



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Ley del Servicio Civil y el Desempeño de los servidores en una entidad
pública de Lima Metropolitana, 2022

AUTOR:

Paredes Casaverde, Christian Alexis (orcid.org/0000-0001-8052-993X)

ASESOR:

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, por inspirarme y darme las fuerzas para culminar este proceso y obtener el grado de magíster en Gestión Pública.

A mis padres y hermanos, por su amor, trabajo y dedicación brindado hacia mi persona.

A mi compañera de vida Regina, por estar siempre presente apoyándome de manera incondicional y mi pequeña Antonella, mi motivo para continuar superándome día a día.

Agradecimiento

Se agradece principalmente a mi asesor de tesis el Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando, por guiarme y brindarme las facilidades para culminar el presente trabajo de investigación.

Se agradece a todos los servidores públicos quienes participaron voluntariamente en el trabajo de campo, sin ellos no hubiese podido culminar el presente estudio.

Por último, agradezco a todos mis docentes quienes conocí desde mis estudios en la etapa de pregrado y ahora posgrado, por transferirme sus conocimientos y experiencia, lo cual han permitido realizarme como profesional.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y Operacionalización	24
3.3 Población	25
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	26
3.5 Procedimiento	30
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Ley del Servicio Civil y Desempeño de los servidores	28
Tabla 2: Validez de los instrumentos de juicios de expertos	29
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	30
Tabla 4: Nivel de implementación de la Ley del Servicio Civil	33
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión Reforma de los servidores públicos	34
Tabla 6: Nivel de frecuencia dimensión Designación del cargo público	35
Tabla 7: Nivel de frecuencia dimensión Estabilidad laboral en la gestión pública	36
Tabla 8: Nivel de frecuencia dimensión Sistemas de compensaciones	37
Tabla 9: Nivel de frecuencia variable Desempeño de los servidores públicos	38
Tabla 10 Nivel de frecuencia dimensión Rendimiento	39
Tabla 11: Nivel de frecuencia dimensión Conocimiento	40
Tabla 12: Nivel de frecuencia dimensión Compromiso	41
Tabla 13: Prueba de Normalidad	42
Tabla 14: Ley Servicio Civil y Desempeño de los servidores entidad pública	43
Tabla 15: Correlación entre Reforma de los servidores públicos y el Desempeño de los servidores en una entidad pública	44
Tabla 16: Correlación entre la Designación de cargo público y el Desempeño de los servidores en una entidad pública	45
Tabla 17: Correlación entre Estabilidad laboral y el Desempeño de los servidores en una entidad pública	46
Tabla 18: Correlación entre el Sistema de compensaciones y el Desempeño de los servidores en una entidad pública	47

Índice de figuras

Figura 1: Propuesta de Modelo de ley servicio civil	13
Figura 2: Modelo del tránsito al régimen del servicio	14
Figura 3: Modelo de Profesionalización de la Ley Servicio Civil	15
Figura 4: Modelo de escalas gráficas	18
Figura 5: Modelo de la elección forzosa	19
Figura 6: Modelo de listas de verificación	20
Figura 7: Modelo de evaluación en 360 grados	21
Figura 8: Modelo perfil óptimo de desempeño.	22
Figura 9: Diseño de estudio de alcance correlacional	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la implementación de la Ley del Servicio Civil con el desempeño de los servidores de una entidad pública ubicada en Lima Metropolitana durante el año 2022, el estudio empleó un diseño no experimental de alcance descriptivo-correlacional, aplicándose un cuestionario estructurado compuesto por 30 preguntas, validado por 2 profesionales expertos en la materia con una confiabilidad de Alfa de Cronbach del 0,743 y dirigido a una muestra de 45 servidores públicos que laboran en la oficina de Recursos Humanos. Los resultados del trabajo de campo mostraron que el 40% de servidores públicos percibieron que se ejecuta en un nivel bajo la implementación de la ley del servicio civil, para la segunda variable desempeño de los servidores estuvo mayoritariamente valorado como bajo con 64% de encuestados en la entidad pública. Según los resultados del análisis inferencial mediante el coeficiente de Spearman obtuvo un valor de correlación 0,751 que demostró que si existe una correlación directa y fuerte entre las variables con un valor de significancia de 0,001 siendo menor a 5%, rechazando la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general, de este modo, se concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre la variable ley del servicio civil con el desempeño de los servidores de una entidad pública ubicada en Lima Metropolitana.

Palabras clave: Servidores públicos, Ley del Servicio Civil, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of the implementation of the Civil Service Law with the performance of the servers of a public entity located in Metropolitan Lima during the year 2022, the study used a non-experimental design of descriptive-correlational scope, applying a structured questionnaire composed of 30 questions, validated by 2 expert professionals in the field with a Cronbach's Alpha reliability of 0.743 and addressed to a sample of 45 public servants who work in the Human Resources office. The results of the field work show that 40% of public servants perceive that the implementation of the civil service law is executed at a low level, for the second variable performance of the servers is mostly valued as low with 64% of respondents. in the public entity. According to the results of the inferential analysis using the Spearman coefficient, a correlation value of 0.751 was obtained, which shows that there is a direct and strong correlation between the variables with a significance value at 0.001 being less than 5%, rejecting the null hypothesis and accepting it. the general hypothesis, in this way, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the civil service law variable and the performance of the servers of a public entity located in Metropolitan Lima.

Keywords: Public servants, Civil Service Law, job performance.

I. Introducción

En los gobiernos América Latina como Nicaragua, Paraguay y en Ecuador hubo un aumento considerable en el nivel de gasto en el sistema salarial frente al porcentaje de su precio bruto interno (PIB) en la última década, por otro lado, en los países como Bolivia, Colombia, Honduras, Panamá, México y Perú han decrecido los gastos, quienes consumen en promedio el 27% de sus ingresos tributarios, Paraguay con 75%, México alcanza el 71% y Honduras con 64%, en donde el mayor índice de recaudación representa el pago a las remuneraciones de los empleados públicos, en cambio en Perú con 24% y Colombia 15% muestran bajos indicadores (SERVIR, 2022).

La implementación de políticas públicas ha permitido el fortalecimiento de la ley servicio civil y el cumplimiento de objetivos en las organizaciones estatales en América Latina mejorando los indicadores de corrupción y pobreza, finanzas públicas y la oferta laboral en los países. En este grupo incluye Brasil, Costa Rica, Uruguay, Colombia y México que tuvieron mayor complejidad en las tareas para emprender sus reformas, aunque Ecuador emprendió una importante reforma del servicio civil a partir del 2011, pero los países de Bolivia, Honduras y Guatemala presentan un estancamiento en los últimos 10 años, no realizaron esfuerzos importantes con la modernización de la presente ley (CIFP, 2013), asimismo (Queralt, 2014) en los países latino las instituciones públicas han hallado desarrollado una resistencia crítica por parte de las poblaciones a consecuencia de la corrupción al interior de su estructura organizativa.

Los 34 estados miembros de la OCDE tienen implementado su sistema para evaluar el desempeño en cada trabajador, el 28% de los gobiernos evalúan el desempeño a nivel de equipo, sobre todo los gobiernos de Alemania, Francia, Suecia y la República de Corea, salvo los gobiernos de Costa Rica, Argentina y El Salvador que debido a una cuestión burocrática no presentaron información al respecto. En los gobiernos de América Latina cerca de 92% de los gobiernos manejan indicadores para la evaluación de desempeño con el fin de aumentar el nivel de rendimiento de sus funcionarios públicos, esta evaluación involucra planificar, motivar y dar valor a las aportaciones de los trabajadores en el rendimiento del sector público lo que permite generar un servicio más efectivo (OCDE, 2018).

En el Perú, (SERVIR, 2022) existen 95 entidades públicas que iniciaron la implementación de nueva Ley Servicio Civil las cuales destacan “MEF, MINJUS, MINDEF, MINEM, PRODUCE, ONP, IGP, SIS, SERVIR, MININTER, SUNEDU, INDECI, INPE, COFOPRI, INDECOPI, MTC, SUCAMEC”, entre otros. (Aguilar, 2017) las entidades que están en tránsito para implementar Ley de Servicio Civil alcanzan a entidades del gobierno central con (104), regional (7) y local (30), en donde 72.7% pertenecen a las instituciones del gobierno nacional y 30% incluyen instituciones regionales que han comenzado los procesos de implementación de la ley. Asimismo, en las instituciones provinciales existe una enorme brecha por el poco conocimiento de la ley SERVIR, en su mayoría el personal contratado en la modalidad CAS, son contratados sin tener el perfil mínimo requerido, debido a favores políticos e irregularidades para seleccionar personal, que no cumplen con los niveles exigidos por el servicio civil, asimismo, no cumplen dichas normas y políticas generando sobrecargas laborales, no brindan un adecuado servicio, mala atención y una disminución en el desempeño de las instituciones. (Barrera, 2022). Por otro lado, (Cortés, 2020) citado por (Aguilar, 2017) titular de SERVIR, la implementación de la ley servicio civil beneficiará a un universo conformado por más 600 mil funcionarios públicos de los cuales se encuentra personal CAS 250 mil trabajadores, régimen público 276, régimen privado mediante el DL 728 que alcanzan los 100 mil trabajadores. De este modo, cabe precisar que la implementación de la ley del servicio civil y su impacto en el desempeño de los servidores públicos en el contexto local, son problemas que también se observan en el contexto nacional e internacional.

En cuanto al ámbito local, la unidad de estudio fue una entidad pública que tiene entre sus funciones velar los derechos de las mujeres, institución que está ubicada en Lima Cercado, los sujetos de estudio fueron los servidores públicos del decreto ley DL 276 personal nombrado, decreto ley DL 728 con el Régimen de Actividad Privada y D.L. 1057 personal CAS que laboran en el departamento de Recursos Humanos, respecto a los problemas que se pudieron observar en la institución tienen relación con Ley del Servicio Civil porque se desconoce el alcance que tiene la implementación de la nueva ley y la aceptación de la misma desde la perspectiva de los servidores

públicos; respecto a la variable Desempeño de los servidores se percibió que la institución presentaba bajos niveles de desempeño, lo mismo que se evidenció en los reportes de evaluación de desempeño que realiza internamente el área de RRHH en la entidad pública, asimismo, se conoce que en las entidades públicas los funcionarios presentan problemas en el rendimiento de sus funciones, conocimiento de sus actividades y una evidente falta de compromiso para atender a las personas (León, 2016), de este modo, se planteó como principal problema: ¿Cuál es la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022? y formuló como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación existente entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación existente entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral en la gestión pública y desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?; finalmente (d) ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?

Asimismo, el estudio de investigación se justificó teóricamente porque aporta información actualizada y real respecto a la medición del desempeño de los servidores públicos en una entidad pública del estado, así como su nivel de percepción conforme a la ejecución de la nueva ley de servicio civil. Por otro lado, se justificó su practicidad considerando la importancia del análisis de las teorías que permitieron mostrar el desempeño de los trabajadores y tener una percepción de la ley de servicio civil en una entidad pública, además permite tomar decisiones a las Jefaturas considerando el mérito de su desempeño, permitiendo tener trabajadores idóneos, debido que disponga de personal altamente calificado, quienes ofrecerán sus servicios con eficiencia y eficacia a los contribuyentes mediante el desarrollo y ejecución de la ley del servicio, además, los resultados del estudio permitieron medir el conocimiento de los trabajadores respecto a los diversos puntos que plantea la ley de servicio civil, para incentivarlos para que se puedan trasladarse voluntariamente. Por último, se justificó

metodológicamente debido a que los instrumentos para medir la percepción de la implementación de la ley de servicio civil y el desempeño del servidor público fueron validados por docentes expertos en el área de la gestión pública y podrán ser utilizados por investigadores para futuros estudios en otras instituciones del estado. De este modo, la presente investigación será un valioso aporte para futuros académicos, profesionales expertos y sobre todo para los funcionarios y directivos de las entidades del estudio que pretenden construir y fortalecer las instituciones públicas

De igual manera, se estableció como objetivo general: Determinar la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; y se plantearon como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; (b) Determinar la relación entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública; (c) Determinar la relación entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; y (d) Determinar la relación existente entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Lo citado anteriormente propuso como hipótesis la existencia de una relación directa de la implementación de la Ley Servicio Civil con el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022, además presentó como hipótesis específicas: (a) Existe una relación directa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; (b) Existe una relación directa entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; (c) Existe una relación directa entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022; y (d) Existe una relación directa entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

II. Marco Teórico

(Encarnación, 2018), presentó una tesis: “La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas”. El objetivo del estudio permitió identificar las razones que limitan el establecimiento de las etapas de profesionalización de los funcionarios públicos en el país de República Dominicana. El tipo de investigación tuvo un alcance correlacional con un diseño mixto. En cuanto a los resultados del estudio determinaron que implementar estrategias para las buenas prácticas organizacionales, contribuyen al incremento de la profesionalización de los funcionarios públicos, se obtuvo un valor de correlación 0,751, que permite afirmar la existencia de una correlación directa y fuerte entre ambas variables, respecto a los índices de buenas prácticas administrativas es alta ($M=23.35$) con un valor de significancia 5% ($t = 3.21$, $p = 0.01$, con 2 colas), de este modo, el investigador concluye que en la administración pública central las buenas prácticas administrativas mejoran el desarrollo para una profesionalización desde los servidores públicos.

