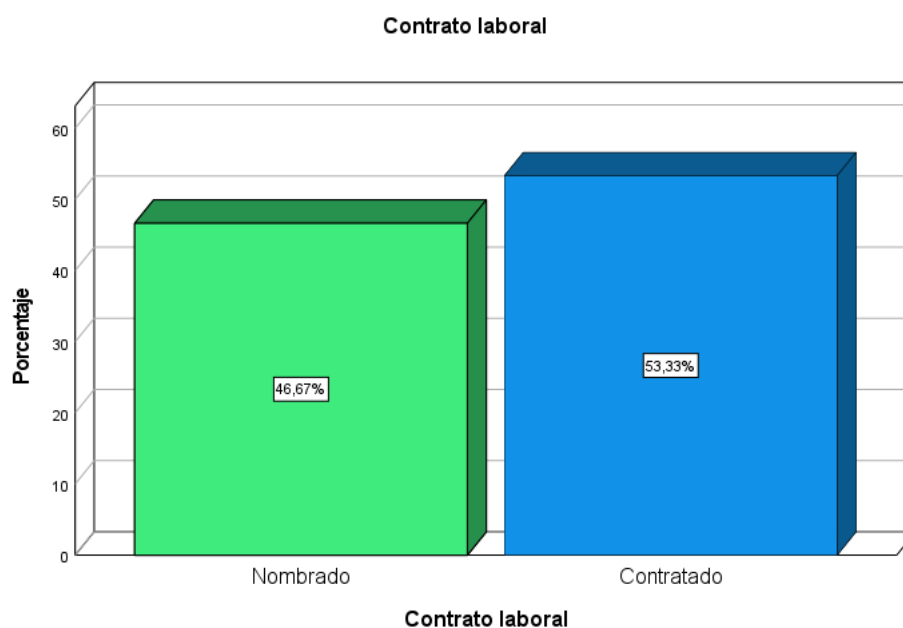
Trabajadores de la UGEL Azángaro según contrato laboral

Contrato laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	14	46,7	46,7	46,7
Contratado	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Contrato laboral



Nota: Elaboración propia

En la tabla y figura anterior se evidencia que el 53.3% de los participantes son contratados y el 46.7% son nombrados.

Tabla 4

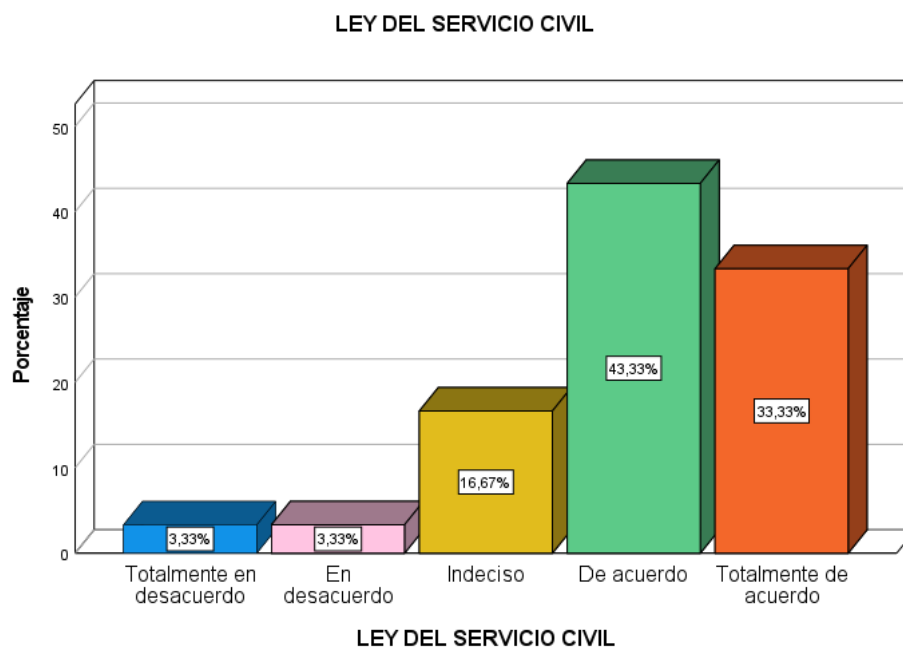
Grado de implementación de la Ley del Servicio Civil en la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
Indeciso	5	16,7	16,7	23,3
De acuerdo	13	43,3	43,3	66,7
Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Implementación de la Ley en los trabajadores de la UGEL Azángaro.



