

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**DIRECCION DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA HUMANA BAJO LA
MODALIDAD DE RESIDENTADO MEDICO**



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**RELACION ENTRE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y EL DESEPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

EN ADMINISTRACION Y GESTION EN SALUD

PRESENTADO POR

PINELO APAZA, MILAGROS

ASESOR (A):

ROSA MARIA GUTARRA

LINEA DE INVESTIGACION

SALUD PUBLICA

LIMA - PERÚ

2023

INDICE

CARATULA	1
INDICE	2
INFORME ANTIPLAGIO	3
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Formulación del Problema	5
1.2 Objetivos:	5
1.3 Justificación:	6
1.4 Delimitación del área de Estudio	6
1.5 Limitaciones de la Investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Base Teórica	7
2.3 Definición de conceptos Operacionales	8
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	11
3.1 Hipótesis Global:	11
3.3 Variables:	11
3.4 Operacionalización de Variables	12
CAPITULO IV: METODOLOGIA	13
4.1 Tipo de estudio	13
4.2 Método de Investigación	13
4.3 Población y Muestra	14
4.4 Técnica de recolección de datos	14
4.5 Técnica de procesamiento	14
4.6 Análisis de Datos	15
CAPITULO V: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACION	16
5.1 Recursos	16
5.2 Cronograma	17
5.3 Presupuesto	18
5.4 Publicación	18
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	19
7. ANEXO:	21
Nº 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	21

RELACION ENTRE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y EL DESEMPÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: _____

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

MILAGROS PINELO APAZA

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO (X)
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: _____

RELACION ENTRE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SERGIO E.
BERNABE

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 9 %

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

Nombre: MILAGROS PINELO APAZA
DNI: 45150001
Huella:

Dr. Jose German Jaramillo Samaniego

CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este hecho ha generado rechazo en el aparato estatal a nivel nacional, reaccionando mediante medidas de fuerza a través de sus organizaciones sindicales en el Perú la Federación Nacional Unificada de Trabajadores de Salud y los servidores estatales se resisten a transitar al régimen del servicio civil, esto significa cambio de régimen y pérdida de estabilidad laboral, la clase trabajadora no olvidan los antecedentes de la década de 1990, en el que se desarrolló un proceso de reducción del aparato administrativo mediante evaluaciones de desempeño que implicó el despido de trabajadores, los hoy considerados como los despedidos inconstitucionalmente que fue en el gobierno defacto de Alberto Fujimori y en el gobierno del Dr. Alejandro Toledo fueron repuestos y muchos indemnizados.^{1,3}

1.1 Formulación del Problema

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la Ley Servicio Civil y el Desempeño Laboral de los servidores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales?

1.2 Objetivos:

Objetivo General:

1. Determinar la relación que existe entre la Ley del servicio civil y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la relación que existe entre la Ley servicio civil y la productividad de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales.
2. Determinar la relación que existe entre la Ley servicio civil y la identificación institucional de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales.

1.3 Justificación:

Este estudio es fundamental al proporcionar datos acerca del contexto actual del personal administrativo de los distintos regímenes laborales, así como la competencia laboral con la entrada en vigor de la Ley Servir, lo que sirve como sustento para una base de datos.

De este modo, la Ley del Servicio Civil implica una transformación estructural, lo que representa una meritocracia en el Estado, donde la incorporación a la carrera pública será a través de las evaluaciones y los ascensos, asimismo, el cese a los colaboradores ocurrirá mediante evaluaciones y concursos. Cabe añadir que no existen datos estadísticos analizados respecto con el problema de estudio, por ello, la presente investigación acerca del desempeño laboral puede ser de base para futuros estudios.

1.4 Delimitación del área de Estudio

Lugar	:	Hospital Sergio E. Bernales
Periodo de estudio	:	Agosto 2016 – Setiembre 2017
Tipo de población estudiada	:	Personal Administrativo del HSEB

1.5 Limitaciones de la Investigación

- No presenta limitación alguna

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En Venezuela, en el 2005 entró en vigor la Ley N° 1982 en el ámbito de la Modernización del Estado, de este modo, las organizaciones públicas se actualizaron con un cambio exigente y preciso en su misión institucional, con enfoque en nuevos desafíos políticos, económicos y sociales actuales, así como con planes estratégicos para el cumplimiento de objetivos.⁵⁻⁶