(Oviedo, 2021), presentó una investigación de tesis titulada: “La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como referencia del desempeño laboral de los empleados del sector público”. El objetivo del estudio permitió determinar la relación de las variables: engagement en el trabajo, desempeño laboral y la justicia organizacional dirigido como sujetos de estudio los empleados públicos que laboran en el Centro de Justicia dirigido a Mujeres del distrito de San Luis de Potosí en México. El tipo de estudio utilizó un alcance descriptivo correlacional y de diseño trasversal, se levantaron datos para una muestra de 75 trabajadores. Los resultados determinaron que si existe una relación positiva y directa de la variable justicia organizacional con una correlación de Spearman $Rho = 0,398$ y un bajo nivel, el engagement con una correlación de Spearman $Rho = 0.524$ con un nivel moderado, el desempeño laboral con una correlación Spearman $Rho = 0.395$ con un nivel bajo en los empleados públicos. El investigador concluye que los factores justicia organizacional, engagement en el trabajo y desempeño influyen directamente en la organización.

(Chiang y San Martín, 2016), elaboró una tesis titulada “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano en Chile”. El objetivo del estudio permitió medir el desempeño de los trabajadores y su influencia en la satisfacción del empleado. En cuanto a la metodología tuvo un diseño no experimental de alcance correlacional. Se encuestó a una muestra de 259 funcionarios que laboran dentro de la municipalidad mediante un cuestionario estructurado. Dichos resultados identificaron que existe relación que entre las variables y muestran una correlación positiva con niveles moderados y altos, siendo estadísticamente significativas con una significancia 0.01 rechazándose la hipótesis nula. Las variables innovación y proactividad tiene una correlación estadísticamente significativa directa y positiva, quiere decir, que a medida que los trabajadores incrementan su innovación y proactividad en su centro de labores, también incrementará la satisfacción y el reconocimiento con sus jefes inmediatos. Los investigadores concluyeron que si existe una correlación directa entre los factores de desempeño laboral y satisfacción laboral con el jefe y superiores en la municipalidad.

(Vargas, 2021), en su tesis titulada: “La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la ley del servicio servir con el desempeño laboral en los funcionarios públicos con sede central del Instituto Nacional Penitenciario. La metodología aplicó un tipo de investigación fue básica con un alcance descriptivo-correlacional y utiliza un diseño no experimental, se encuetó a 95 funcionarios públicos que laboran en la sede central del INPE, se aplicó una encuesta para levantar datos. Los resultados del estudio permitieron demostrar que 57.9% de encuestados mencionan que la nueva ley se aplica en un nivel aceptable, 24.2% indicaron se aplica en un nivel bajo y el 17.9% manifiestan que la ley tiene un nivel alto de aplicación, de esta manera la investigación, es aceptable al 47.3%, se encontró 27.37% con un nivel bajo y alto con 25.26%. En cuanto al análisis inferencial arrojó un nivel de correlación de Rho Spearman $r=0,652$ siendo moderado y un nivel de significancia de p valor 0.000 siendo menor que a 0,01 por lo tanto, el investigador

concluye que existe relación directa entre la ley servir y con el desempeño de los colaboradores de la sede central del INPE ubicada en Lima.

(Ruz, et al., 2021). Realizó un estudio de tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública”. Planteando como objetivo identificar la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral de los funcionarios públicos que laboran en la Dirección Regional de Salud San Martín. La metodología del estudio tuvo un alcance correlacional, diseño no experimental, en cuanto al levantamiento de información se aplicó una encuesta y el instrumento un cuestionario dirigido a 84 trabajadores. Los resultados del estudio determinaron mediante la prueba estadística de correlación de Rho Spearman $Rho=0.785$ que existe una relación fuerte con una significancia de 0,000 e cual se rechaza la hipótesis nula, por el ello, el investigador concluye que existe relación directa y significativa de la motivación con el desempeño de los trabajadores en la dirección regional de salud ubicada en el distrito de San Martín.

(Holgado, 2020) presentó una tesis titulada: “Impacto de la implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018-2019”. El investigador propuso como objetivo analizar cuál es el resultado del desempeño laboral mediante la implementación de la Ley Servir en los funcionarios que laboran en DIRESA del departamento de Apurímac. En cuanto a la metodología de estudio, se empleó un alcance descriptivo correlacional, asimismo se utilizó un diseño experimental con corte transversal, mediante un cuestionario estructurado se encuestaron a 218 servidores públicos de la DIRESA en Apurímac. Los resultados del estudio determinaron rechazar la hipótesis nula, debido que con la correlación de Pearson se obtuvo un valor 0.851 siendo mayor a cero, es decir existe una relación positiva y directa de la implementación de la Ley Servir con el desempeño de los funcionarios públicos, por último, el investigador concluye que existe un impacto significativo, quiere decir que existe una relación directa del desempeño laboral con la implementación de la Ley Servir, debido que después de implementarse la ley se espera mejorar el desempeño de los trabajadores porque dispondrán de mejores condiciones laborales.

(Suarez, 2019) elaboró una tesis titulada: “Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018”. Presentó su estudio con el objetivo de identificar la eficiencia después de implementar la ley servir en el desempeño de los colaboradores de la Marina de Guerra en Lima. La metodología aplicada fue descriptiva de alcance correlacional transversal, de diseño no experimental, para la muestra se utilizó un muestreo intencional de conveniencia, la técnica para el levantamiento de datos se realizó una encuesta dirigida a 21 funcionarios públicos que laboran en la Marina de Guerra del Perú. Los resultados del estudio determinaron que existe una eficiencia en la implementación de la ley servir el cual se encuentra en un 57% de avance encontrándose en los trabajadores que evidencia un mejoramiento en el sistema institucional, existe trato igualitario a los postulantes para desempeñar en puestos públicos. En cuanto al desempeño de los trabajadores se observa un 48% en el rendimiento que está sujeto a observación, en donde los colaboradores desarrollan sus labores mediante una permanente supervisión, monitoreo y control, demostrando que no evidencia registros de una orientación de los resultados, no mejora la calidad del trabajador desalentando la iniciativa. Respecto al análisis inferencial, se muestra un coeficiente de correlación Chi-Cuadrado mediante un valor de $\chi^2_c=13.74$ siendo mayor el valor al tabular con 0.05 de nivel de significancia y 6 grados de libertad es $\chi^2_t=12.59$, de este modo, el investigador concluye que la implementación de la ley servir tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Sobre el concepto de Ley del Servicio Civil, en su definición pretende instituir un régimen único y exclusivo para los colaboradores que realicen servicios en las instituciones del estado en un entorno nacional, regional y local, así como para aquellos sujetos encargados de la administración, el desarrollo de sus dominios y de la prestación de servicios que están a cargo de estas. La norma muestra como propósito determinar niveles de eficiencia y eficacia en el servicio civil, así como propiciar el desenvolvimiento de los sujetos que lo conforman (Haro, 2015). La ley del servicio civil está diseñada para agrupar los regímenes laborales, articulando su aporte en materia de política estratégica que mejora el servicio civil dando interés al

profesionalismo y meritocracia de los empleados públicos. (OCDE, 2018). De acuerdo con (Burns, 2015) la Ley Servir ha marcado un hito considerando uno de procesos más importantes para modernizar al Estado. Para (Alikhan 2016 y Everest, 2018) indican que la meritocracia en la ley del servicio civil reconoce al individuo en la práctica de la meritocracia, puede variar en el tiempo, mejorando la calidad del servidor, reduciendo la corrupción y mejorando la eficiencia con el uso de los recursos del Estado. Para (Boeckelman, 2016) el servicio civil incentiva el mérito, optimiza la gestión, genera la capacitación al trabajador, brinda calidad en los servicios hacia las personas, incluso, la ley servicio civil involucra proteger a los trabajadores públicos ante las decisiones arbitrarias relacionadas con la contratación, el despido arbitrario y la remuneración.

Según (SERVIR, 2022) representan las normativas para implementar un sistema administrativo para gestionar el capital humano en las instituciones públicas, en el ámbito de las actividades del área de RRHH para el sistema administrativo en la gestión del capital humano. La nueva ley del servicio civil es aquel complejo de ajustes institucionales en donde gestionan y articulan la actividad pública en el gobierno y los trabajadores quienes conforman e incluyen ganancias económicas, reducir la corrupción, incrementar la confianza en el gobierno, reforzar la calidad del servicio público y presupuestar el tamaño de la inversión del gasto público más eficiente (Cortázar y Lafuente, 2020) aunque, la nueva ley en el Perú excluye al personal que tienen actividad en los organismos de las fuerzas armadas y a los trabajadores públicos de los gobiernos tanto municipales como regionales en los cuales se concentran la mayoría del personal docente y de salud. Por otro lado, la valoración del desempeño en la actividad pública en el Perú debido a circunstancias burocrática se encuentra en fase piloto.

La Ley del Servicio Civil (SERVIR, 2022) decretada y promulgada por el Congreso el 2.7.2013 reforma donde considera la meritocracia que mejora la calidad de los funcionarios públicos que trabajan en el Estado, incluso, quiere con ello incrementar el ingreso de los funcionarios públicos incentivando en su desarrollo profesional y personal en la gestión pública, considerando que la carrera publica se mantiene estancada y los sueldos congelados, motivo por el cual la implementación

del servicio civil es conveniente y mejora el desempeño de los servidores en las instituciones públicas, la nueva ley busca obtener un único régimen laboral en donde los servidores puedan realizar una carrera satisfactoria en base a la meritocracia, permitiendo mejorar los niveles de desempeño en los servidores públicos que al encontrarse en regímenes laborales estables como el DL 276, 728 y 1057 caen en el conformismo y falta de superación en el desarrollo de sus actividades y funciones. Según (Teklay, 2016) indica que un país que quiera desarrollarse necesita combatir la corrupción que se genera por la falta de normas éticas de sus funcionarios; el servicio civil ha sido diseñado con la finalidad de establecer reformas con respecto al sueldo, capital humano, reducción del personal y mejora de los servicios hacia los ciudadanos de manera transparente responsablemente.

En relación a la Importancia de la ley servicio civil, tiene importancia debido que incurre en el sostenimiento, preparación para su implementación dentro de las entidades gubernamentales. (Cortez, 2016), la ley busca planificar los recursos para programar y cuántas personas necesitan para presupuestar los puestos de trabajo, actividad que no se realiza en el sector. (Del Cid, 2015), la ley no busca despedir a los trabajadores, considerando además que no figura ninguna disposición en donde menciona los despidos arbitrarios y masivos, de este modo, la Ley del Servicio Civil tiene importancias por lo siguiente: * Reconocer la capacidad y mérito del trabajador para ocupar puestos públicos. * Mantener el orden y equilibrio en la gestión pública. *Aplicar criterios equitativos y científicos en la gestión del personal. *Aplicar políticas que tienen relación al empleo entre el Estado y los trabajadores. *Proteger los derechos de los funcionarios públicos. *Obtener mejor estabilidad del funcionario. *Aplicar políticas salariales equitativas *Superar las preferencias políticas, arbitrariedad, ideológicas, influencia por amistad que influye en el nombramiento y la selección de trabajadores públicos. * Fortalecer el sistema estatal, a través de un trato igualitario de los postulantes para realizar funciones públicas. *Ordenar la administración de personal en el Estado, según la Ley y los principios de Servicio Civil. * Ordenar la estructura organizacional en la gestión pública.

Por otro lado, profesionalizar los sistemas de servicio civil (Siklodi, 2018) permite mejorar el desempeño de los funcionarios públicos en las instituciones del estado de tal manera, aporta la colocación de criterios, tecnologías y métodos que permite el acceso de los más aptos mediante una apropiada ubicación en los cargos públicos (Oszlak, 2015) el servicio civil es un elemento clave aunque necesita el complemento de otros factores de reforma para que el Estado funcione con eficacia, siendo necesario diferenciar los problemas que se originan debido a la ausencia de decisiones políticas que permitan enfrentarlos verdaderamente. En relación a la obligatoriedad a la ley del servicio civil, (SERVIR, 2022) la implementación de la Ley Servir se efectuará sucesivamente en el lapso de 6 años por instituciones, considerando la estructura de los regímenes en la entidad pública, naturaleza de actividades, presupuesto asignado, niveles en el gobierno y las preferencias del Gobierno. El estatuto de la presente Ley del Servicio Civil no considera las pruebas de conocimientos dentro de las evaluaciones que estarán sujeto los trabajadores del servicio civil, el reglamento indica que las evaluaciones se verificarán el desempeño del funcionario público en su puesto de trabajo y los trabajadores conocerán con anterioridad los procesos y las evaluaciones con los que serán analizados (Sú, 2022).