Nota: Elaboración propia

Del total de encuestados, la mayoría manifestó una postura favorable respecto a la Ley del Servicio Civil. Un 43,3% está de acuerdo y un 33,3% totalmente de acuerdo, lo que suma un 76,6% de aprobación. Solo un 6,6% expresa desacuerdo (entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo), y el 16,7% muestra indecisión.

Tabla 5

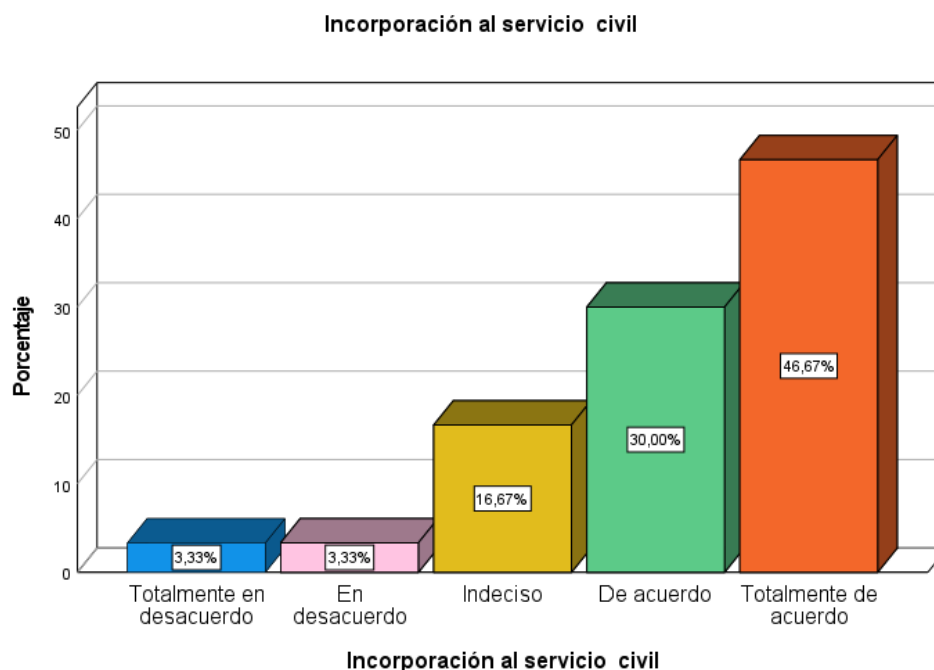
Relación entre la incorporación al Servicio Civil y los beneficios laborales del personal de la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
Indeciso	5	16,7	16,7	23,3
De acuerdo	9	30,0	30,0	53,3
Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Incorporación al servicio civil y mejores beneficios laborales en los trabajadores de la UGEL Azángaro.



Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a la inclusión al servicio civil. El 46,7% de encuestados está totalmente de acuerdo y el 30% está de acuerdo, sumando un 76,7% de aceptación. En contraste, solo un 6,6% expresa desacuerdo y un 16,7% se mantiene indeciso. Estos datos reflejan una opinión favorable sobre el proceso de integración al servicio público entre los participantes.

Tabla 6

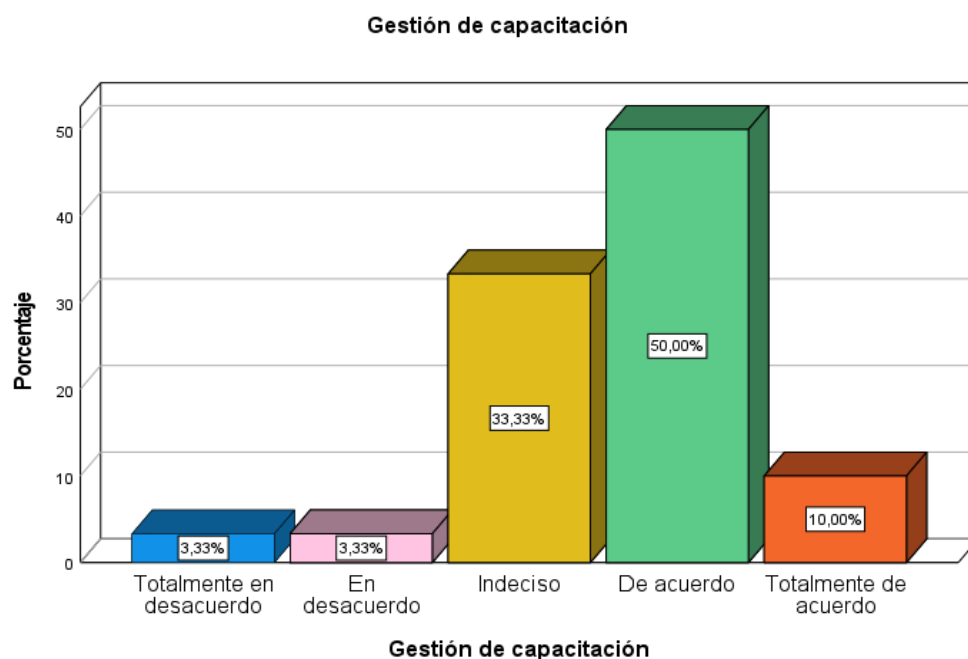
Gestión de capacitación en trabajadores de la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
Indeciso	10	33,3	33,3	40,0
De acuerdo	15	50,0	50,0	90,0
Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Gestión de capacitación en trabajadores de la UGEL Azángaro.