En las naciones europeas desarrolladas inmersas en la Modernización del Estado, el servicio civil es una tendencia que infunde y manifiesta la modernidad

en América Latina, por ello, es un aspecto primordial de la reforma del Estado mediante evaluaciones de desempeño clave del desarrollo de la economía con la depreciación del aparato estatal.⁷⁻⁸

La evaluación del Servicio Civil en el sistema de Recursos Humanos del Sector Público de Chile, con efectos exitosos en recursos humanos, se ejecutó por parte de los funcionarios de la Subdirección del Desarrollo de las Personas, debido a que estos desafiaron distintos acontecimientos sindicales, laborales y tecnológicos en este ámbito, con lo que se identificó la falta de especialización de los colaboradores del sector público de Chile, así, su ejecución posibilitó la especialización y el desarrollo de recursos.⁹

Así, en una investigación llevada a cabo en Colombia, se evidenció ausencia del factor clave de la motivación para optimizar la productividad en el ámbito público, debido a que los operadores del servicio no son partícipes en el constructo de los valores institucionales.¹⁰⁻¹¹

Por otro lado, en Montevideo se exploró la identificación institucional como los elementos colectivos, para conceptualizar sus actividades y propósitos permanentemente, así, se hacen cuestionamientos sobre qué se quiere y hacia dónde se dirige, lo que se hace tangible con una misión institucional; esto dinamiza a los operadores de la entidad al suscitar sentido de pertenencia hacia ella, lo que se adquiere por medio de los principios, la cultura organizacional, los vínculos interpersonales, entre otros.¹²

2.2 Base Teórica

La presente investigación surgió desde la perspectiva jurídica en la administración de recursos humanos en el Hospital Regional del Cusco, en este sentido, a nivel nacional, en el sistema de personal existen tres regímenes laborales generales: 276 de la administración pública, 728 de la actividad privada y 1 057 Contratación Administrativa de Servicios (CAS), lo que genera ineficacia en la administración, los derechos y los deberes.¹³

La publicación de la Ley Servicio Civil ha generado procedimientos de cambios en recursos humanos en el sistema administrativo de Perú, por ello, se han agrupado los regímenes laborales generales en uno solo, con un sistema remunerativo único, lo que se sustenta en el principio de la meritocracia y la evaluación de desempeño laboral.¹⁴

Lo anterior ha suscitado rechazo en las entidades del Estado a nivel nacional, lo que se ha manifestado con medidas de fuerza por medio de sus organizaciones sindicales, en otros términos, muchos funcionarios no desean trasladarse al régimen del servicio civil, lo que implica un cambio de régimen y pérdida de estabilidad laboral; la clase trabajadora no deja de lado los antecedentes de los años noventa, cuando ocurrió una disminución del aparato administrativo con las evaluaciones de desempeño, lo que llevó al despido de muchos colaboradores.¹⁵

En el país, la Ley del Servicio Civil N° 30057 entró en vigor de forma débil, puesto que trabaja articuladamente, con respeto a los derechos de los individuos y con un servicio de calidad, de este modo, la evaluación de rendimiento de los colaboradores es cada dos años.¹⁶

En este orden de ideas, debido al cambio en las actividades humanas a nivel global, la Administración del Estado peruano ha tenido que funcionar con una nueva cultura de gestión pública, por ello, la Unidad de Personal del HSEB no posee un manual o protocolo con un proceso de evaluación de desempeño o rendimiento, lo que no le permite poseer una visión óptima de las actividades ejecutadas en cada ámbito administrativo, lo que genera superposición de funciones, una incorrecta distribución de personal, falta de capacitación laboral, politización en el ingreso de personal, entre otras deficiencias.¹⁷⁻¹⁸

En tal marco, la entrada en vigor de la Ley N° 30057 y sus tres reglamentos en el país tuvieron el fin de establecer un régimen único a partir de 2018, para unificar los Regímenes 276; 728, y 1057.¹⁹⁻²⁰

Por su parte, la Ley N° 30057 reformó la gestión de recursos humanos, por lo tanto, agrupó los regímenes laborales generales en uno solo, con un sistema

único remunerativo, lo que se sustenta en el principio de la meritocracia y la evaluación de desempeño laboral.