La incorporación de trabajadores a Ley Servicio Civil es voluntaria, no estarán sujetos para permanecer en períodos de prueba. según las normas, los trabajadores que eligen pretender inscribirse al concurso de nombramiento no tendrían que redimirse previamente, tal vez no resulten seleccionados, no serán despedidos en cambio seguirán en el mismo régimen (SERVIR, 2022). (SERVIR, 2022) el ingreso de los trabajadores a la Ley del Servicio Civil recibirá su liquidación de beneficios sociales de su régimen anterior, posteriormente le van a asignar 2 gratificaciones: por fiestas patrias y fiestas navidades al año, lo que equivale en la remuneración y la Compensación por Tiempo de Servicios conocido como CTS asignado del salario anual. Los funcionarios deben estar sujetos a evaluaciones del desempeño anuales según sus funciones, para impulsar el rendimiento y compromiso del trabajador, siendo cesado en caso desapueba previa capacitación.

Las dimensiones de la variable ley de servicio civil fueron: (a) Reforma de los servidores públicos, alcanza la dirección y una planificación adecuada de los trabajadores públicos en busca de optimizar el desempeño de sus funciones y el acceso a beneficios sociales. (b) Designación de cargo público, advierte la realización de procesos y actividades institucionales entre los cuales se administra recursos del estado en beneficio de la población. (c) Estabilidad laboral en la administración pública, comprende una iniciación de un conjunto de actividades que buscan el logro de metas y objetivos colectivos, que inicia desde el manejo de recursos del gobierno y por último, (d) Sistema de compensación, que comprende las contra prestaciones económicas realizadas a los trabajadores públicos que ejercen servicio civil según los cargos y puestos que vienen ocupando.

El modelo para implementar según su fundamentación genera una mejora en el campo de trabajo, con el fin de optimizar y administrar el capital humano en la entidad, mejorando la práctica en el trabajo y en el desempeño a beneficio a la comunidad. El cambio intenta establecer la gestión del trabajo unificado, respecto al artículo primero, según el DS N°226-2019-EF, difundándose el 20.07.2019, del cual permite un nuevo nivel de remuneración dirigidos a los trabajadores de INABIF que laboran bajo el régimen de trabajo del Decreto Ley Nro. 728, la cual permitirá el buen desempeño del trabajador, por tanto incremento en la producción de la entidad estatal se da en las siguientes fases: Aplicación, para *Sensibilizar la herramienta en la evaluación de los trabajadores, *Diseñar los procesos para implementar la ley del Servicio Civil, *Evaluar el impacto, *Capacitar la ley a los trabajadores de la entidad, evaluar según la Ley Nro.30057, *Reconocer el mérito a los trabajadores para ocupar el puesto, *Reconocer el potencial del personal para ocupar el cargo, *Detalles del perfil en cada puesto, *Aplicar criterios equitativos para asignar puestos, *Aplicar criterios equitativos que busca ascender a los trabajadores, *Considerar los beneficios y las ventajas de la Ley Servir, *Demostrar que la Ley Servir otorga estabilidad laboral y económica, *Demostrar la estructura institucional en función al mérito del trabajador, *Evaluar el desempeño de los trabajadores.

En un modelo propuesto por (Alvitres, 2021) observa que existen importantes aspectos para considerar el modelo, primero busca la aplicación de la Ley del Servicio Civil para la entidad pública sujeto de estudio y para todos los procedimientos que establece la inserción a la respectiva ley, luego de capacitar para la implementación de la nueva ley, quien mide a los colaboradores para garantizar que la entidad pública está preparada para implementar la nueva Ley.

Figura 1:

Propuesta del Modelo de ley servicio civil

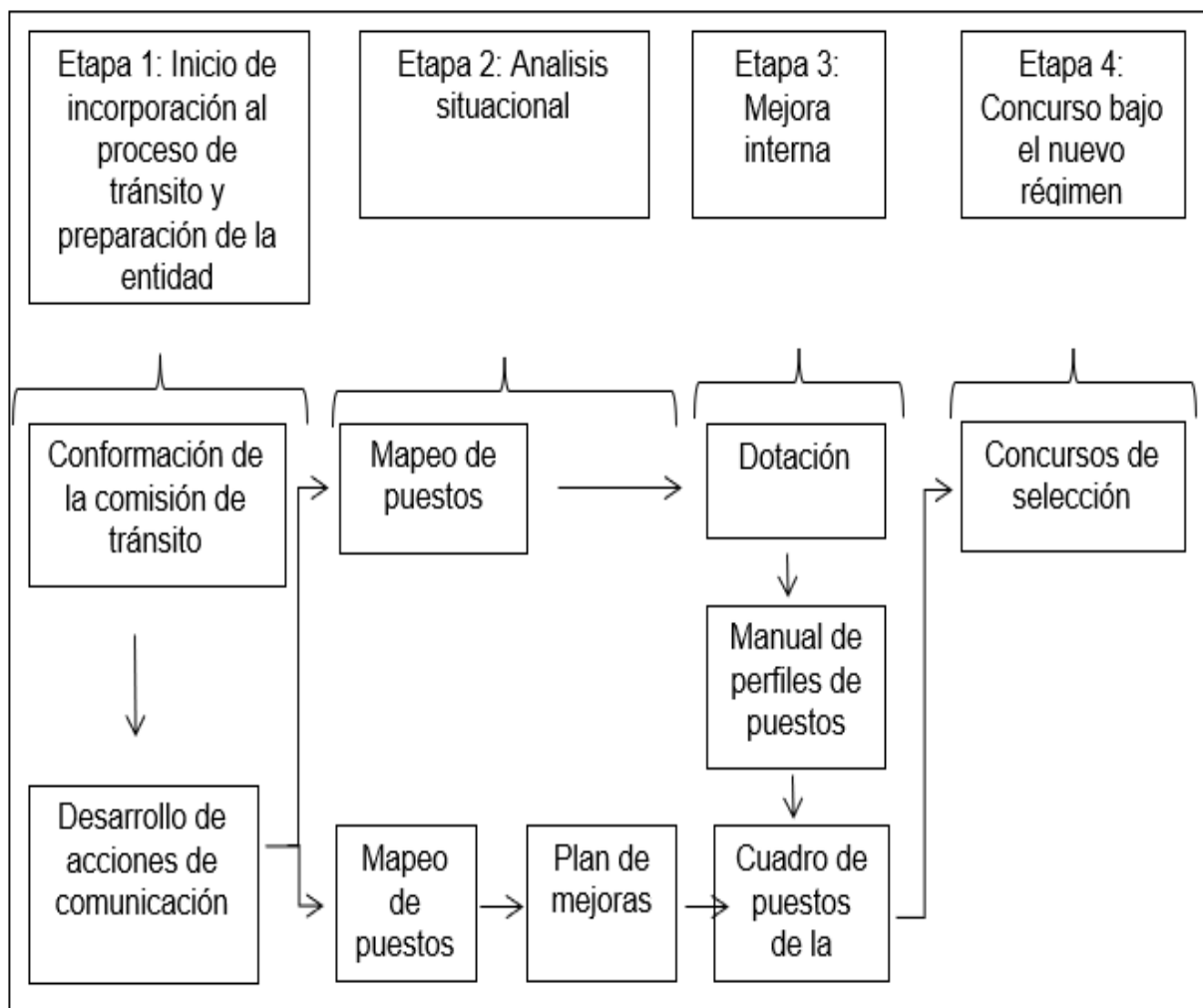
Fases	Acciones	Desempeño Laboral
Aplicación →	Sensibilizar el instrumento de evaluación a los trabajadores. Diseñar la implementación de la ley del Servicio Civil. Evaluar el impacto de la ley del Servicio Civil. Capacitar la ley del Servicio Civil a los trabajadores de la entidad pública objeto de estudio.	Orientar los resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Desarrollo profesional
Evaluación →	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el mérito al personal para ocupar el puesto • Reconocer la capacidad personal para ocupar el cargo • Especificaciones del perfil para cada cargo o puesto laboral • Aplicar los criterios equitativos para designar cargos o puestos laborales • Aplicar los criterios equitativos para ascender al personal de la institución • Considerar las ventajas y beneficios de la Ley SERVIR • Demostrar que la Ley SERVIR proporciona estabilidad laboral y económica • Demostrar la estructura organizacional en función al mérito personal • Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores 	

Nota: Tomado del artículo Marco para la nueva Ley del Servicio Civil. Propuesta del Modelo de ley servir. (Alvitres, 2021).

En un modelo propuesto por (Alvitres, 2021) las entidades realizan el seguimiento a los concursos de nombramiento público de méritos para incorporar a los servidores públicos al régimen del servicio civil, el cual configura 4 procesos, siendo la primera etapa la medición de la Conformación de la comisión de tránsito como índice de evaluación, seguida de un análisis situacional, posteriormente mediante una mejora interna y finaliza con la etapa de concurso bajo el nuevo régimen laboral.

Figura 2:

Modelo del tránsito para el régimen del servicio

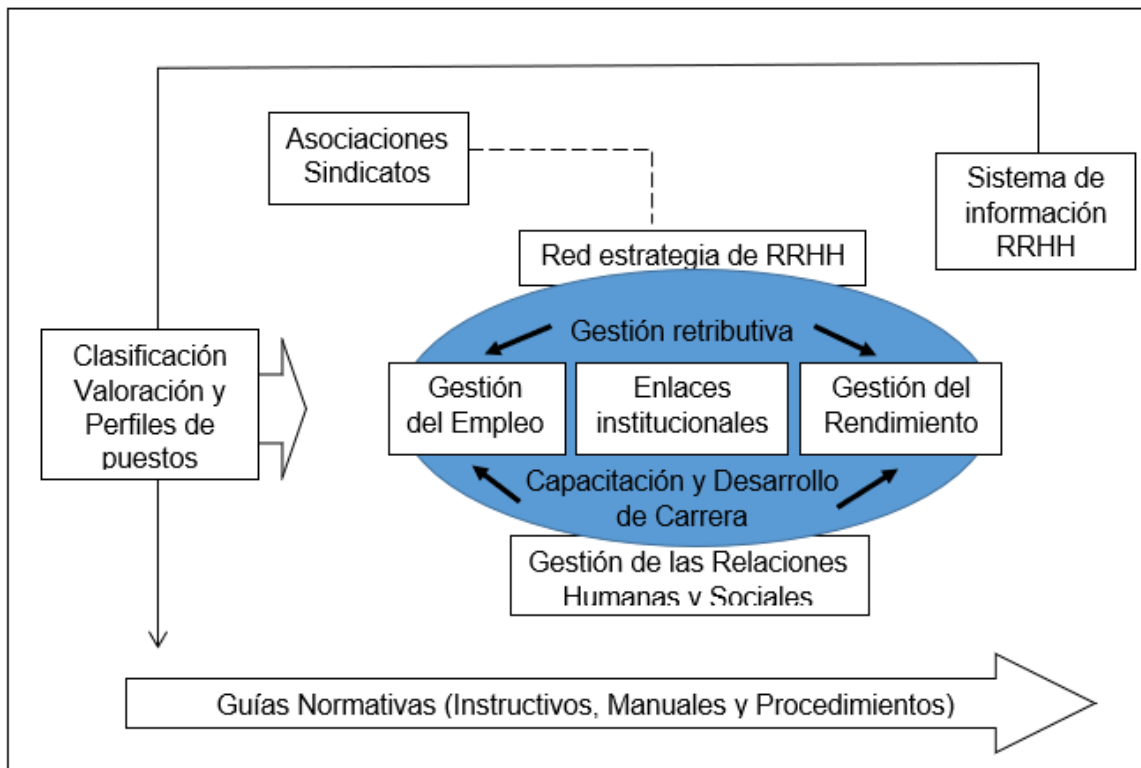


Nota: Tomado del artículo Marco de la nueva Ley de Servicio Civil. Modelo del tránsito al régimen del servicio. (Alvitres, 2021).

En un modelo presentado por (Suarez, 2019) para profesionalizar la Ley mediante una clasificación y valoración que evalúa los perfiles de puestos el cual se realiza mediante un sistema de información desde la oficina de RRHH en la institución, se gestiona de manera retributiva a todas las áreas y personal para para culminar con una capacitación para el desarrollo de su carrera profesional mediante guías normativas.

Figura 3:

Modelo de Profesionalización de la Ley Servicio Civil



Nota: Tomado del artículo Marco de Ley de Servicio Civil. Modelo de Profesionalización de la Ley Servicio Civil. (Suarez, 2019).

La definición de desempeño laboral, según (Ley Servir, 2022) actuación que evidencia a un(a) servidor(a) civil en un entorno laboral en específico que comprende en menor o mayor grado un aporte en alcanzar los objetivos y metas empresariales. (Chiavenato, 2010) define desempeño laboral como potencial de desarrollo del trabajador en su puesto de trabajo, indicando que toda evaluación es una etapa que

incentiva o califica la excelencia, cualidades y valor de los sujetos. (Dessler, 2011) define el desempeño del trabajador como la forma en que los trabajadores de una empresa trabajan activamente, para conseguir las metas comunes, sujeto a reglas preestablecidas por la organización. La evaluación del desempeño para (García, 2013) son un conjunto de actividades dentro el cual una organización garantiza que el colaborador trabaje de manera alineada con las metas de la empresa, así como las actividades mediante las cuales la tarea es analizado, las capacidades desarrolladas y las distinciones son entregadas a los trabajadores en las organizaciones. el desempeño laboral ha establecido desde sus inicios uno de los conceptos más importantes y se manifiesta en el estudio de las organizaciones. (Hanson, 2016) y (Borman, 2018). La evaluación del desempeño según (Koontz y Weihrich, 2012) y (Milkovich, 2014) un procedimiento para establecer la realidad mediante objetivos propuestos e identificar a que trabajadores promover.