Nota: Elaboración propia

Los hallazgos muestran principalmente una opinión positiva., aunque con una proporción significativa de indecisión. El 50% está de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, obteniendo un 60% de aprobación. Sin embargo, el 33,3% se muestra indeciso, lo que sugiere dudas o falta de información sobre el tema. Solo un 6,6% se ubica en desacuerdo.

Tabla 7

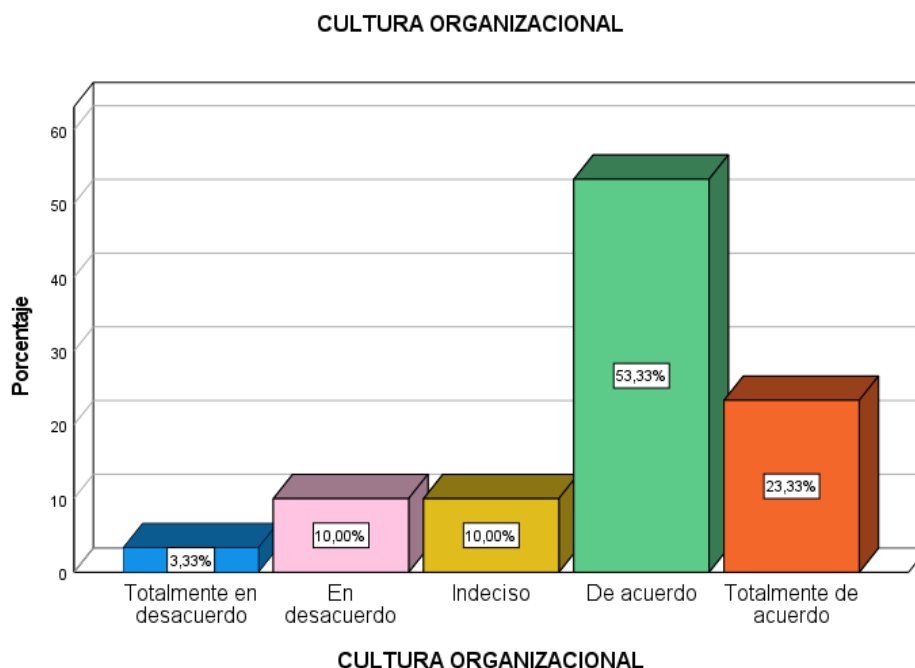
Cultura organizacional, sobre la institución dinámica, innovadora y emprendedora en los trabajadores de la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	3	10,0	10,0	13,3
Indeciso	3	10,0	10,0	23,3
De acuerdo	16	53,3	53,3	76,7
Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Cultura organizacional sobre la institución dinámica, innovadora y emprendedora en los trabajadores de la UGEL Azángaro.



Nota: Elaboración propia

Los datos indican que la percepción sobre la cultura organizacional es predominantemente positiva. El 53,3% de los encuestados está de acuerdo y el 23,3% totalmente de acuerdo, sumando un 76,6% de valoración favorable. Un 10% se muestra indeciso y un 13,3% expresa algún nivel de desacuerdo.