2.3 Definición de conceptos Operacionales.

Gestión del Recurso Humano. – conforme con la Ley del servicio civil N° 30057, los recursos humanos representan el activo más valioso de una entidad.¹⁷

Oficina de Recursos Humanos. – por medio del Jefe de Recursos Humanos, se dirige al recurso humano de cada organización pública, así, esta oficina es responsable de la dirección de recursos humanos, debido a que tiene la función de selección, inducción, política remunerativa y desvinculación.³⁻¹⁷

Selección de Personal.- para elegir personal, las organizaciones públicas de Perú convocan a concurso público; cabe añadir que, para ello, establecen unas bases administrativas creadas por los gestores de recursos humanos, de conformidad con el perfil del puesto.

Inducción.-al finalizar el proceso de selección de personal, recursos humanos lleva a cabo la inducción, donde proporciona los datos a los nuevos colaboradores públicos que ingresaron.

Término de la carrera administrativa. - El funcionario público se desvincula al cumplir 30 años de servicio, lo que en los hombre es a los 70 años y en mujeres a los 65 años de edad, así como por incapacidad definitiva establecida, oficialmente, por una junta médica o por destitución (artículo 34° y 35° del Decreto Legislativo N°276).

Gestión de la compensación.-. se sustenta en el salario justo por el rol desempeñado por el colaborador, así, el marco constitucional de Perú señala que la remuneración es la retribución equitativa al trabajo ejecutado, por lo tanto, ningún individuo trabaja de modo gratuito.

Concepto de remuneración.- esta es una responsabilidad primordial del empleador, la que percibe el colaborador por el trabajo ejecutado en función de un contrato de empleo.

Desempeño laboral.- son aquellas conductas evidenciadas en los colaboradores nombrados y contratados, las que son clave para el cumplimiento de objetivos institucionales, debido a que miden las habilidades de cada trabajador y el grado de contribución a la entidad, así, el desempeño de un trabajador puede, o no, tener éxito, lo que depende de distintos factores.⁶

Productividad.- es un recurso humano organizacional que posee el individuo que dirige los mecanismos de producción.

Eficiencia.-es un indicador que mide la productividad respecto con el uso de los recursos, lo que se manifiesta con la cantidad producida en función del cumplimiento de presupuestos gastados y empleo de las horas hombre.

Efectividad. - este indicador de la productividad permite lograr los mejores productos independientemente del costo.

Eficacia. – Mide el impacto del producto o servicio en consideración con la cantidad y la calidad, en función de la satisfacción al cliente en el mercado objetivo.

Motivación.- Las organizaciones públicas del Estado han trabajado poco por la motivación de los trabajadores, pues no la conciben como un criterio clave en la producción, de este modo, los colaboradores poco motivados solo cumplen con sus actividades, pero sin un enfoque de calidad.

Estabilidad laboral. – Es un derecho del colaborador para mantener el puesto de trabajo hasta que obtenga su retiro mediante el Convenio N° 158 de la “*Organización Internacional del Trabajo*”, en este sentido, un trabajador con estabilidad laboral que tiene un despido injustificado puede responsabilizar al empleador.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis Global:

Hipótesis H₁.

1. Existe una relación significativa entre, La Ley del servicio civil y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

2. Hipótesis H₂

No existe una relación significativa entre, La Ley del servicio civil y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

3.2 Variables:

Variables Dependientes:

- Ley del Servicio Civil

Variables Independientes:

- Desempeño Laboral

3.4 Operacionalización de Variables

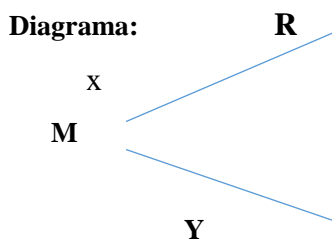
VARIABLES		INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
1: LEY DEL SERVICIO CIVIL.			
DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL		
Es el elemento clave de la reforma del estado a través de las evaluaciones de desempeño clave del desarrollo económico con reducción del aparato estatal (Koldo Echevarría, 2006).	Los servidores administrativos rechazan este nuevo régimen, debido que no garantiza una estabilidad laboral, aplicara evaluaciones de rendimiento, sinónimo de despido como sucedió con el gobierno de Alberto Fujimori pionero de la Inserción a la modernización del estado.	Tránsito al SERVIR Regímenes 276 y 1057.	RECHAZO
		Gestión de recursos Humanos.	RESISTENCIA
		Política de Compensaciones	ACEPTABILIDAD
DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
2. DESEMPEÑO LABORAL			
Acciones y conductas relevantes para alcanzar objetivos Institucionales que mide la capacidad de cada trabajador. Faria (1995) Leonard Martens.	Los trabajadores conceptúan que por el transcurso del tiempo han logrado habilidades en su puesto de trabajo y se organizan para un trabajo en equipo.	Eficiencia.	Deficiente
		Eficacia.	Regular
		Estabilidad laboral Absoluta	
		Estabilidad Temporal	Excelente
		Pertenencia	
		Identidad	
Satisfacción			