La importancia del desempeño laboral, mediante (Dubrin, 2013) en donde los principales desafíos de los encargados en la gestión del personal es identificar el valor agregado del colaborador que aporta a la empresa, así como asegurar el alcance de los objetivos empresariales y aporte en los resultados. (Robbins, 2018) indica que en los procesos de evaluación las instituciones tienen como fin determinar las actividades de los trabajadores, incluso analizando sus funciones. La distribución no equitativa genera emociones negativas, que influye a las personas a modificar su comportamiento y disminuir su desempeño laboral. (Adams, 2013). El desempeño del trabajador hace referencia a la capacidad del propio colaborador para modificar su comportamiento y adaptarse a nuevos entornos (Roussel, 2022)

Es prioritaria que cada institución maneja un sistema formal para la medición del desempeño de sus trabajadores, donde cada jefatura supervise el logro, avance y las dificultades que cada trabajador presenta en sus puestos de trabajo hasta lograr alcanzar los objetivos que fijaron la empresa (Dubrin, 2013) y (Dessler, 2011) añade que es una serie de procedimientos en donde intervienen los conocimientos y competencias que encamina al dinamismo y demuestra la conducta del colaborador en el desenvolvimiento y resultados, siendo responsables de la función encargada

para realizarlo convenientemente. (Juneja, 2015) indica que el área de recursos humanos administra la competencia, capacidad de los colaboradores en una entidad. Según (Chiavenato, 2012) el desempeño laboral presenta las siguientes características: habilidades interpersonales, *tenacidad y persistencia. *orientado a las metas. *visualización de las metas y tener convicciones, *administración del tiempo. *el manejo del estrés. (Al-Zu, 2020) demuestra que los diferentes aspectos de justicia empresarial influyen negativamente en el desempeño laboral, principalmente en un entorno institucional donde los trabajadores laboran para alcanzar objetivos comunes (Beugré, 2018).

Las dimensiones que presentó la variable desempeño laboral para la presente investigación fueron las siguientes: (a) Rendimiento, acciones que promueve e identifica el aporte del trabajador público para conseguir las metas y objetivos de la institución estatal, evidencia las prioridades para la mejora del desempeño en sus cargos, y por ende de la entidad. (b) Conocimiento, refiere las experiencias que tiene un entorno natural, se produce a través de los sentidos para adquirir información para comprender una realidad, y (c) Compromiso, representa las principales características personales traducidas en sus comportamientos perceptibles al desempeño del trabajador en la realización de la misión y funciones del cargo al alcance de las metas establecidas.

El propósito de los modelos de desempeño permite proveer una descripción confiable y exacta acerca de la manera como el empleado ejecuta o realiza las actividades a su cargo, asimismo, estos modelos deben estar estandarizados en toda la empresa, lo que permitirá garantizar el principio de igual compensación por la igualdad en las labores (Pérez, 2019). (1) Modelo de escalas gráficas: Instrumento utilizado (Corral, 2017), evalúa el desempeño de los trabajadores mediante factores como: actitudes, capacidades, aptitudes y cualidades en la empresa, que previamente valora y define la empresa para compararlos y aplicarlos entre los colaboradores involucrados. Formato de entrada doble en el cual se registran en línea horizontal los factores para evaluar y línea vertical los grados de variación de los mismos que pueden estar entre 3 y 5 categorías (excelente, bueno, regular, tolerable y malo).

Figura 4:

Esquema del modelo de escalas gráficas

Factores	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad
Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Nota: Tomado del artículo EOI América. Modelo de escalas gráficas. (Corral, 2017).

Modelo de la elección forzosa, evalúa el desempeño de los trabajadores por medio de frases descriptivas realizadas a medir determinadas apariencias de comportamiento, las cuales el evaluador debe seleccionar forzosamente las palabras compuesto por 2 a 4 frases que serían negativas y positivas en las que el analista selecciona la que se ajusta y menos aplicable al evaluado. (Matabanchoy, et al., 2019).

Figura 5:

Modelo de la elección forzosa

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Nombre: _____		Puesto: _____		Departamento: _____			
<p>A continuación encontrará bloques de frases. Anote una x en la columna que aparece a un lado con el signo + para indicar cuál es la frase que mejor define el desempeño del trabajador, y con el signo - para la que menos lo define. No deje ningún bloque sin llenar dos veces.</p>							
Presenta producción elevada Comportamiento dinámico Tiene dificultad con los números Es muy sociable	N°	+	-	Tiene dificultad para lidiar con las personas Tiene bastante iniciativa Le gusta reclamar Teme pedir ayuda	N°	+	-
Tiene espíritu de equipo Le gusta el orden No aguanta la presión Acepta críticas constructivas				Tiene potencial de desarrollo Toma decisiones con criterio Es lento y tardado Conoce su trabajo			
Tiene buena presencia personal Comete muchos errores Ofrece buenas sugerencias Dificilmente decide				Nunca es desagradable Producción razonable Tiene buena memoria Se expresa con dificultad			

Nota: Tomado del artículo Efectos de la medición del desempeño en la calidad de vida laboral. Modelo de elección forzosa propuesta por (Matabanchoy, et al., 2019).

El modelo de listas de verificación, que consiste en donde el evaluador anota cada frase un visto para la calificación que se ajuste con precisión al empleado (Matabanchoy, et al., 2019), utiliza una lista de factores que describen los rendimientos y características del desempeño del colaborador dentro de la empresa, que reciben una calificación cuantitativa evaluados por una personal calificada de la misma empresa o externa.

Figura 6:

Modelo de listas de verificación

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO											
Nombre: _____		Puesto: _____				Departamento: _____					
Áreas de desempeño:	1	2	3	4	5	Áreas de desempeño:	1	2	3	4	5
Habilidades para decidir						Iniciativa personal					
Acepta cambios						Soporta la tensión y la presión					
Acepta dirección						Conoce el trabajo					
Acepta responsabilidades						Liderazgo					
Actitud						Calidad del trabajo					
Cumple las reglas						Cantidad de producción					
Cooperación						Prácticas de seguridad					
Autonomía						Planificación y organización					
Presta atención a los costos						Cuida el patrimonio					

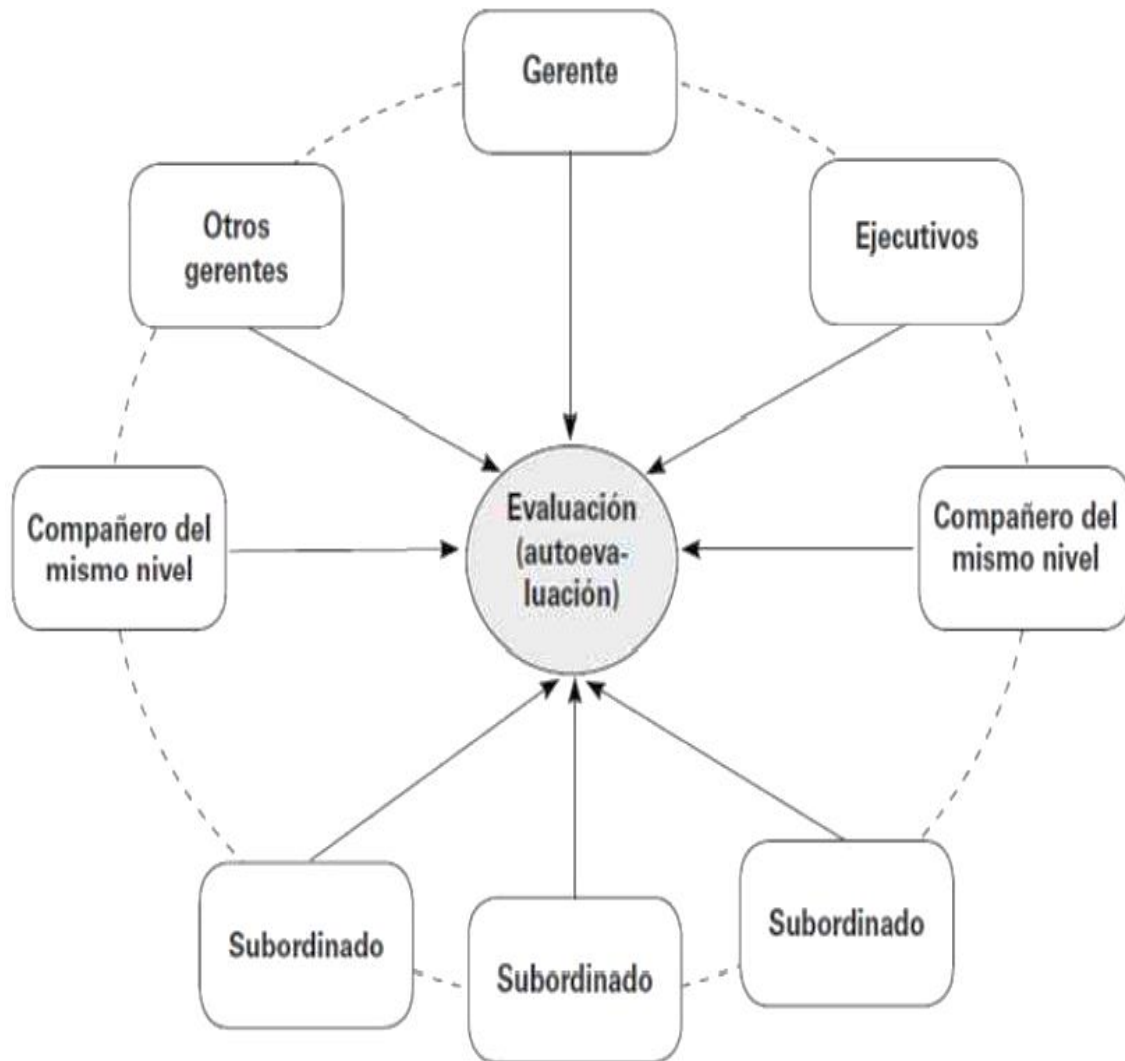
Nota: Tomado del artículo Efectos de evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral. Lista de verificación de desempeño. (Matabanchoy, et al., 2019).

El modelo de evaluación en 360 grados, sistema donde identifican la necesidad de lograr el Feedback sobre el desempeño en diferentes jefaturas, según (Corral, 2017). Proceso de retroalimentación respecto a las competencias profesionales que recibe un colaborador por parte de los sujetos que presenta interacción con un trabajador con el propósito de determinar sus fortalezas como sus debilidades y

posibles oportunidades. Proceso de evaluación integral al colaborador y permite adaptarse a las distintas demandas que le impone el entorno laboral.

Figura 7:

Modelo de evaluación en 360 grados



Nota: Tomado del artículo EOI América. Modelo de evaluación en 360 grados. (Corral, 2017).

El modelo del perfil óptimo de desempeño, en una investigación propuesta por (Carrión, 2020) en Ecuador propuso un modelo de perfil óptimo para incrementar los niveles del desempeño laboral en una institución de salud pública, el cual presenta seis indicadores de medición, competencias técnicas del puesto, medición del nivel de

conocimientos con sus actividades esenciales para cada trabajador que labora en una entidad pública.

Figura 8:

Modelo perfil óptimo de desempeño.

Entidad Publica:

Provincia:

Unidad:

PRODUCTO / ACTIVIDAD ESENCIAL	INDICADOR	META	CONOCIMIENTOS	COMPETENCIAS TÉCNICAS DEL PUESTO	TRABAJO EN EQUIPO INICIATIVA LIDERAZGO
Coordina con los medios de comunicación social la difusión de las actividades de la Dirección Provincial de Salud de Loja	Entrevistas de voceros oficiales y autoridades de salud en medios de comunicación social	3	Géneros periodísticos, Interrelación con los medios de comunicación social	Conseguir espacios en informativos para entrevistas	MEDIA
Elaboración de Boletines de Prensa con información oficial de la Institución	Elaboración y redacción de boletines informativos del quehacer institucional	10	Redacción periodística, dominio de formatos perodísticos	Habilidad para redactar varios formatos periodísticos	MEDIA
Convoca a Ruedas y Conferencias de Prensa sobre el quehacer institucional	Realización de invitaciones a Ruedas de Prensa. Poder de convocatoria	4	Relaciones Humanas	Interacción y buenas relaciones con medios de comunicación social y periodistas	MEDIA
Coordinación Informativa de las Campañas de Vacunación que lleva adelante el MSP	Campaña de Vacunación contra Influenza AH1N1	1	Análisis de medios donde se ubicará el pautaaje publicitario	Conocimiento de medios de comunicación social	MEDIA
Elaboración del Plan de Comunicación Social Provincial de Campaña de Vacunación AH1N1 Loja	Ejecución de Plan de Comunicaciùn	1	Planificación	Planificación de la Comunicación Social	MEDIA
Organiza actos protocolarios y Sesisón Solemne por el Día Mundial de la Salud	Sesión Solemne	1	Planificación	Protocolo	MEDIA

Nombres del servidor público:

Nombres del jefe inmediato:

Periodo de evaluación:

Nota: Tomado del articulo Análisis del análisis para evaluar el desempeño de los servidores públicos. Modelo del perfil óptimo de desempeño. (Carrión, 2020).