Tabla 8

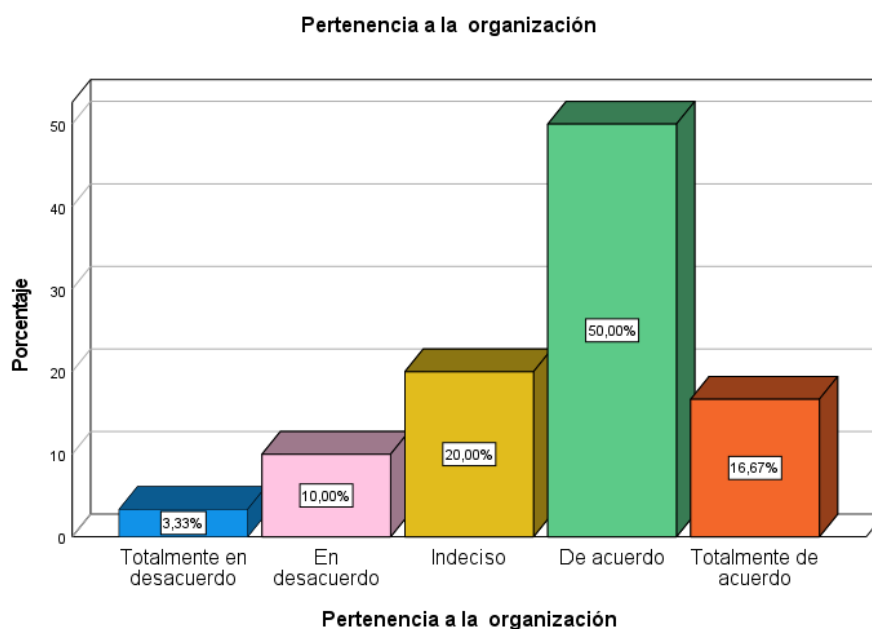
Nivel de pertenencia a la organización de los empleados de la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	3	10,0	10,0	13,3
Indeciso	6	20,0	20,0	33,3
De acuerdo	15	50,0	50,0	83,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Nivel de pertenencia a la organización de los empleados de la UGEL Azángaro.



Fuente: Elaboración propia

La percepción sobre el componente de pertenencia a la organización es mayormente positiva, 50% de los participantes está de acuerdo y un 16,7% totalmente de acuerdo, sumando un 66,7% que se siente identificado con la organización. No obstante, un 20% se muestra indeciso, y un 13,3% manifiesta algún grado de desacuerdo.

Tabla 9

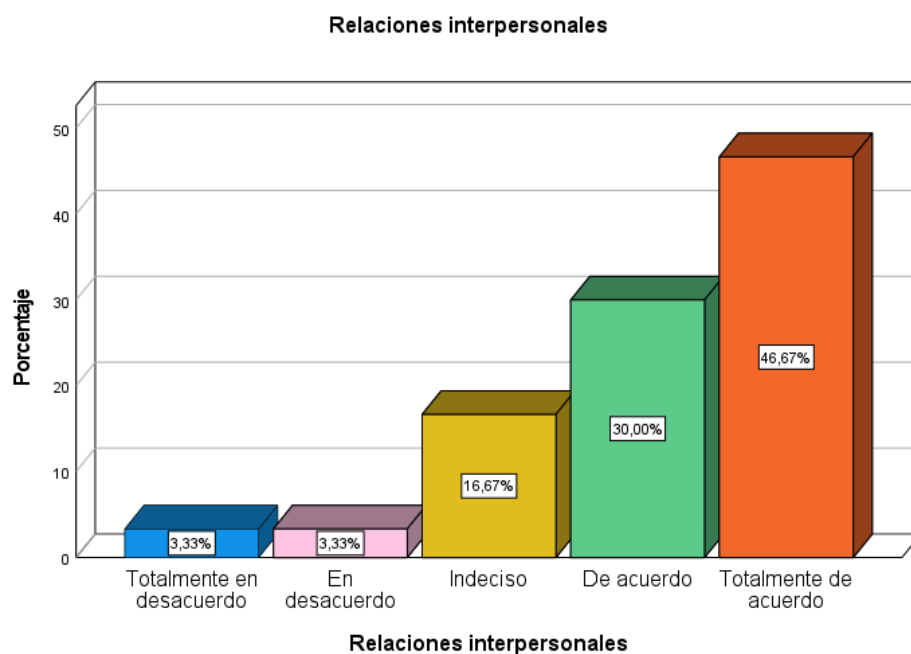
Distribución del nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL Azángaro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
Indeciso	5	16,7	16,7	23,3
De acuerdo	9	30,0	30,0	53,3
Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Nivel de relaciones interpersonales en los trabajadores de la UGEL Azángaro.



Nota: Elaboración propia

Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva respecto a las relaciones interpersonales dentro de la organización. Un 46,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo y un 30% de acuerdo, sumando un 76,7% de valoración favorable. Un 16,7% se muestra indeciso, mientras que solo un 6,7% expresa desacuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Para el estudio se contó con un grupo de 30 participantes, dado que el tamaño de la muestra es menor a 50, se aplicará el test de Shapiro Wilk.