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1 Tipo de estudio

Corresponde al tipo de Investigación no experimental no transforma la realidad solo describe variables de estudio: VE1= La Ley del servicio civil y VE2 = desempeño laboral. Analiza las percepciones sobre la productividad el efecto de la estabilidad laboral, e identificación institucional en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

Correlacional



DONDE:

M=Los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

X= Representa a la variable de Estudio 1. La ley del servicio civil.

Y= Representa a la variable de Estudio 2. Desempeño Laboral.

R= Representa a la relación que se busca entre las variables; Ley del servicio civil y el desempeño laboral.

Transversal.- Con la aplicación del instrumento la información de las dos variables, se levantará en una sola oportunidad.

Retroprospectivo.- Porque permitirá registrar el comportamiento de las variables según sucedan los hechos en el tiempo

4.2 Método de Investigación

Enfoque.- La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque pretende medir, cuantificar las variables: la Ley del servicio civil y el desempeño laboral.

4.3 Población y Muestra

Población.- Constituido por todos los trabajadores nombrados del sistema administrativo del Hospital Sergio E. Bernales profesionales multidisciplinarios y técnicos administrativos.

Muestra Censal Intencionada.- Tratándose de una población finita, constituida por 90 trabajadores nombrados del sistema administrativo del Hospital Sergio E. Bernales, se ha tomado la totalidad de trabajadores porque tienen la misma posibilidad de ser escogidos sin exclusión.

4.4 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en el presente estudio será la encuesta.

4.5 Técnica de procesamiento

Procedimiento de recolección de datos. - Para lo cual se presentará una carta dirigido al Director del Hospital solicitando la autorización para la aplicación del instrumento, se ingresará vía trámite documentario, otorgándome viabilidad para aplicar el instrumento con cada grupo de trabajo, permitiéndome la coordinación horaria.

Procesamiento de datos.-

- Codificación.- A los 90 encuestados se otorgará a cada uno de ellos un código alfanumérico con la finalidad de salvaguardar la identidad del trabajador.
- Calificación. - Cada ítem tiene un valor de 0, 1,2, 3, 4 y 5, en la escala de Likert
- Tabulación. - Se sistematizará estos datos, agrupando en atención a las variables y sus dimensiones.
- Interpretación. - Los resultados serán procesados en el SPSS versión 23 para realizar un análisis estadístico de esta manera presentar los resultados de forma adecuada, para la data se utilizará la hoja de cálculo Excel para la edición de gráficos y tablas de contingencia.

4.6 Análisis de Datos

El análisis será descriptivo en un primer momento. Se estimará las medidas de tendencia central (promedio, media y medianas) y medidas de dispersión (desviación estándar) de las variables cuantitativas. En el caso de las variables cualitativas se estimarán frecuencias absolutas y relativas (%). Con estos resultados podremos describir las variables Ley del servicio civil y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

Para probar la hipótesis que dice que existe una relación significativa entre, La Ley del servicio civil y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales se realizara un análisis bivariado entre la variable dependiente desempeño laboral y la independiente ley del servicio civil para ver si existen asociación se utilizará el chi cuadrado para un valor de P valor menor de 0.05.

CAPITULO V: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se realizará seleccionando el tema de investigación que evaluará la relación del desempeño laboral y la Ley del Servicio Civil en los trabajadores, recopilando la información, en el tiempo estimado hasta la elaboración del proyecto de tesis con la secuencia de la presentación de resultados concluyendo con la hipótesis planteada.