III. Metodología

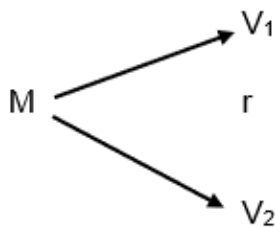
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo aplicada ya que recogió modelos y conceptos anteriormente estudiadas para aplicarlos en una realidad; de diseño descriptivo porque orientó a identificar y describir las principales características y propiedades esenciales de un determinado fenómeno en un conjunto o población en su entorno (Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio tuvo un alcance correlacional, precisando que se tomaron datos cuantitativos para el análisis estadístico que determina su nivel de incidencia y grado de relación entre ambas variables estudiadas. (Bernal, 2016). El diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable de estudio, el investigador observó a los sujetos en su ambiente natural donde se desenvuelven normalmente (Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 9:

Diseño de estudio de alcance correlacional



Dónde:

- Muestra : M
- Servicio civil : V₁
- Desempeño laboral : V₂
- Relación entre variables : r

Nota: Tomado del libro Metodología de la investigación. Diseño de estudio de alcance correlacional. (Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Ley Servicio civil

Definición conceptual (Ley Servir, 2016) busca instaurar un régimen exclusivo y único para los colaboradores que realizan servicios en las instituciones gubernamentales del estado a nivel nacional, nivel regional y en el ámbito local, así como para aquellos sujetos encargados de la gestión, el ejercicio de sus dominios y de la contraprestación de los servicios a cargo de estas. La norma tiene como propósito identificar los niveles de eficacia y de eficiencia en la ley servicio civil, así como propiciar el mejoramiento y estabilidad laboral de los trabajadores que lo conforman.

Definición operacional: Variable que fue medida a través de un cuestionario estructurado dividido en 4 dimensiones: (a) Reforma de los servidores públicos, (b) Designación de cargo público, (c) Estabilidad laboral en la gestión pública y (d) Sistemas de compensaciones, cada uno comprendió 3 indicadores y el instrumento estuvo integrado por 15 preguntas.

La operacionalización de Ley Servicio Civil presentó la dimensión (a) Reforma de los servidores públicos, que entiende la dirección y una planificación conforme a los trabajadores públicos que buscan mejorar el desempeño de sus actividades y el otorgamiento de sus beneficios sociales a través de indicadores como: planificación, contrataciones y desvinculaciones; la dimensión (b) Designación de cargo público, que comprende la ejecución de las actividades y procesos de las entidades públicas, las cuales se gestiona los recursos públicos a favor de la población siguiendo los indicadores: confianza en las instituciones, meritocracia y reconocimiento al mérito, la dimensión (c) Estabilidad laboral en la gestión pública que comprende el inicio de las acciones enfocadas a conseguir las metas institucionales y los objetivos colectivos, incluyendo la utilización de los recursos, siguiendo indicadores: especificaciones perfil y puesto, desarrollo de personas y rendimiento; y la dimensión (d) Sistemas de compensación, que comprende la contraprestación monetaria realizados a los trabajadores públicos que vienen ejerciendo el servicio civil según los cargos y puestos que vienen ocupando, mediante indicadores: retribución salarial, beneficios laborales y plazos de los abonos.

Variable 2: Desempeño de los servidores públicos

Definición conceptual: (Ley Servir, 2021) actuación que evidencia que un(a) servidor(a) civil en un ambiente laboral predeterminado el cual constituye en menor o mayor grado su aporte al cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.

Definición operacional: Variable que fue medida a través de un cuestionario estructurado dividido en 3 dimensiones: (a) rendimiento (b) conocimiento, (c) compromiso, cada uno comprendió 3 indicadores y el instrumento estuvo compuesto por 15 ítems.

Mediante la operacionalización de la variable Desempeño laboral presentó la dimensión (a) Rendimiento, acciones que promueve e identifica el aporte del trabajador público en cuanto al alcance de los objetivos y sus metas empresariales, el mismo que evidencia las necesidades para mejorar el desempeño en los cargos, y por ende de la entidad, mediante indicadores: logro de resultados y metas, calidad en el trabajo y optimizar recursos y tiempos; la dimensión (b) Conocimiento, que refiere las experiencias que se tiene de un entorno natural, se produce a través de los sentidos para adquirir información para comprender una realidad, mediante indicadores: iniciativa laboral, trabajo en equipo y la organización; la dimensión (c) Compromiso, representa las características personales traducidas en comportamientos perceptibles al desempeño del trabajador en la ejecución de la misión y funciones del cargo al alcance de las metas establecidas, mediante indicadores: crecimiento profesional, condiciones laborales y las relaciones interpersonales.

3.3 Población

(Sampieri y Mendoza, 2018) ambos autores definen la población como el grupo que cuentan con similares características y con especificaciones determinadas.

La investigación estuvo conformada por 45 servidores que trabajan en la oficina de Recursos Humanos en una institución del estado ubicado en Lima Cercado, información obtenida del área de Recursos Humanos en mayo 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Servidores públicos contratados en el régimen laboral DL 276
- Servidores públicos nombrados en el régimen laboral DL 728
- Personal contratado bajo modalidad CAS
- Personal que labora en la oficina de Recursos Humanos
- Personal hombres y mujeres.

Criterios de exclusión:

- Personal locador laborando en la institución.
- Personal con cargo de director o jefatura en la institución.

Muestra, la investigación no aplicó el cálculo de la muestra, según (Sampieri y Mendoza, 2018), se consideró a toda la población como muestra para evaluar las variables, además, por ser un número reducido y por tener acceso a los sujetos de estudio que laboran en la oficina de Recursos Humanos en una entidad pública.

Muestreo, se utilizó un muestreo no probabilístico de selección intencional, (Sampieri y Mendoza, 2018), en la cual el investigador seleccionó muestras basadas en un juicio subjetivo y que depende de la experiencia del investigador.

Unidad de análisis, fueron los servidores que trabajan en el área de RRHH de una institución pública que tiene como función velar salvaguardar el derecho de la mujer en la sociedad.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica fue encuesta y para levantamiento de la información como instrumento un cuestionario estructurado. Por otro lado, (Arias, 2020) la técnica de la encuesta se emplea con la finalidad de recolectar datos en una investigación cuantitativa, porque esto implicará conseguir información nueva de un grupo de sujetos y permite al investigador conseguir los objetivos del estudio. Asimismo, adiciona como aspecto principal en una encuesta que las respuestas conseguidas se sistematizarán de forma estadística a través de tablas de frecuencias con figuras, incluso pueden tener

preguntas cerradas, abiertas, tipo estructuradas y no estructuradas. Por lo tanto, la técnica permitirá recoger información sobre las dos variables de estudio.

La investigación utilizó 1 instrumento dividido en 2 cuestionarios estructurados para evaluar las variables de estudio, en donde cada pregunta se puntúa para medir la percepción de encuestados, respecto al tipo de pregunta fue empleado con una escala de Likert con cinco puntos. Asimismo, (Arias, 2020) indica que estos tipos de preguntas los encuestados seleccionan una sola alternativa de las mostradas.

Para medir la variable Ley del Servicio Civil, se aplicó como instrumento un cuestionario estructurado compuesto por 15 ítems con una escala Likert con cinco puntos, en donde (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Además, se utilizaron 4 dimensiones: reforma del servidor público, designación de cargo público, estabilidad laboral en la gestión pública y sistema de compensación.

Para evaluar la variable Desempeño de los servidores, se aplicó un cuestionario estructurado compuesto por 15 preguntas con una escala Likert con cinco puntos, siendo: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo; además, utilizaron 3 dimensiones: rendimiento, conocimiento y compromiso.

Por último, la aplicación fue personalizada y entrevista tuvo una duración de 10 minutos en promedio en donde se completó el cuestionario.

Tabla 1:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Ley del Servicio Civil y Desempeño de los servidores

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo	Determinar la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022
Autor	Paredes Casaverde, Christian Alexis
Tiempo de duración	10 minutos
Fecha de encuesta	Del 2 al 15 de julio del 2022
Lugar	Entidad Publica en Lima
Dimensiones	7 dimensiones y 30 ítems
Escala	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
Niveles y rangos	(1) Muy Bajo (2) Bajo (3) Medio (4) Alto (5) Muy Alto
Observaciones	Ninguna

Validez y Confiabilidad

Para estimar validez del instrumento se aplicó técnica del criterio de jueces expertos, quienes fueron 2 profesionales con experiencia en el sector público.

Tabla 2:

Validez de los instrumentos de juicios de expertos

Experto	Grado académico	Resultados
Mg. Patricia Loyola Rioja	Magister en Gestión Pública	Aplicable
Mg. Francisco Paredes Núñez	Magister en Gestión Pública	Aplicable

Para medición de la confiabilidad de instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, que obtuvo un valor de 0.743, siendo aceptable consistencia interna, permitiendo evaluar ambas variables, dimensiones y sus indicadores mediante el software SPSS.

Tabla 3:

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Consistencia de instrumento
$0.9 \leq \alpha \leq 1.00$	Excelente
$0.8 \leq \alpha \leq 0.9$	Bueno
$0.6 \leq \alpha \leq 0.7$	Aceptable
$0.5 \leq \alpha \leq 0.6$	Pobre
$0.0 \leq \alpha \leq 0.5$	No aceptable

Nota: Adaptado de Recolección de datos cuantitativos. Medición del coeficiente de confiabilidad. (Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimiento

A continuación, se describe las actividades para realizar el trabajo de campo:

1. Antes de recolectar los datos, se presentó una solicitud que fue dirigido a la Directora General de la OGRH de la entidad pública, quienes accedieron a la realización del estudio.
2. Se dio a conocer a la directora los objetivos de la investigación, adjuntando un cuestionario estructurado compuesto de 30 ítems.
3. Luego de recibir la autorización correspondiente, se procedió a realizar la encuesta.
4. Se procedió a realizar la encuesta respetando las normas de bio-seguridad correspondiente COVID-19, aceptando la confidencialidad de los encuestados.
5. La realización de la encuesta no obstaculizó en la realización de algunas de las funciones de trabajo del personal encuestado.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó un método descriptivo e inferencial de las variables para analizar e interpretar los datos:

Método descriptivo, se utilizó tablas de frecuencia y porcentaje para un análisis univariado empleando el software SPSS para analizar las tablas y figuras por cada indicador y las dimensiones de las variables.

Para análisis inferencial, se utilizó prueba de normalidad para comprobar distribución de datos y el coeficiente de correlación de Rho Spearman quienes permitieron contratar las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Para aspecto ético del estudio, el investigador garantiza la confiabilidad de la información que brindaron los servidores públicos, las mismas que fueron utilizadas exclusivamente en la presente investigación con finalidad académica.

El investigador utilizó las normas APA para citar y dar referencias a cada párrafo utilizado, evitando el plagio y siguió las especificaciones brindadas por la UCV.

IV. Resultados

Análisis descriptivo

Como resultado de un análisis descriptivo de la variable: Ley del Servicio Civil desde la percepción de los funcionarios públicos, en función a la ejecución de la ley del servicio civil en una entidad pública, los resultados mostraron que un mayor porcentajes de encuestados percibieron que se ejecuta en un nivel bajo el desarrollo de la ley del servicio civil, en cuanto a sus dimensiones: Reforma de los servidores públicos, la mayoría de los encuestados lo consideró en un nivel medio, debido a que percibieron que la planificación vinculada al personal no se encuentra al nivel esperado, en la dimensión Designación de cargo público, la mayoría de los encuestados lo consideró en un nivel muy bajo, debido a que percibieron que no se designa a profesionales idóneos para ocupar un cargo público, en base a la meritocracia, en la dimensión Estabilidad laboral en la gestión pública, la mayoría de los encuestados lo consideró en un nivel bajo, debido a que percibieron que la institución no ofrece desarrollo profesional, provocando la inestabilidad laboral, por último en la dimensión Sistemas de compensación, los encuestados en un número mayoritario lo consideró en alto nivel, debido a que percibieron el reconocimiento de los beneficios laborales y el salario justo en base a la experiencia y capacidad. Esta información de manera detallada se presenta en las tablas a continuación.

Según la tabla 4 mostraron los resultados obtenidos de una encuesta a 45 servidores de la Oficina de RRHH en una entidad pública. En la variable Ley del Servicio Civil, el 40% de los encuestados consideró nivel bajo la implementación de la Ley del Servicio Civil, asimismo se mostró que 37.8% de encuestados consideraron nivel medio, mientras solo el 22.2% consideraron alto nivel, debido que la oficina de RRHH en la entidad pública va cumpliendo de manera pausada el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil.