- ✓ P-valor ≥ 0.05 : Distribución cumple la normalidad.
- ✓ P-valor < 0.05 : Distribución no cumple la normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incorporación al servicio civil	,186	30	,010	,868	30	,001
Gestión de capacitación	,160	30	,049	,854	30	,001
LEY DEL SERVICIO CIVIL	,180	30	,014	,850	30	,001
Pertenencia a la organización	,213	30	,001	,888	30	,004
Relaciones interpersonales	,183	30	,012	,889	30	,005
CULTURA ORGANIZACIONAL	,158	30	,056	,899	30	,008

Nota: Elaboración propia

El análisis de normalidad mediante Shapiro-Wilk indicó ausencia de distribución normal en ambas variables. Dado que las variables y dimensiones no presentan distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk, lo más adecuado es aplicar la correlación de Spearman, ya que es una prueba no paramétrica.

H_0 : Las implicancias del régimen SERVIR no se relacionan significativamente con la cultura organizacional en los colaboradores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024.

H_a : Las implicancias del régimen SERVIR se relacionan significativamente con la cultura organizacional en los colaboradores de la UGEL de Azángaro- Puno, 2024.

Tabla 11

Asociación entre la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL Azángaro.

		LEY DEL SERVICIO CIVIL		CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LEY DEL SERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

La correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0.887 con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica una relación directa alta y estadísticamente significativa entre las implicancias de la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno. Dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que ambas variables están fuertemente relacionadas.

H0: La incorporación al régimen laboral público no se asocia notablemente con la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024.

Ha: La incorporación al régimen laboral público se asocia notablemente con la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024.

Tabla 12

Asociación entre la incorporación al régimen SERVIR y la cultura institucional de los trabajadores de la UGEL Azángaro.

			Incorporación al servicio civil	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Incorporación al servicio civil	Coefficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

La correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0.941 con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica una relación directa muy alta y estadísticamente significativa entre las repercusiones del ingreso al servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno. Dado este resultado, se desestima la hipótesis nula y se confirma una correlación alta entre la variable y la dimensión.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación del régimen del Servicio Civil y las relaciones interpersonales de la cultura organizacional del personal de la UGEL Azángaro.

H_a : Existe asociación estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación del régimen del Servicio Civil y las relaciones interpersonales organizacionales

Tabla 13

Análisis correlacional entre capacitación y cultura organizacional en la UGEL Azángaro.

		Gestión de capacitación		CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia

La correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0.730 con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que sugiere una conexión directa bastante fuerte y con relevancia estadística entre la gestión de capacitación y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno. Dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que la variable y la dimensión están fuertemente relacionadas.

4.3. Discusión de resultados

En el estudio se reveló las repercusiones de la normativa del Servicio Civil sobre la cultura organizacional de los servidores de la UGEL Azángaro de Puno. El estudio obtuvo una correlación positiva muy fuerte mediante los resultados; evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.887, con valor significativo lo que indica una relación directa alta y estadísticamente significativa entre las implicancias de la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional, confirmándose que ambas variables están fuertemente relacionadas. Estos hallazgos se relacionan significativamente con la investigación de Valencia y Calla (2018) donde se halló un p-valor "sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que acarrea a establecer que ambas se determinó una relación relevante entre las variables de estudio.

Con relación a la variable sobre implicancias de la Ley en la investigación se obtuvo que, la mayoría muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a la dimensión de adopción al servicio civil. El 46,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 30% está de acuerdo, sumando un 76,7% de aceptación. En contraste, solo un 6,6% expresa desacuerdo y un 16,7% se mantiene indeciso. Estos datos reflejan una opinión favorable sobre el proceso de incorporación al servicio civil entre los participantes. Estos hallazgos están en línea con la investigación de Chura (2022), que demostró que el personal femenino está más inclinado a aceptar la puesta en marcha del Régimen del Servicio Civil y experimenta niveles más bajos de influencia sobre el ambiente organizacional. En contraste, el personal masculino muestra una menor disposición hacia la implementación de la RSC y exhibe una mayor resistencia al proceso de adopción, además, sienten que hay un impacto más significativo en el ambiente organizacional.