5.1 Recursos

- **Recursos Humanos**
 - Participación del personal del Hospital Sergio E. Bernales.
- **Materiales**
 - Hojas
 - Lapiceros

5.2 Cronograma

ACTIVIDADES	MESES																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
SELECCIÓN DEL TEMA			X	X																
RECOLECCION DE LA INFORMACION			X	X																
ELABORACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION					X	X														
PRESENTACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION							X	X												
CORRECCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION									X	X										
APROBACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION											X	X								
EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION													X	X						
RECOLECCION Y ANALISIS DE RESULTADOS															X	X				
ELABORACION DEL INFORME FINAL																	Por definir			
CORRECCION DEL INFORME FINAL																			Por definir	
PRESENTACION Y EXPOSICION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION																			Por definir	
PUBLICACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION																			Por definir	

5.3 Presupuesto

Rubro	Presupuesto
Computadoras	0
Hora Hombre	0
Papel	S/. 10
Lapiceros	S/. 5
Viaje de presentación de Proyecto	S/. 2000
Total	2015

5.4 Publicación

Se definirá la publicación al presentar el proyecto de tesis.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Convenio N° 158. Organización Internacional del Trabajo: Protección de la Estabilidad Laboral.
2. LEY N° 30057. Ley del Servicio Civil – Congreso de la Republica: Publicado en el diario Oficial El Peruano - Junio 2013.
3. Fondevilla J., Manual para la Selección de empleados públicos El consultor de los ayuntamientos y juzgados, S.A 2012.
4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Lima 2014.
5. Casanova F., "Formación profesional, productividad y trabajo decente". Boletín N° 153 Cinterfor Montevideo 2002
6. Cortázar J, Reformas Institucionales: La Iniciativa del Servicio Civil peruano. 1ª Edición: Huancayo; 2008.
7. Echebarría K., Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Washington, DC 2006.
8. Carranza C., Informe Meadows. La revolución solidaria: Más allá del desarrollo sostenible. Pág. 44-46
9. Faria J., citado por Leonard Martens. Productividad como referente de la formación-capacitación. Boletín N° 143. Productividad y Formación. Cinterfor Montevideo 2008.
10. Chiavenato I., Administración de Recurso Humanos. 5ª Edición Editorial Mac.
11. Casanova F., "Formación profesional, productividad y trabajo decente". Boletín N° 153 Cinterfor Montevideo 2002
12. Ley N° 30057 del Servicio Civil. (Publicado el 4 de julio del 2013)
13. LEY 27444. Ley del Procedimiento Administrativo en General: Publicada en el diario Oficial El Peruano - abril 2001.
14. Cortazar J. "Reformas Institucionales: La iniciativa de reforma del servicio civil Peruano". Lima 2008
15. Guillen G., Psicología del trabajo, gestión de los recursos humanos. 2010.
16. Ugarte O. Experiencias de planificación de los recursos humanos en salud Peru. (2007-2010)
17. *DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR*. Lima
18. Moreno N., El Estado Dominicano: origen, evolución y su forma actual;

(Publicado 1844 – 1982), Edición 3.

19. Romero J., Derecho Administrativo. Ley N° 1982 del Servicio Civil.

20. Lau J., Evaluación del desempeño de personal. Alfa grama, Ediciones 2010.

7 ANEXO:

Nº 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Ley del Servicio Civil y el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS H ₁	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la Ley servir y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la Ley SERVIR y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre, La Ley del Servicio Civil y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales. <p>HIPOTESIS NULA</p> <ul style="list-style-type: none"> No existe una relación significativa entre, La Ley del Servicio Civil y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales 	<ul style="list-style-type: none"> Ley SERVIR Tránsito de servidores con Regímenes Laborales. 276 y 1057 Gestión de R.H. Gestión de la Compensación 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de investigación: Básica. Diseño de la investigación: Correlacional Población: 90 Trabajadores Administrativos del Hospital Sergio E. Bernales. Muestra: personas. Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnicas= Encuesta. Instrumento=Cuestionario. Método de análisis de datos:
<p>SUB PROBLEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la Ley SERVIR y la productividad en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales? ¿Cuál es la relación entre la Ley SERVIR y la estabilidad laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales? ¿Cuál es la relación entre la Ley SERVIR y la identificación institucional en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la Ley SERVIR y la productividad en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales Determinar la relación que existe entre la Ley SERVIR y la Identificación Institucional en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales. Determinar la relación que existe entre la Ley SERVIR y la Estabilidad Laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales 	<p>SUB HIPOTESIS.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre, La Ley del Servicio Civil y la Productividad en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales. Existe una relación significativa entre, La Ley del Servicio Civil y Estabilidad Laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales Existe una relación significativa entre, La Ley del Servicio Civil y la Identificación Institucional en los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales 	<p>DESEMPEÑO LABORAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> Productividad. Estabilidad Laboral. Identificación institucional. 	