Tabla 4:*Nivel de implementación de la Ley del Servicio Civil*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	13.3	13.3
Bajo	12	26.7	40.0
Medio	17	37.8	77.8
Alto	6	13.3	91.1
Muy Alto	4	8.9	100.0
Total	45	100.0	

Según la tabla 5, mostró que el 48.9% de los encuestados consideraron que la implementación de la Ley del Servicio Civil para la Reforma de los servidores públicos es de nivel medio, asimismo se mostró que 26.7% de encuestados consideró nivel bajo, mientras solo el 24.4% consideró alto nivel, lo que evidenció que mayormente los servidores perciben que la planificación y elaboración de normativas de contratación y desvinculación de personal no se encuentra desarrollada al nivel esperado.

Tabla 5:

Nivel de frecuencia de la dimensión Reforma de los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	13.3	13.3
Bajo	6	13.3	26.7
Medio	22	48.9	75.6
Alto	8	17.8	93.3
Muy Alto	3	6.7	100.0
Total	45	100.0	

Según la tabla 6, mostró que 77.8% de los encuestados consideraron que la implementación de la Ley del Servicio Civil para la Designación de cargo público es de nivel bajo, asimismo se mostró que 17.8% de encuestados consideraron nivel medio, mientras solo el 4.4% consideraron alto nivel, lo que evidenció que en su mayoría los servidores perciben que no se designa de manera correcta a profesionales competentes en los cargos públicos, dejando de lado la meritocracia.

Tabla 6:

Nivel de frecuencia de la dimensión Designación del cargo público

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	23	51.1	51.1
Bajo	12	26.7	77.8
Medio	8	17.8	95.6
Alto	2	4.4	100.0
Total	45	100.0	

Según la tabla 7, mostró que 82.2% de los encuestados consideraron que el desarrollo de la Ley del Servicio Civil para la estabilidad laboral en la gestión pública es nivel bajo, mientras solo el 17.8% consideraron alto nivel, lo que evidenció que un mayor porcentaje de servidores perciben que la institución preocuparse por el desarrollo profesional de los servidores públicos, peligrando su estabilidad laboral.

Tabla 7:

Nivel de frecuencia de la dimensión Estabilidad laboral gestión pública

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	7	15.6	15.6
Bajo	30	66.7	82.2
Alto	3	6.7	88.9
Muy Alto	5	11.1	100.0
Total	45	100.0	

Según la tabla 8, se observó que el 57.8% de encuestados consideraron que la implementación de la Ley del Servicio Civil para el Sistema de compensaciones es de nivel alto, asimismo se mostró que 42.2% de encuestados consideró nivel bajo, esto demostró que en más porcentaje los servidores reconocen y aceptan que perciben sus beneficios laborales y salario de acuerdo a su experiencia profesional y capacidad.

Tabla 8:

Nivel de frecuencia de la dimensión Sistemas de compensaciones

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	4	8.9	8.9
Bajo	15	33.3	42.2
Alto	21	46.7	88.9
Muy Alto	5	11.1	100.0
Total	45	100.0	

Respecto a la segunda variable, de manera resumida se puede señalar al Desempeño de los funcionarios públicos, está mayoritariamente considerado de manera deficiente en la entidad pública y en cuanto a sus dimensiones: en la dimensión rendimiento consideraron un nivel bajo en cuanto al logro de los objetivos, en la dimensión conocimiento consideraron un nivel muy bajo sobre el desarrollo de sus actividades y funciones, y en la dimensión compromiso consideraron el nivel muy bajo la identificación del servidor público respecto a su puesto de trabajo y la entidad pública. A continuación, se presenta de manera detallada en tablas y figuras:

Mediante los resultados mostrados según tabla 9 de una muestra conformada por 45 servidores en una entidad pública, en la variable Desempeño del servidor público, el 64.4% de encuestados consideraron bajo el nivel de desempeño, 15.6 % lo consideraron como medio, mientras solo un 20% lo consideraron alto nivel, lo que evidenció que existe un bajo nivel del desempeño en una entidad pública.

Tabla 9:

Nivel de frecuencia de la variable Desempeño de los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	11	24,4%	24,4%
Bajo	18	40,0%	64,4%
Medio	7	15,6%	80,0%
Alto	6	13,3%	93,3%
Muy Alto	3	6,7%	100,0%
Total	45	100.0	

En la tabla 10, el 62.2% de encuestados consideraron bajo el nivel de rendimiento de los servidores públicos, un 17.8% lo consideraron como medio, mientras solo un 20% lo consideraron en nivel alto, lo que demostró que un mayor porcentaje de servidores no tienen definido y especificado las funciones que tienen que realizar en la entidad.

Tabla 10:

Nivel de frecuencia de la dimensión Rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	19	42,2%	42,2%
Bajo	9	20,0%	62,2%
Medio	8	17,8%	80%
Alto	4	8,9%	88,9%
Muy Alto	5	11,1%	100%
Total	45	100.0	

Según la tabla 11, se observó que 73.3% de encuestados consideraron bajo el nivel de conocimiento para desarrollar funciones los servidores públicos, un 17.8% lo consideraron como medio y mientras solo 8.9% lo consideraron alto nivel, lo que evidenció que mayor número de servidores no muestran soluciones e iniciativa en resolver problemas propios de los procesos internos del área en una entidad pública.

Tabla 11:

Nivel de frecuencia de la dimensión Conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	17	37,8%	37,8%
Bajo	16	35,6%	73,3%
Medio	8	17,8%	91,1%
Alto	3	6,7%	97,8%
Muy Alto	1	2,2%	100,0%
Total	45	100.0	

Según la tabla 12, 60% de encuestados consideraron bajo el nivel de compromiso de los servidores, 11.1% consideraron medio, mientras el 28.9% lo consideraron nivel alto, esto evidenció que en mayor porcentaje de servidores no muestran un compromiso con la institución debido a la falta de interés por desarrollarse profesionalmente y no se muestran conforme con las condiciones laborales que les ofrecen.

Tabla 12:

Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	17	37,8%	37,8%
Bajo	10	22,2%	60,0%
Medio	5	11,1%	71,1%
Alto	9	20,0%	91,1%
Muy Alto	4	8,9%	100,0%
Total	45	100.0	

Análisis inferencial

El objetivo del estudio buscó identificar la relación de la implementación de la Ley del Servicio Civil y el Desempeño, por tanto, la hipótesis buscó demostrar la relación entre ambas variables. Debido que el grado de libertad $gl=45$ es menor que 50, se utilizaron los valores de la prueba de Shapiro, asimismo, los niveles de significancia de las variables son menores de $Sig.=0.05$, es decir, datos no son ajustados a distribución normal, de este modo, en la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 13:

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ley del Servicio Civil	.200	45	.000	.909	45	.002
Desempeño de los servidores públicos	.269	45	.000	.865	45	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la comprobación de las hipótesis que permitió demostrar la relación de las variables de estudio, se obtuvo un nivel de significancia igual 0.001 siendo menor a 5%, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, quiere decir que sí existe una relación directa y significativa de la ley del servicio civil con el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana. Asimismo, se obtuvo un valor de correlación 0,751, que permite afirmar que existe un nivel de correlación directa y fuerte entre la Ley del Servicio Civil y el Desempeño de los trabajadores públicos, lo que significaría que un avance en la implementación de la ley de servicio civil mejoraría el desempeño de los servidores de una entidad pública (tabla 14).

Tabla 14:

Ley del Servicio Civil y el Desempeño de los servidores en una entidad pública

		Desempeño de los servidores públicos
Ley del Servicio Civil	Coefficiente de correlación	.751**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	45

Mediante la primera hipótesis en donde buscó demostrar la relación entre la reforma de los servidores públicos y desempeño de los servidores de una entidad pública, el coeficiente de Spearman presentó un nivel de correlación fuerte con 0,850** con lo que se afirma que existe una correlación directa positiva y fuerte entre la dimensión Reforma de los servidores públicos y la variable Desempeño de los servidores en una entidad pública. Asimismo, presentó un valor de significancia de 0,001, quiere decir, que un p valor menor a la significancia de 5%, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, en este sentido, se afirma que, si existe una relación directa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022. (tabla 15).

Tabla 15:

Correlación entre la Reforma de los servidores públicos y el Desempeño de los servidores en una entidad pública

		Desempeño de los servidores públicos
Reforma de los servidores públicos	Coeficiente de correlación	.850**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	45

En cuanto a la segunda hipótesis de estudio en donde se buscó demostrar la relación que existe entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública, el coeficiente de Spearman mostró un valor de correlación = 0.921** con lo que se afirma la existencia de una correlación directa, positiva y fuerte con la dimensión Designación de cargo público y la variable Desempeño de los trabajadores en una entidad pública.

Asimismo, presentó un valor de significancia de 0,009, es decir, el p value es menor a la significancia de 5%, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, de este modo, se afirma que, si existe una relación directa entre la designación de cargo público y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 16:

Correlación entre la Designación de cargo público y el Desempeño de los servidores en una entidad pública

		Desempeño de los servidores públicos
Designación de cargo público	Coeficiente de correlación	.921**
	Sig. (bilateral)	.009
	N	45

Respecto a la tercera hipótesis de estudio en donde se buscó demostrar la relación entre la estabilidad laboral en la gestión pública con el desempeño de los servidores de una entidad pública, el coeficiente de Spearman presentó un nivel de correlación de 0,970** con lo que se puede afirmar que existe una correlación directa positiva y fuerte entre la dimensión Estabilidad laboral en la gestión pública y la variable Desempeño de los servidores en una entidad pública.

Asimismo, presentó un valor de significancia de 0,006, quiere decir, que el p valor es menor que la significancia de 5%, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, de este modo, se afirma que, si existe una relación directa entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 17:

Correlación entre Estabilidad laboral y el Desempeño del servidor en una entidad pública

		Desempeño de los servidores públicos
Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	.970**
	Sig. (bilateral)	.006
	N	45

Por último, sobre la cuarta hipótesis de estudio en donde se buscó demostrar la relación entre el Sistema de compensaciones con el desempeño de los servidores de una entidad pública, el coeficiente de Spearman presentó un nivel de correlación de 0,826** por lo que se afirma que existe una correlación directa positiva y fuerte entre la dimensión Sistema de compensaciones y la variable Desempeño de los servidores en una entidad pública.

Asimismo, presentó un nivel de significancia de 0,000, quiere decir, que el p valor es menor que la significancia de 5%, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, de este modo, se afirma que, si existe una relación directa entre el Sistema de compensaciones y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 18:

Correlación entre el Sistema de compensaciones y el Desempeño de los servidores en una entidad pública

		Desempeño de los servidores públicos
Sistema de compensaciones	Coeficiente de correlación	.826**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

V. Discusión

Mediante los resultados para establecer la relación entre la implementación de la Ley del Servicio Civil con el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2022 se obtuvo que en la variable Implementación de la Ley del Servicio Civil fue considerado con un nivel bajo por el 40% de encuestados y 64.4% consideraron que el desempeño de los servidores se encuentra en nivel bajo. Mediante el coeficiente de Spearman mostró un nivel de correlación de 0,751 presentando una relación fuerte entre las variables con un nivel de significancia de 0,001, afirmando la existencia de una relación directa entre la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública en Lima 2022.

Resultados tienen similitud con la investigación elaborada por (Suarez, 2019) aplicado a una muestra de colaboradores en la MGP en donde 57% indicaron que se encuentran en proceso la ejecución de la Ley Servir, y 47% de encuestados indicaron que el rendimiento se encuentra sujeto a observación, y aplicando los resultados del chi cuadrado evidencia que existe una relación directa con la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

Por otro lado, se encontró semejanzas con el estudio propuesto por (Holgado, 2020) a los trabajadores del programa DIRESA en la ciudad de Apurímac, 42.1% de encuestados se encontraron de acuerdo con el desarrollo de la implementación de la Ley Servir, pero 41.3% mostraron estar en desacuerdo medianamente. Se alcanzó un coeficiente de correlación mediante Rho de Spearman = 0.851, confirmando que existe una relación directa de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

En la investigación propuesta por (Vargas, 2021) dirigida a los colaboradores de la sede central en el INPE de Lima, se encontró similitudes, debido que 24.21% calificaron de bajo la implementación de la ley de servicio civil, y 27.37% mostró que existe un nivel bajo de la variable desempeño laboral y el nivel de correlación de Spearman con 0.652 que representa un nivel moderado con un valor de significancia menor a 5% aceptando la hipótesis.

Según los resultados encontrados con las dimensiones según la variable Ley Servicio Civil, en donde la reforma de los trabajadores públicos fue considerado en un nivel muy bajo en 26.7% de encuestados, en la designación de cargo público fue considerado en un nivel muy bajo en 77.8% de los encuestados, la estabilidad laboral en la gestión pública fue considerado en el nivel bajo con en 82.2% de encuestados y el sistema de compensaciones considerado en un nivel alto con 42.2% de encuestados, asimismo, mediante el coeficiente de Spearman presentó niveles de correlación entre 0.850, 0.921, 0.970 y 0.826 respectivamente mediante un nivel de significancia menor a 5%, con lo cual se demostró que existe un nivel de correlación fuerte, directa y significativa con las dimensiones de la variable ley de servicio civil con el desempeño de los servidores públicos en una entidad pública, aceptándose las 3 hipótesis específicas propuestas en el estudio.