Al respecto de la dimensión de investigación el estudio consiguió una correlación de Spearman de 0.730 de coeficiente con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica una relación continua muy alta y estadísticamente significativa en medio de la gestión de capacitación y el entorno organizacional en los colaboradores de la UGEL Azángaro de Puno. Dado este resultado se confirma que la variable y la dimensión están fuertemente relacionadas. Estos hallazgos son consistentes con la investigación realizada por Moriano (2022), la cual evidenció que la puesta en práctica de la Ley del Servicio Civil y el perfeccionamiento de la gestión en la Universidad están interrelacionados. Esta investigación presenta una cifra de correlación del 75.8%, apoyándose en principios de meritocracia y desarrollo profesional como factores de transformación hacia la profesionalización del empleo público, lo que se traduce en un aumento de la eficacia en la gestión institucional y en la eficacia de los servicios brindados al entorno universitario.

En relación a la variable de cultura organizacional en la investigación los datos obtenidos indican que la percepción sobre la cultura organizacional es predominantemente positiva. El 53,3% de los encuestados está de acuerdo y el 23,3% totalmente de acuerdo, sumando un 76,6% de valoración favorable. Un 10% se muestra indeciso y un 13,3% expresa algún nivel de desacuerdo. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Chiclayo (2022), donde se obtuvo como resultado que el 88% del recurso humano muestra un alto índice de cultura organizacional, y además, el 93% de ellos tiene un alto nivel de rendimiento laboral en el departamento administrativo de la Municipalidad. Esto determinó una fuerte correlación directa significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó una relación significativa de Los efectos de la Ley del Servicio Civil en la aplicación de la Ley SERVIR en la Cultura Organizacional en los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno, conforme se encuentra acreditado con la correlación de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.887 con un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica una relación directa alta y estadísticamente significativa entre las implicancias entre las variables.

SEGUNDA: Se comprobó una conexión relevante la ejecución del régimen SERVIR y la cultura organizacional de los servidores de la UGEL Azángaro de Puno, conforme se demuestra en el estadístico Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.941, evidenciando una relación significativa entre las variables analizadas lo que indica que el desempeño del personal este sujeto al rendimiento en la entidad con mejores beneficios laborales.

TERCERA: Se determinó un impacto notorio en los procesos de capacitación y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL Azángaro de Puno, donde se determinó un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.730 y un valor de $p = 0.000$, ($p < 0.05$) lo que indica que la conducción del personal se orienta a la participación colectiva.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) recomendar que designe un equipo altamente capacitado para apoyar y mejorar las habilidades de las áreas en todas las etapas de la ejecución, promoviendo habilidades de las unidades técnicas descentralizadas en la identificación, planificación, realización y valoración de la aplicación de las políticas de la Ley del Servicio Civil.

SEGUNDA: A la Unidad de Gestión Educativa Local Azángaro recomendar llevar talleres organizados por el despacho de recursos humanos, con el propósito de conectar la percepción de los empleados sobre su inclusión en la Ley del Servicio Civil, lo cual contribuirá a su crecimiento personal y profesional. Además, se deben implementar programas que mejoren los aspectos de la cultura organizacional, para alcanzar la misión y fines de la institución, lo que, asimismo, podría resultar en obtener beneficios personales como mayores salarios, oportunidades de carrera, capacitación y bonificaciones.

TERCERA: Instruir a los funcionarios y servidores sobre estrategias de colaboración en el trabajo en equipo fortaleciendo las relaciones interpersonales a través del involucramiento en actividades externas al espacio laboral que faciliten el fortalecimiento de la amistad y el trabajo entre los empleados. Además, proponer métodos para agrupar a los trabajadores según sus rasgos personales, contextos sociales y antecedentes culturales, con el fin de mejorar las relaciones en el entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Calvo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 24. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Chiclayo, W. K. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110554/Chiclayo_VWK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chung, V. M., & Espinoza, J. L. (2020). Efecto Mediador de la Cultura Organizacional en la Relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión del Conocimiento. *Tzhoecoen*, 12(3), 360–370. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Chura, M. M. (2022). *RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS*, 2021 [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8185>
- Corimayhua, O., Urbina, M., Garro, E. G., & Chacon, A. L. (2022). Cultura Organizacional y satisfaccion laboral en docentes de la Escuela de Posgrado. *Revista Dilemas Contemporaneos: Educación, Política y Valores*, 2(87), 14. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3134/3123>



- Díaz, L. V. (2007). Gestión del conocimiento y del capital intelectual: una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61, 39–68. <https://doi.org/10.21158/01208160.n61.2007.415>
- Enriquez, Á. (2006). La significación en la cultura: Concepto base para el aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6(enero-abril), 155–162. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760115.pdf>
- Flores, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 7(21), 145–165. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>
- Ley N° 30057, P. del C. (2014). *Ley del Servicio Civil*. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley del Servicio Civil LALEY.pdf>
- Maldonado, F. B., Álvarez, R. I., Maldonado, P. A., Cordero, G. del R., & Capote, M. Á. (2023). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: de la teoría a la práctica. In J. C. Santilla (Ed.), *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: de la teoría a la práctica* (Primera). Editorial Académia. <https://doi.org/10.55204/pmea.24>
- Marín, A. M. (2018). Mirada problemática de la gestión del conocimiento. In *Ventana Informatica* (Issue 37). <https://doi.org/10.30554/ventanainform.37.2724.2017>
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(6), 245–252. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000600245>
- Matas, C. R., & Salvador, M. (2005). Servicio Civil en América Latina: Reflexiones y Propuestas Tentativas. *Documentos y Aportes En Administración Pública y*



- Gestion Estatal*, 65, 63–90. <https://doi.org/10.14409/da.v1i6.1199>
- Millán, M. Á. (2021). Cultura Organizacional en la Administración Pública. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 11(2), 5–18. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i2.229>
- Morales, C., & Rey, W. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018 - 2019. *Prospectiva Universitaria*, 16(1), 117–120. <https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2019.16.1087>
- More, M. N. (2018). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017 [Univbersidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17410>
- Moriano, N. Y. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17607/Moriano_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (5ta ed., Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ortiz, L. A. (2021). La Implementación del Servicio Civil Meritocrático en Perú, un Estudio De Caso. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco)*, 13, 213–234. <https://doi.org/10.51343/rfdcp.v4i13.964>
- Panduro, S. P., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público



de América latina , 2017-2021 : revisión sistemática. *Ciencia Latina*, 6(2), 18.

file:///C:/Users/Asus/Downloads/2141-Texto del artículo-8459-1-10-20220503
(1).pdf

Pérez, E., & Bustos, E. O. (2021). Control político del servicio civil. *Gestión y Política Pública*, 30(3), 179–207.
<https://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/ojsaide/index.php/gypp/article/view/972>

Pino, S. (2020). *Gestión de recursos humanos, cultura organizacional en el clima laboral del personal de los colegios especiales UGEL 06, Lima – 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60435/Pino_VS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C., Ramos, L., & Villalba, O. (2017). ¿ Está la cultura organizacional relacionada con motivación y desempeño en México? *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 1(13), 133–147.
file:///C:/Users/Asus/Downloads/84-Texto del artículo-130-1-10-20180920.pdf

Rojas, C. (2012). Cultura organizacional y gestión del conocimiento: Un abordaje desde las ciencias sociales. *NOVUM: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(2), 87–102. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/50582/45729-222007-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siklodi, I. (2014). Servicio Civil en América Latina y el Caribe. *CEPAL - Serie Macroeconomía Del Desarrollo*, 155(December), 72.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9307722b-9a08-496b-8d73-796dc1384bc2/content>

Suárez, M. S., Álvarez, M. T., & Vásquez, M. del C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez.



San Gregorio, 9(40), 145–156. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmed/md-2009/md092e.pdf>

Torres, V. J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9(17), 147–175. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>

Valencia, L. S., & Calla, R. Y. (2018). *Abog. Shelnny Ady, Cuentas Aragón*. [Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/420/004-1-8-023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varillas, S. (2021). El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de un hospital de Piura - 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Viloria, M. E. del C. (2022). El servicio civil como espacio de libertad ontológica. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 7, 55–71. <https://doi.org/10.54774/ss.2022.07.03>

Yopan, J. L., Palmero, N., & Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Redalyc*, 11(20), 263–281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>



ANEXOS

Anexo N° 01

Matriz de consistencia

TITULO: IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL AZÁNGARO- PUNO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Existe una relación significativa entre las implicancias de la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024?	Objetivo general: Determinar la relación de las implicancias de la Ley del servicio civil en la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024	Hipótesis general Las implicancias de la Ley del Servicio Civil se relacionan significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024	Dimensiones para variable X (Ley del Servicio Civil): D1: Incorporación al servicio civil D2: Gestión de capacitación	Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Nivel: exploratorio Diseño: descriptivo no experimental
Problemas específicos P.E.1: ¿Existe una relación significativa entre la incorporación al	Objetivos específicos O.E.1: -Conocer la relación significativa entre el impacto de la	Hipótesis específicas La incorporación al régimen del servicio civil se relaciona	Dimensiones para variable Y	Población y muestra: Trabajadores de la UGEL Azángaro, Puno



régimen del servicio civil en la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024? P.E.2: ¿Existe una relación significativa entre la gestión de capacitación en las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024?	incorporación al régimen del servicio civil en la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024 O.E.2: -Determinar la relación significativa entre la repercusión de la gestión de capacitación en las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024	Significativamente con la pertenencia de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024 La gestión de capacitación del régimen del servicio civil se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la cultura organizacional de los trabajadores de la UGEL de Azángaro-Puno, 2024	(Cultura Organizacional): D1: Pertenencia a la organización D2: Relaciones interpersonales	Técnicas e instrumentos: encuesta y cuestionarios Técnicas de análisis y procesamiento de datos:
--	--	--	---	--