En la investigación presentada por (Vargas, 2021) dirigida a los colaboradores que trabajan en la sede central del INPE en Lima, se encontró similitud con la dimensión sistema de compensaciones en donde se obtuvo un nivel de correlación de Spearman de 0.624 con un nivel moderado y una significancia estadística de 0.000, por lo que también se confirma la hipótesis alterna y existe relación significativa entre el sistema de compensaciones y variable desempeño de los trabajadores en la sede central del INPE. En la dimensión gestión pública similar a la dimensión estabilidad laboral en la gestión pública se obtuvo una correlación de Spearman = 0.558 que mostró un nivel moderado con un valor de significancia estadística 0.000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, de este modo, se confirmó que existe una relación significativa entre la gestión pública y el desempeño de los trabajadores de la sede central del INPE.

En la dimensión administración pública similar a la dimensión de la Designación de cargo público se obtuvo una correlación de Spearman de 0.589 que representó un nivel moderado con un valor de significancia estadística 0.000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, de este modo, se confirmó que existe relación significativa entre la administración pública y el desempeño de los trabajadores de la sede central del INPE en Lima. Por último, en la dimensión Reforma de los servidores públicos también se

encontró similitud con un nivel de correlación de Spearman de 0.642 que representó un nivel moderado con un valor de significancia estadística 0.000, por lo que se rechazó la hipótesis nula, de este modo, se confirmó que existe una relación significativa entre la Reforma de los servidores públicos y el desempeño de los trabajadores de la sede central del INPE en Lima.

Por otro lado, se encontró diferencias con el estudio propuesto por (Holgado, 2020) a los trabajadores del programa DIRESA en la ciudad de Apurímac, en donde los resultados manifestaron que los colaboradores tienen un nivel regular en su desempeño laboral, aun así, no se esté implementando la ley del servicio civil,

VI. Conclusiones

1. Se concluyó que existe relación directa y significativa de la implementación de la Ley Servir y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, según la correlación de Spearman = 0.751 constituyendo el resultado como directa y fuerte con un nivel de significancia de $p \text{ value} = 0.001$ siendo menor que 0.05.
2. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Reforma de los servidores públicos y el Desempeño de los servidores en una entidad pública de Lima Metropolitana, según la correlación de Spearman = 0.850 constituyendo este resultado como directa y fuerte con un nivel de significancia de $p \text{ value} = 0.001$ siendo menor que 0.05.
3. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Designación de cargo público y el Desempeño de los servidores en una entidad pública de Lima Metropolitana, según la correlación de Spearman = 0.921 constituye este resultado como directa y fuerte con un nivel de significancia de $p \text{ value} = 0.009$ siendo menor que 0.05.
4. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Estabilidad laboral y el Desempeño de los servidores en una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022 según la correlación de Spearman = 0.970, constituye este resultado como directa y fuerte con un nivel de significancia de $p \text{ value} = 0.006$ siendo menor que 0.05.
5. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Sistema de compensaciones y el Desempeño de los servidores en una entidad pública de Lima Metropolitana, según la correlación de Spearman = 0.826, constituye este resultado como directa y fuerte con un nivel de significancia de $p \text{ value} = 0.000$ siendo menor que 0.05.

VII. Recomendaciones

1. Dada la relación significativa, directa y fuerte entre las dos variables del estudio, es recomendable ampliar el propósito de la aplicación del presente estudio a otras dependencias de la institución, con el objeto de determinar nivel de percepción de la ley servicio civil, lo que permitirá una mejoría en el desempeño como institución.
2. La designación de cargo público presenta una relación fuerte y directa con desempeño de los servidores, por tanto, es conveniente desarrollar más investigaciones con metodología cuantitativa con el propósito de estudiar los indicadores de meritocracia para designar nuevos funcionarios bajo el cumplimiento de la nueva Ley Servicio Civil.
3. Cualquiera de las dos variables de esta investigación podría ser materia de estudio en futuras investigaciones con la variable gestión por resultados, para medir la eficacia y/o eficiencia en el desarrollo de las funciones de los servidores, cumpliendo con los objetivos institucionales y por ende del país.
4. Se recomienda previamente concientizar al personal en futuras encuestas, sobre la importancia de la investigación, para la obtención de resultados con igual o mejor grado de significancia.

Referencias

- Adams, J. (2013). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. DOI: 10.1037/h0040968
- Alikhan, B. (2016). GCPSE Global Centre for Public Service Excellence. Obtenido de www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/Meritocracy-PSE.pdf
- Alvitres, J. (2021). *Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe*. [Tesis de Doctor. Universidad Cesar Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55214>
- Arias, J. (2020). *Métodos de Investigación*. Online. *Herramientas digitales para recolectar datos*. (1a ed., pp. 36-40). <https://www.cienciaysociedad.org>
- Al-Zu'bi, H. (2010). *A study of relationship between organizational justice and job satisfaction*. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Beugré, C. (2018). *Managing Fairness in Organizations*. United Estate of America: *Quorum Books*. Greenwood Publishing Group.
- Bernal, J. (2016). *Metodología de la investigación administración*. (Tercera edición). México: Editorial Pearson.
- Boeckelman, K. (10 de Mayo de 2016). *Civil Service Law and Public*. Springerlink, Vol.1-2. doi:DOI 10.1007/978-3-319-31816-5_1170-1
- Borman, W. (2018). *Work performance*. En A. E. Kazdin, *Encyclopedia of psychology* (Vol. 8, pp. 279-284). Washington D.C.: American Psychological Association

Burns, J (2015). *Government Capacity and the Hong Kong Civil Service*, Oxford University Press, Hong Kong, Vol. 11(5). Pág.15-16.

Carrión, M. (2020). *Análisis del sistema de evaluación de desempeño de los servidores públicos del sector salud en la provincia de Loja y su incidencia en la calidad de los servicios* [Tesis de Maestría. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador].

<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4910/1/tesismiltoncarrion.pdf>

Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (Segunda edición). Caracas: Editorial Uyapal.

CIFP. (2013). *Anexo Documental de los Textos Seleccionados*. Carta Iberoamericana de la Función Pública. Recuperado de: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/9-carta-iberoamericana-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%Bablica-clad.pdf>

Corral, F. (2017). *Evaluación del desempeño*. EOI - América. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado de: http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o_.pdf

Cortázar, J. y Lafuente, M. (2020). *Una década de reformas del servicio civil en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington. Recuperado de: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/al-servicio-del-ciudadano-una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-am%C3%A9rica-latina-\(2004-13\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/al-servicio-del-ciudadano-una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-am%C3%A9rica-latina-(2004-13).pdf)

Chiavenato, I. (2010). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Norma.

Chiang y San Martín (2016). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en*

los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. [Tesis de doctorado. Universidad del Bio Bio, Chile]
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

Cortés, J. (2016). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE*. Diario Oficial El Peruano, págs. 1-24.

Del Cid, W. (13 de abril de 2015). *El Servicio Civil*. El Centro América, Vol. 3(4). págs. 1-2.

Dessler, G. (2011). *Administración de personal*. México: Pearson Education.

Dubrin, A. (2013). *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. México: Pearson.

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas*. [Tesis de doctorado. Universidad Complutense de Madrid. España].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/t40393.pdf>

Everest, M. (2018). GCPSE Global Centre for Public Service Excellence. Obtenido de www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/Meritocracy-pse.pdf

García, I. (2013). *Gestión de Recursos Humanos*. (2da. Edición). Lima: Editorial Paraninfo.

Hanson, A. y Borman, C. (2006). *Citizenship performance: An integrative review and motivational analysis*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

- Haro, J. (2015). *El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública*. (2da. Edición) Lima: San Marcos.
- Hernández, R.; Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). México: Editorial Grijal
- Holgado, M. (2020). *Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018-2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63078>
- Juneja, P. (2015). Management study guide. Obtenido de
<https://www.managementstudyguide.com/talent-management.htm>
- Koontz, H., Weihrich, H. (2012). *Global administration. A global and business perspective*. (14va. Edición.). México: Editorial McGraw Hill.
- León, C. (2016). *La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso de modernización peruano*. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú. Recuperado de:
https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43dfac01e301083505257faf0051d38b/%24file/levicri.pdf
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- MEF (2022) *Clasificador de gastos del Ministerio de Economía y Finanzas*. Clasificadores Presupuestarios. Recuperado de: <https://bit.ly/3BkmJJE>

Milkovich, G. (2014). *Direction and Administration of Human Resources. A strategy approach*. 6a ed. México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1730091&pid=S0718-2449201500030000100002&lng=es

OCDE (2018). *Engaging Public Employees for a High-Performing Civil Service*. OECD Public Governance Reviews. Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/9789264267190-en>

Oszlak, O. (2015). *La profesionalización del servicio civil en América Latina: impactos sobre el proceso de democratización*. Proyecto OEA-PNUD. Recuperado de: <https://bit.ly/3z66GDn>

Oviedo, M. (2021). *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público*. [Universidad Autónoma de San Luis Potosí en México]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7381/TesisM.FCA.2021.Justicia.Oviedo.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Recuperado de: https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral

Queralt, J. (2014). *Public compliance y corrupción: Análisis conceptual y propuestas*. USA, Edit. Pearson Educación.

Robbins, S. (2018). *Organizational behavior*. (7ma. Edición). México: Prentice Hall. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2379739&pid=S1315-9518201000030001000007&lng=es

- Roussel, P. (2022). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Sciences de Administration*, 29(3), 280-293.
- Sampieri, R. y Mendoza, R. (2018). *Metodología de la Investigación* (Décima edición). España: Mc Graw Hill Education.
- SERVIR (2022). *Todo lo que debes saber sobre la Ley del Servicio Civil*. Ley del Servicio Civil. Recuperado de: <https://bit.ly/3S4Q9s7>
- SERVIR (2022). *Profesionalizando el Servicio Civil*. Reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-servicio-Civil-julio-2018.pdf>
- Siklodi, I. (2018). *Servicio civil en América Latina y el Caribe*. Serie macroeconomía del desarrollo. Naciones Unidas CEPAL. Recuperado de: www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36968/1/s1420398_es.pdf
- Suarez Cruz, J. (2019). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34235>
- Sú, C. (2022). *Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria*. SERVIR. Autoridad Nacional del Servicio Servir. Recuperado de: <https://bit.ly/3zfyfKG>
- Teklay, T. E. (2016). An Exploration of work ethics in the Ethiopian Civil Service: The case of selected Federal Institutions. South Africa, South Africa

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (2a ed., pp. 221-223). <https://bit.ly/3PBnn0B>

Vargas, F. (2021). *La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75957?show=full>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>Problemas específicos P1. ¿Cuál es la relación existente entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>P2. ¿Cuál es la relación existente</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>Objetivos específicos O1. Determinar la relación existente entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1. Existe una relación directa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>H2. Existe una relación directa entre la designación de</p>	<p>Variable 1: Ley del Servicio Civil</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforma de los servidores públicos <ul style="list-style-type: none"> ● Planificación ● Contrataciones ● Desvinculaciones 2. Designación de cargo público <ul style="list-style-type: none"> ● Confianza en las instituciones ● Meritocracia ● Reconocimiento al mérito 3. Estabilidad laboral en la gestión pública <ul style="list-style-type: none"> ● Especificaciones perfil y puesto ● Rendimiento ● Desarrollo de personas 4. Sistemas de compensaciones <ul style="list-style-type: none"> ● Retribución salarial 	<p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Población: Trabajadores públicos de una entidad del estado</p> <p>Muestra: 45</p>

<p>entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>P3. ¿Cuál es la relación existente entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>P4. ¿Cuál es la relación existente entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>O2. Determinar la relación existente entre la designación de cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>O3. Determinar la relación existente entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>O4. Determinar la relación existente entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>cargo público y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>H3. Existe una relación directa entre la estabilidad laboral en la gestión pública y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>H4. Existe una relación directa entre el sistema de compensaciones y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Variable 2: Desempeño de los servidores públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Beneficios laborales ● Plazos de los abonos <p>1. Rendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Logro de resultados y metas ● Calidad en el trabajo ● Optimización de recursos y tiempos <p>2. Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciativa laboral ● Trabajo en equipo ● Organización <p>3. Compromiso</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Crecimiento profesional ● Condiciones laborales ● Relaciones interpersonales
---	--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Ley del Servicio Civil	Ley Servir (2013) Ley que busca establecer un régimen exclusivo y único para las personas que realicen servicios en las instituciones públicas del estado a nivel nacional, regional y local, así como para aquellos sujetos encargados de la gestión, el ejercicio de sus dominios y de la prestación de servicios a cargo de estas. La norma tiene como propósito determinar niveles de eficiencia y eficacia en el servicio civil, así como propiciar el desarrollo de las personas que lo conforman	Variable que será medida a través de un cuestionario que consta de 15 preguntas con escala de Likert de 5 puntos	Reforma de los servidores públicos	Planificación Contrataciones Desvinculaciones	Rango / Valor 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Designación de cargo público	Confianza en las instituciones Meritocracia Reconocimiento al mérito	
			Estabilidad laboral en la gestión pública	Especificaciones perfil y puesto Rendimiento Desarrollo de personas	
			Sistemas de compensaciones	Retribución salarial Beneficios laborales Plazos de los abonos	
Desempeño de los servidores públicos	Ley Servir (2021) actuación evidenciable de un/a servidor/a civil en un contexto laboral determinado y que constituye en mayor o menor grado un aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	Variable que será medida a través de un cuestionario que consta de 15 preguntas con escala de Likert de 5 puntos	Rendimiento	Logro de resultados y metas Calidad en el trabajo Optimización de recursos y tiempos	
			Conocimiento	Iniciativa laboral Trabajo en equipo Organización	