Anexo N° 02

INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO- PUNO, 2024.

Cuestionario dirigido a trabajadores de la UGEL de Azángaro, puno sobre la variable ley del servicio civil y cultura organizacional.

Instrucciones para el llenado del cuestionario: Estimado(a) trabajador(a), lea atentamente las siguientes afirmaciones y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Llenado de cuestionario				
1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni a favor ni en contra	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Considera válido ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos					
2	La etapa de inducción como medio de transición hacia el régimen del Servicio Civil es bueno					
3	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado					
4	El proceso de implementación del servicio civil permitirá a Ud. Una capacitación a nivel de estudios de postgrado					
5	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público					

	debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.					
6	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales					
7	Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo					
8	Al tener una calificación de desaprobado, por tres veces automáticamente será desvinculado de la Entidad					
9	Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico					
10	Usted trabaja para buscar la oportunidad de escalar profesionalmente					
11	Los servidores civiles de carrera, los servidores de actividades complementarias, y los directivos públicos, estos últimos tengan o no la condición de confianza, serán evaluados					
12	Los servidores civiles serán evaluados en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en aplicación de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil					
13	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
14	La organización es dinámica, innovadora y emprendedora. La gente está dispuesta a asumir retos y tomar trabajo, es competitiva y está orientada al logro.					
15	Existe una buena organización y estructura, los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que la gente realiza.					



16	El estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.					
17	El estilo de gestionar a los empleados se caracteriza por la libertad, por permitir y reconocer la toma de riesgos y la innovación.					
18	Lo que mantiene unida a la organización son la lealtad y confianza mutua. El compromiso con la organización es alto.					
19	Se considera factor clave para el éxito de la organización					
20	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
21	Es posible la interacción con la persona del Gobernador Regional.					
22	Su representación gremial reconoce la labor que realiza.					
23	La organización a través de su representante legal, o titular del pliego, atiende los reclamos del sindicato de los trabajadores					
24	Los trabajadores con más de treinta años de servicios en el régimen de la carrera, la organización se preocupa por su salud mental					



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- I.1. EXPERTO: JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
- I.2. ESPECIALIDAD: DOCTOR EN DERECHO
- I.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE PRINCIPAL
- I.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"CUESTIONARIO"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
NADIA SANCHEZ CONDORI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
01324406	 Javier Romulo Quispe Zapana DOCTOR EN DERECHO Reg. S'NEOLU N° 61	951033742	PUNO, 20/12/24

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
JUICIO DE EXPERTOS****I. REFERENCIAS**I.1. EXPERTO: WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARREROI.2. ESPECIALIDAD: DOCTOR EN DERECHOI.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE PRINCIPALI.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

"CUESTIONARIO"

I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

NADIA SANCHEZ CONDORI**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
23945399	 Walther M. Nieto Portocarrero ABOGADO CAP. 2165-CAC. 1426 DOCTOR EN DERECHO	951821818	PUNO, 20/12/24.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
JUICIO DE EXPERTOS****I. REFERENCIAS**

- I.1. EXPERTO: JOEL FREDY PARI ARDAYA
- I.2. ESPECIALIDAD: MAESTRO EN DERECHO
- I.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE ASOCIADO
- I.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN DERECHO
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"CUESTIONARIO"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
NADIA SANCHEZ CONDORI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
01322191	 Joel Fredy Pari Arcaya ABOGADO - MAESTRO CAP # 147	993671058	PUNO, 20/12/24

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 14/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NADIA SANCHEZ CONDORI

Dirección: JR. NUEVA AMERICA MZ.Q1-3

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45864236

Teléfono: 986273985 email: zendayaesh@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADA

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: IMPLICANCIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO - PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CULTURA ORGANIZACIONAL, SERVIDOR CIVIL, GESTIÓN DE RENDIMIENTO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒

Internacional

☐

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P05

Firma de Autor



huella digital

14/01/2026

Fecha