			Compromiso	Crecimiento profesional Condiciones laborales Relaciones interpersonales	
--	--	--	------------	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA LEY DEL SERVICIO CIVIL

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo determinar la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa que considere la más apropiada utilizando el siguiente esquema valorativo.:

I. Información General:

Género : Hombre () Mujer ()
Edad : < de 20 () 21 a 35 () 36 a 50 () > de 50 ()
Años en el cargo : < de 05 () 06 a 10 () 11 a 20 () > de 20 ()
Régimen Laboral : DL 1057 () DL 276 () DL 728 ()

Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: REFORMA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS		1	2	3	4	5
01.	En la actualidad la institución, cuenta con los documentos de gestión de personal de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
02.	La institución contrata nuevos servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil					
03.	La institución incorpora servidores que ya trabajan en la entidad bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil					
04.	La institución realiza la desvinculación de servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil					
DIMENSIÓN 2: DESIGNACIÓN DE CARGO PÚBLICO		1	2	3	4	5
05.	La institución designa servidores de confianza en estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil					
06.	La institución hace un uso eficiente de sus recursos para el logro de los objetivos bajo el marco de la Ley del Servicio Civil					
07.	La institución promueve y aplica la meritocracia entre sus servidores conforme lo establece la Ley del Servicio Civil					
08.	En la institución se han llevado a cabo encargaturas de los servidores en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					

09.	La institución reconoce la capacidad del servidor para ocupar un cargo público en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
DIMENSIÓN 3: ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
10.	La institución cumple estrictamente con la elaboración del perfil y valorización de puestos en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
11.	La institución cumple estrictamente con realizar evaluaciones de desempeño en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
12.	La institución cumple estrictamente con detectar las necesidades de capacitación de los servidores en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
DIMENSIÓN 4: SISTEMAS DE COMPENSACIONES		1	2	3	4	5
13.	La institución retribuye salarialmente a los servidores en función de su perfil profesional de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
14.	La institución cumple estrictamente con el otorgamiento de beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil					
15.	La institución realiza los abonos de remuneración cumpliendo los plazos establecidos en la Ley del Servicio Civil					

Gracias por su colaboración.

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo determinar la relación existente entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y el desempeño de los servidores de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa que considere la más apropiada utilizando el siguiente esquema valorativo.:

I. Información General:

Género : Hombre () Mujer ()
Edad : < de 20 () 21 a 35 () 36 a 50 () > de 50 ()
Años en el cargo : < de 05 () 06 a 10 () 11 a 20 () > de 20 ()
Régimen Laboral : DL 1057 () DL 276 () DL 728 ()

Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO		1	2	3	4	5
01.	Los servidores terminan su trabajo oportunamente al finalizar la jornada laboral con el fin de alcanzar los objetivos institucionales					
02.	Los servidores siempre se muestran abiertos frente a los cambios para mejorar su calidad en el trabajo					
03.	Los servidores no requieren de supervisión continua para culminar con sus actividades diarias					
04.	Los servidores cuentan con las habilidades suficientes para el uso de la tecnología en búsqueda de optimizar su trabajo					
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
05.	Los servidores presentan en la actualidad soluciones en relación a los procesos administrativos en la institución					
06.	Los servidores se anticipan en presentar propuestas de mejora para resolver los problemas que se puedan presentar a futuro en la institución					
07.	Los servidores siempre muestran buena actitud para integrarse a nuevos equipos de trabajo					
08.	Los servidores se preocupan por mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo					

09.	Los servidores mantienen una adecuada planificación de todas las actividades que tienen que realizar					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO		1	2	3	4	5
10.	Los servidores participan de manera constante en cursos y/o capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional					
11.	Los servidores no ven perjudicados sus planes de desarrollo personal y profesional en relación a su horario de trabajo					
12.	Los servidores se encuentran conformes con la remuneración que reciben por las funciones que realizan en la institución					
13.	Los servidores consideran que la institución otorga buenas condiciones de trabajo (mobiliarios, equipos, etc)					
14.	Los servidores observan que sus compañeros de trabajo se muestran respeto entre unos y otros					
15.	Los servidores perciben que los valores y costumbres que se practican en la institución guían su correcto accionar					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 4: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LEY DEL SERVICIO CIVIL

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				SI	No	SI	No	SI	No	
Reforma de los servidores públicos	Planificación	1	En la actualidad la institución, cuenta con los documentos de gestión de personal de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Contrataciones	2	La Institución contrata nuevos servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		3	La Institución incorpora servidores que ya trabajan en la entidad bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Desvinculaciones	4	La Institución realiza la desvinculación de servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Designación de cargo público	Confianza en las Instituciones	5	La Institución designa servidores de confianza en estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		6	La Institución hace un uso eficiente de sus recursos para el logro de los objetivos bajo el marco de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Meritocracia	7	La Institución promueve y aplica la meritocracia entre sus servidores conforme lo establece la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		8	En la Institución se han llevado a cabo encargaturas de los servidores en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Reconocimiento al mérito	9	La Institución reconoce la capacidad del servidor para ocupar un cargo público en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X			
Estabilidad laboral en la gestión pública	Especificaciones perfil y puesto	10	La Institución cumple estrictamente con la elaboración del perfil y valorización de puestos en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Rendimiento	11	La Institución cumple estrictamente con realizar evaluaciones de desempeño en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Desarrollo de personas	12	La Institución cumple estrictamente con detectar las necesidades de capacitación de los servidores en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Sistemas de compensaciones	Retribución salarial	13	La Institución retribuye salarialmente a los servidores en función de su perfil profesional de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Beneficios laborales	14	La Institución cumple estrictamente con el otorgamiento de beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Plazos de los abonos	15	La Institución realiza los abonos de remuneración cumpliendo los plazos establecidos en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Mg: LOYOLA RIOSA PATRICIA VERONICA DNI: 25844608

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LIMO, 30 de JUNIO del 2022


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Dimensiones	Indicadores	N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				SI	No	SI	No	SI	No	
Rendimiento	Logro de resultados y metas	1	Los servidores terminan su trabajo oportunamente al finalizar la jornada laboral con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	Calidad en el trabajo	2	Los servidores siempre se muestran abiertos frente a los cambios para mejorar su calidad en el trabajo	X		X		X		
		3	Los servidores no requieren de supervisión continua para culminar con sus actividades diarias	X		X		X		
	Optimización de recursos y tiempos	4	Los servidores cuentan con las habilidades suficientes para el uso de la tecnología en búsqueda de optimizar su trabajo	X		X		X		
Conocimiento	Iniciativa laboral	5	Los servidores presentan en la actualidad soluciones en relación a los procesos administrativos en la institución	X		X		X		
		6	Los servidores se anticipan en presentar propuestas de mejora para resolver los problemas que se puedan presentar a futuro en la institución	X		X		X		
	Trabajo en equipo	7	Los servidores siempre muestran buena actitud para integrarse a nuevos equipos de trabajo	X		X		X		
		8	Los servidores se preocupan por mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
	Organización	9	Los servidores mantienen una adecuada planificación de todas las actividades que tienen que realizar	X		X		X		
Compromiso	Crecimiento profesional	10	Los servidores participan de manera constante en cursos y/o capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional	X		X		X		
		11	Los servidores no ven perjudicados sus planes de desarrollo personal y profesional en relación a su horario de trabajo	X		X		X		
	Condiciones laborales	12	Los servidores se encuentran conformes con la remuneración que reciben por las funciones que realizan en la institución	X		X		X		
		13	Los servidores consideran que la institución otorga buenas condiciones de trabajo (mobiliarios, equipos, etc)	X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	14	Los servidores observan que sus compañeros de trabajo se muestran respeto entre unos y otros	X		X		X		
		15	Los servidores perciben que los valores y costumbres que se practican en la institución guían su correcto accionar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Mg: LOYOLA ROSA PATRICIA VERONICA DNI: 25844608

Especialidad del validador: MOESTRAS EN GESTION PUBLICA

LIMA, 30 de JULIO del 2022



Firma del Experto Informante.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LEY DEL SERVICIO CIVIL

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				SI	No	SI	No	SI	No	
Reforma de los servidores públicos	Planificación	1	En la actualidad la institución, cuenta con los documentos de gestión de personal de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Contrataciones	2	La institución contrata nuevos servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		3	La institución incorpora servidores que ya trabajan en la entidad bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Desvinculaciones	4	La institución realiza la desvinculación de servidores bajo estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Designación de cargo público	Confianza en las instituciones	5	La institución designa servidores de confianza en estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		6	La institución hace un uso eficiente de sus recursos para el logro de los objetivos bajo el marco de la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Meritocracia	7	La institución promueve y aplica la meritocracia entre sus servidores conforme lo establece la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
		8	En la institución se han llevado a cabo encargaturas de los servidores en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Reconocimiento al mérito	9	La institución reconoce la capacidad del servidor para ocupar un cargo público en atención a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X			
Estabilidad laboral en la gestión pública	Especificaciones perfil y puesto	10	La institución cumple estrictamente con la elaboración del perfil y valorización de puestos en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Rendimiento	11	La institución cumple estrictamente con realizar evaluaciones de desempeño en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Desarrollo de personas	12	La institución cumple estrictamente con detectar las necesidades de capacitación de los servidores en relación a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
Sistemas de compensaciones	Retribución salarial	13	La institución retribuye salarialmente a los servidores en función de su perfil profesional de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Beneficios laborales	14	La institución cumple estrictamente con el otorgamiento de beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		
	Plazos de los abonos	15	La institución realiza los abonos de remuneración cumpliendo los plazos establecidos en la Ley del Servicio Civil	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Paredes Niño, Francisca Diógenes DNI: 88710710

Especialidad del validador: Mg. Estación Lallasa

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de Junio del 2022

 Firma del Experto Informante.

UCV
UNIVERSIDAD CECILIA UGARTE VILLALBA
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Dimensiones	Indicadores	N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
Rendimiento	Logro de resultados y metas	1	Los servidores terminan su trabajo oportunamente al finalizar la jornada laboral con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	Calidad en el trabajo	2	Los servidores siempre se muestran abiertos frente a los cambios para mejorar su calidad en el trabajo	X		X		X		
		3	Los servidores no requieren de supervisión continua para culminar con sus actividades diarias	X		X		X		
	Optimización de recursos y tiempos	4	Los servidores cuentan con las habilidades suficientes para el uso de la tecnología en búsqueda de optimizar su trabajo	X		X		X		
Conocimiento	Iniciativa laboral	5	Los servidores presentan en la actualidad soluciones en relación a los procesos administrativos en la institución	X		X		X		
		6	Los servidores se anticipan en presentar propuestas de mejora para resolver los problemas que se puedan presentar a futuro en la institución	X		X		X		
	Trabajo en equipo	7	Los servidores siempre muestran buena actitud para integrarse a nuevos equipos de trabajo	X		X		X		
		8	Los servidores se preocupan por mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
	Organización	9	Los servidores mantienen una adecuada planificación de todas las actividades que tienen que realizar	X		X		X		
Compromiso	Crecimiento profesional	10	Los servidores participan de manera constante en cursos y/o capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional	X		X		X		
		11	Los servidores no ven perjudicados sus planes de desarrollo personal y profesional en relación a su horario de trabajo	X		X		X		
	Condiciones laborales	12	Los servidores se encuentran conformes con la remuneración que reciben por las funciones que realizan en la institución	X		X		X		
		13	Los servidores consideran que la institución otorga buenas condiciones de trabajo (mobiliarios, equipos, etc)	X		X		X		
	Relaciones interpersonales	14	Los servidores observan que sus compañeros de trabajo se muestran respeto entre unos y otros	X		X		X		
		15	Los servidores perciben que los valores y costumbres que se practican en la institución guían su correcto accionar	X		X		X		

ESCUELA DE POSTGRADO

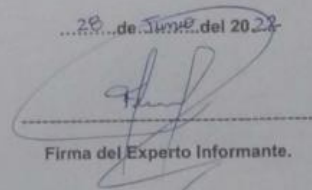
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Parades Nájera Franciscar Diomedes DNI: 08710710

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

...28... de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión