



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño
laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del
Perú – Lima, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Janeth Suarez Cruz

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Gestión empresariales

LÍNEA-DE-INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SUAREZ-CRUZ JANETH

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ – LIMA, 2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

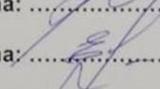
PRESIDENTE: Dr. Felipe guizado Oscoco

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

VOCAL: Dr. Edwin Martinez López

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Ajuste APA
- Revisar metodología

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios, por darme fuerzas día a día para salir adelante y poder lograr mis objetivos y por regalarme la familia que tengo.

A mis padres Oscar Suarez y Genoveva Cruz, por impulsarme cada día a superarme.

A mis hijos Gabriel y Kristal por ser mi motor y motivo para seguir superándome.

A mi esposo por ser un gran compañero.

Todo esto se lo debo a ustedes.

Agradecimientos

A Dios, mis padres, mis hermanos, a todos ellos gracias por su apoyo.

A la Marina de Guerra del Perú por brindarme la oportunidad de ser parte de la Institución.

A mi asesor Dr. Edwin Alberto Martínez López, por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Janeth Suarez Cruz, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018" presentada en 71 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

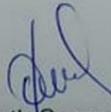
Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 21 de enero del 2019


Janeth Suarez Cruz
DNI: 44531149

Presentación

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con fines de obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, presento ante ustedes el informe de investigación titulado: “Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018”; el mismo que tiene por objetivo establecer la eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra – Lima.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación. El informe de tesis se encuentra organizado por capítulos, según se describe a continuación: Capítulo I: Incluye la formulación y el planteamiento del problema, pesquisas de trabajos de investigación realizados anteriormente; así mismo, se menciona ampliamente el marco teórico relacionado al tema en estudio y se concluye con las hipótesis y objetivos, el Capítulo II: Está referido en detalle el método de estudio, incluye diseño y tipo de investigación, variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos, el Capítulo III: Se realiza un análisis de los resultados, se procesan los datos encontrados y se contrasta estadísticamente las hipótesis para determinar la asociación entre ambas variables, el Capítulo IV: Es el capítulo de discusión, donde se contrastan los resultados obtenidos en el trabajo de campo con los estudios previos a la investigación y las referencias teóricas existentes, el Capítulo V: En este capítulo se mencionan las conclusiones más importantes de la investigación y por último el Capítulo VI: Se mencionan las recomendaciones afines a la investigación.

Janeth Suarez Cruz

DNI: 44531149

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	42
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	61
VII. Referencias	63

Anexos

Instrumentos

Validez de los instrumentos

Matriz de consistencia

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Composición y artículos de la Ley Servir.	15
Tabla 2.	Compensaciones y sub disposiciones.	26
Tabla 3.	Sistemas de composición.	27
Tabla 4.	Sub-Sistemas de composición.	27
Tabla 5.	Listado de razones – Importancia Ley SERVIR.	32
Tabla 6.	Clasificación de evaluaciones.	33
Tabla 7.	Operacionalización de las variables.	43
Tabla 8.	Ficha técnica del instrumento: Implementación de la Ley Servir	45
Tabla 9.	Ficha técnica del instrumento: Desempeño laboral	46
Tabla 10.	Validación de instrumento por juicio de expertos	46
Tabla 11.	Fiabilidad de los instrumentos	47
Tabla 12.	Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según resultados para el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir.	49
Tabla 13.	Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según resultados para el nivel de desempeño laboral.	50
Tabla 14.	Tabla de contingencia de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.	52
Tabla 15.	Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular.	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	41
Figura 2. Distribución de resultados para el nivel de eficiencia de la implementación.	49
Figura 3. Distribución de resultados para el nivel de desempeño laboral.	51

Resumen

La presente investigación se desarrolló en la Marina de Guerra del Perú - Lima y se basa en las teorías de Bruce, Lepine y Crawford sobre desempeño laboral y la reglamentación de la ley servir. Su propósito es identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Y responde con la hipótesis existe relación entre la eficiencia de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. Es una investigación que utiliza el método cualitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población y muestra constituida por 21 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú en Lima, tanto contratados, como nombrados.

A su vez, se utilizó una ficha de registro de implementación de la ley servir y un cuestionario de desempeño laboral.

El nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso de transito con 57% de avance, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo de los aspirantes a desempeñar cargos públicos.

El desempeño laboral se presenta en un porcentaje de 48% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Se concluye que existe relación entre la implementación de la ley servir y el desempeño laboral. Esto sustentado en el resultado en los valores encontrados del χ^2_c (13.74) que es mayor que al valor tabular con 0.05 de nivel de significancia y 06 grados de libertad es χ^2_t (12.59).

Palabras Clave. Implementación de la Ley servir y el desempeño laboral.

Abstract

The present investigation focuses on the Peruvian Navy and is based on the theories of Bruce, Lepine and Crawford on labor performance and the regulation of the law. Its purpose is to identify the level of efficiency of the implementation of the law, the service of the Navy of Peru - Lima, 2018.

Answer the questions. Labor performance of the workers of the Navy of Peru - Lima, 2018. It is a research that uses the quantitative method, the non-experimental type of descriptive correlational design. Peru in Lima, both hired, as appointed.

In turn, there is a record of the application of the law and a questionnaire on job performance.

The level of efficiency of the implementation of the law serve found in the workers of the Navy of Peru - Lima, 2018, product of the record of observation of the workers the implementation is in process with 57%, this indicates that there is Strengthening some aspects of the institutional system, without becoming visible as global, through a fair treatment to the candidates for public office.

The work performance is presented in a percentage of 48% as performance occurs an observation is translated into a percentage of work. a quality service: neither the activities are the product of the initiative. It is concluded that there is a relationship between the implementation of the law and work performance. This is based on the result in the values of χ^2_c (13.74) which is greater than the tabular value with 0.05 level of significance and 06 degrees of freedom is χ^2_t (12.59).

Keywords . Implementation of the Service Law performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

Considerando al 2015 como año de la implementación de la Ley del Servicio Civil o Ley Servir; también considerada Ley Nro. 30057, con fecha de promulgación 03 de Julio del 2013, que actualmente es considerada en vigencia de manera parcial. Con tal fin, se consideró necesario que diferentes instituciones del Estado Peruano implementen oficinas y áreas determinadas para la aplicación de esta ley con el alcance de estos nuevos parámetros articulados como obligatorios.

En la siguiente tabla realizamos una composición de la Ley Servir (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Composición y artículos de la Ley Servir.

Tipo	Específico	Cantidad
Artículos	---	98
	Finales	12
Disposiciones	Transitorias	14
Complementarias	Modificadorias	02
	Derogatoria	01

Nota: Extraído de la Ley SERVIR N°30057.

Como se pudo verificar en la estructura de la ley se deberá considerar para el ámbito donde se aplica, el medio para clasificar de los servidores, los procesos para ejecutar la selección en el ingreso de esta modalidad, así como diferentes variables, por otro lado, el Título Preliminar posee 03 artículos donde se prescribe el objeto, finalidad y principios.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil; denominado también SERVIR, hay diversas políticas, con más de 102 escalas remunerativas, diferentes reglamentaciones que permiten la regulación del pago a los servidores públicos. La Ley del Servicio Civil; Ley Nro. 30057 está consolidada como esfuerzo definitivo en el cambio relacionado a los requerimientos de las personas dentro de Perú, como

nación, desde 2008 con aspiración hacia la conversión de una reforma de carácter integral, con el objetivo de reorganizar la administración pública a nivel estructural como funcional. Se considera que el tránsito a este régimen nuevo del servicio civil, ha de suponer una serie de actividades preliminares, tales como la ejecución de un análisis situacional interno por Entidad.

Este transite es de carácter voluntario, dado que los servidores que están laborando dentro del marco legal están los Decretos Legislativos Nro. 276 y Nro. 1057 - CAS, así podrían elegir la libertad de continuar en los regímenes laborales originarios de cada servidor; sin embargo, como acotación profesional se considera que la norma no se presenta la sinceridad del caso, debido a que no se evidencia que el tránsito sea voluntario de manera integral. Asimismo, en la actualidad, existen servidores que trabajan en los regímenes mencionados anteriormente; y si decidieran permanecer en estos, la situación se definiría de manera diferente a las que se encontraban previo a la entrada en vigencia de la normativa, y en este sentido los derechos colectivos, se aplicarán de manera inmediata a personas que presten servicio, establecidos por el Decreto Legislativo Nro. 276 y 1057 - CAS; con lo que se puede definir que de manera independiente si optan por permanecer en su régimen.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Costa Sosa, P. R. (2010). El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el período 2003-2008. (Tesis inédita de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Quito. Al respecto, el estudio tiene por objetivo, conocer el estado actual del sistema del servicio civil del Ecuador. Dicha investigación se define como descriptiva-explicativa.

El autor concluye:

- i) Al promulgar la Ley Orgánica del servicio civil y la carrera administrativa para

el año 2003, significó una mejora importante para la concepción de un sistema más robusto en Ecuador.

ii) Señala que prevalecen algunas limitaciones como la poca posibilidad en la incorporación de un número mayor de funcionarios para el sector público, donde el 16% son alcanzados por dicha normativa. Entonces, persistiendo en la diversificación de los tipos de regímenes y debido a la gestión en la administración de los bienes humanos en Ecuador, lo que deriva a fragmentar el sistema y dificultar la consolidación del sistema.

Sánchez Pinto, M. A. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara". (Tesis Inédita de Maestría). Universidad Nacional Experimental Politécnica. Estado de Carabobo. En esta evaluación se definió como objetivo la identificación de factores que indican el nivel de motivación ejercicio laboral, el tipo de investigación utilizado fue correlacional y se determinó la existencia de un elevado índice en factores como el descontento por el nivel de ingreso percibido por los trabajadores administrativos con respecto al trabajo que estos realizan. Destinando a que se mantiene un incentivo de nivel bajo para la ejecución satisfactoria y entusiastas de las actividades diarias y cotidianas, como factores se determina que los beneficios sociales no están acorde a la función y nivel exigido para las labores desempeñadas; aunado al incentivo salarial nunca reciben o son considerados en la toma de decisiones o mejoras lo cual permite un respaldo sobre su profesión.

Lo anterior nos muestra la condición de relevante de los bienes humanos en cuanto a la satisfacción dentro del tipo de trabajo que realizan, utilizando metodologías que motiven estos factores, considerando un salario acorde a las actividades que realizan como el más importante.

Cortázarde, Lafuente, Sanginés (2014). Tras diez años en la aplicación de reformas para el servicio civil en Latinoamérica, se llevó a cabo una investigación en relación al servicio público en diferentes países del mundo con una incidencia especial sobre Latinoamérica, donde se tomaron temas como la manera de evolucionar con respecto a los servicios civiles de Latinoamérica.

Entonces, se resume en que el recurso de mayor importancia dentro de estas organizaciones son los bienes humanos; es decir, existe una importancia diferenciadora en países donde el personal especializado cumple la labor de la elaboración y puesta en operación para diferentes políticas públicas; donde existe una modernización en los servicios civiles. Este desarrollo y mejora del servicio civil en Latinoamérica ha sido el resultado de los Gobiernos, donde existe una orientación en preferir la capacitación constante de directores y una renuencia sobre las políticas asociadas al estado en la labor desarrollada (18 países se encuentran con un crecimiento mínimo con respecto al servicio civil).

Los gobiernos Latinoamericanos no se han adaptado al crecimiento de la época, lamentablemente se observan servicios que tienen un nivel de satisfacción bajo sobre la población, esto puede deberse a que el Estado generalmente no es basto el papel dedicado a ejecutar en servicios, con un grado de calidad esperado. La confianza en las instituciones del Estado es fuera de lo esperado, donde el ciudadano común ya no tiene confianza ni cree en instituciones, la describe como de lento proceder, con existencia de burocracia, con personal que no está identificado con las actividades que realiza. Por esta razón, los Gobiernos se plantean como principal objetivo la corroboración del servicio civil, para ir consecuente con los cambios que surgen alrededor del mundo, orientados a la reducción de pobreza y unas políticas desarrolladas de servicio a la población.

Costa (2010) sustenta el estudio titulado El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia (2003–2008). Este estudio precisa que la administración pública ha tenido como objetivo la implementación de la reforma laboral, teniendo en cuenta la nueva temática de pasar los paradigmas burocráticos a uno más flexible. Por tanto, se ha tenido en cuenta la gestión de objetivos, flexibilidad de procedimientos, más gestión autónoma, competitividad, producción y transparencia.

Las modificaciones se han denominado la Nueva Gestión Pública (NGP). No obstante, se logró establecer la situación del sistema del servicio civil ecuatoriano, mediante innovación estructural y las capacidades para poder enfrentar procesos

de reformas administrativas.

Sierra, G. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Bogotá D.C. Esta indagación consideró la descripción de la función laboral aplicado a un grupo de Colombia del área pública, con un estudio del tipo exploratorio que no contó con una muestra definida.

Se concluye que este método de apreciación de la función laboral colombiana, el cual fue reglamentado en la Ley Nro. 909, iniciada en el 2004, realizó la presentación de una serie de aplicaciones que fueron detectadas como ineficientes en las entidades nacionales, las que se encuentran dentro del marco de temas relacionados a la subjetividad de la persona que realiza la evaluación y el mecanismo de compromiso frente a esta evaluación.

Se toma como base el Acuerdo Nro. 138, (2010), en donde se realiza una mención sobre cuán importante es un sistema donde se pueda evaluar el desempeño para una entidad del estado, en donde se identifica que existen muchas entidades que no poseen sistemas confiables que les puedan permitir realizar una calificación del desempeño de los servidores, y otros tipos de sistemas que no están aplicados sobre las exigencias de la CNSC, donde se afirma que la no conformidad en estas evaluaciones y calificaciones deriva en juicios no objetivos y que no se le da la importancia que amerita, esta importancia, responsabilidad y compromiso del proceso en la evaluación de desempeño corresponde al jefe inmediato como evaluador, así como al sujeto evaluado (servidor público), donde se muestra una constante falta de responsabilidades donde solamente se orienta hacia el evaluador, en donde se presenta una serie de circunstancias que hacen que carezca de objetividad y transparencia. Donde se rescata la importancia que los sujetos evaluados afronten una responsabilidad en la evaluación y el sistema como la omisión de no corresponder a esta con medidas disciplinarias y sanciones.

Con esta responsabilidad en los procesos de evaluación, ambas partes involucradas pueden fortalecer el proceso de manera paulatina y apropiada, con el propósito de poder definir una valoración en el desempeño como herramienta de la administración pública para la identificación y contribución del desempeño frente a

estándares de desempeño y cumplimiento de los fines gubernamentales a mediano plazo.

El Banco Interamericano de Desarrollo (Washington, DC 2006) indica al Servicio Civil a manera de Elemento Decisivo de la Reforma y Modernización del Estado, señala que; los aparatos administrativos del país ocupan lugares de central importancia para elaborar e implementar políticas públicas con relación al vínculo entre el Estado y los ciudadanos, donde el correcto funcionar y eficiencia destaquen como puntos claves para el éxito sobre cualquier emprendimiento para modernizar la gestión del Estado, reformas institucionales y la lucha contra la pobreza y desigualdad social.

En este sentido, organizar correctamente el Servicio Civil es un medio para facilitar y agilizar aplicaciones eficientes de la política pública, sirviendo como medio catalizar de los efectos sobre realidades de los tipos económicos, sociales y políticos del Estado. Donde la Administración Pública no tiene un sinónimo en la acumulación de recursos que era un mecanismo de los 80's y 90's preconizado por el Consenso de Washington.

1.2.2. Trabajos previos nacionales.

Beltrán L., L. P. (2012). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. (Tesis inédita de Maestría). Pontificia Universidad Católica, Lima.

Dicho estudio tuvo como objetivo la demostración y existencia deficiente en los mecanismos de regulación en la contratación pública peruana, la investigación fue de tipo descriptivo, determinándose que las leyes del presupuesto público, por razones de austeridad fiscal, han impuesto limitantes para nombrar o contratar personal con respecto a procedimientos previamente señalados en la Ley de la carrera administrativa; provocando a la mayoría de entidades públicas puedan optar por contratar servicios del tipo no personales, con esto se deja de lado el procedimiento para acceder mediante la administración pública normada en Decreto Legislativo Nro. 276, donde estos procesos para cambio se diluye

conceptos tales como carrera administrativa, perdiendo las iniciativas centralizadas en temas y materias de capacitaciones, calificaciones y diseño de cuadros profesionales, lo que contribuye en alcanzar un sistema desorganizado en la administración pública como resultado de deficientes mecanismos de control para el personal a causa de una compatibilidad de las diferentes políticas de contratación, de los cuales se nombrarán:

- Decreto Legislativo Nro.276.
- Decreto Legislativo Nro.1057.
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Ley de Fomento del Empleo.

Corrales (2015). Antecedentes de la Ley del Servicio Civil, Ley Marco del Empleo Público, en ella se brinda un marco general referente a políticas relacionadas al empleo en donde se establece nuevas clasificaciones para servidores públicos en función a las actividades que realizan, dejando en segundo plano el nivel académico del servidor, donde se crean instituciones que deberán hacer cargo de los empleados públicos; adicionalmente el Tribunal del Empleo Público para poder realizar la solución de recursos y apelaciones derivadas de la controversia entre servidores públicos y sus empleadores.

Ambos organismos enunciados no lograron realizar una correcta implementación, y por ende los servidores consideran que sería un esfuerzo desvirtuado; es decir, no se podría entender cómo modernizar el Estado sin la utilización de una normativa similar para el Servicio Civil. Asimismo, la Ley, como medio de reforma, al ser utilizado como un elemento en el proceso de la modernización del Estado, sin considerar la presencia de servidores; no se podría comprender adecuadamente la funcionabilidad de la Administración Pública. Entonces, sería el Sistema Administrativo de Recursos Humanos, debería mantener, bajo su dirección, toda la institución; y así en especial poder llevar a cabo políticas de estado, que involucren a las aplicaciones del Servicio Civil, lo cual, contemplado en la Política Nacional de Modernización actual, con fecha de aprobación en el 2013 con el objetivo de alcanzar una profesionalización de la escena estatal.

Silva, E. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015. Tarapoto se dio a partir del objetivo de medir el efecto causado por el clima institucional, utilizando una metodología descriptivo - correlacional *expo facto*. Considerando una muestra con 75 individuos que laboraban en Morales, en la municipalidad, se elaboró una ficha con preguntas acerca del clima laboral, asimismo, poder medir su desempeño laboral.

Según el estudio realizado en la Municipalidad de Morales (periodo del 2015), de acuerdo a las variables evaluadas se determinó un nivel medio debido al cumplimiento de metas con cierta regularidad, así como el cumplimiento parcial de procedimientos establecidos los cuales no son ejecutados en su totalidad, la predisposición de los recursos humanos ha sido afectada y mermada en el trabajo de equipo, además se concluye que la satisfacción en general es baja, en este sentido, el desempeño realizado por los trabajadores en Municipalidad de Morales es considerada como regular. Para elementos del clima organizacional están indicadores como un nivel de confianza bajo, beneficios no adecuados y remuneraciones no acordes a las actividades ligadas a inestabilidad laboral.

Alfaro, R; Leyton, S; Meza (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. Teniendo como objetivo, plantear la determinación de las variables escogidas, las cuales son la satisfacción laboral y el parámetro, índice ocupacional, entre tres Municipalidades, con una metodología de investigación descriptivo - correlacional comparativo, consiguiendo a 160 trabajadores en total de las tres Municipalidades, a los que se les evaluó, a partir de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

Respecto a lo realizado, se podría concluir que se encontraría una tendencia relevante en medio de la satisfacción en sus áreas de trabajo y del índice ocupacional, dentro de las tres municipalidades; las cuales fueron consideradas para el análisis por encontrarse en el promedio. A partir de los resultados se pueden definir posibles mejoras respecto a cada uno de los parámetros evaluados, sobre todo los que predominan evidentemente sobre la satisfacción en sus áreas de

trabajo. En este sentido, hay la posibilidad de encontrar una mayor cantidad en indicadores, como la Significación de Tareas y Beneficios Económicos, estableciendo como relación donde mayormente colaboradores poseen buena disposición para realizar sus actividades y están en conformidad con el sueldo que perciben.

Torres (2016), realizó un estudio sobre "La implementación de la Ley SERVIR" durante 2013-2016. En esta investigación se realiza análisis acerca de qué factores son necesarios dentro de los procesos de tránsito entre los ministerios. En dicho estudio, Políticas Públicas del servicio civil obtuvo en el 2013 un hito debido a creación de la Ley del Servicio Civil, de este modo creando el régimen unitario enfocado al sector público peruano, con objetivo destinado en ir trasladando de manera progresiva a los regímenes labores y modalidades de contratos que tienen coexistencia como recursos humanos del Estado.

Este tipo de transición es direccionada para Entidades Públicas, aplicando metodologías y herramientas las cuales fueron definidas por SERVIR previamente a la organización y realizar los concursos públicos, donde esta investigación toma como referencia la experiencia de los ministerios del Estado. Dentro de los 19 Ministerios que se posicionan en vías de esta migración se mantienen diferentes tipos de ritmos con diferentes hitos alcanzados por cada uno en el proceso.

Ortega (2016), demuestra en su trabajo: Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de Ley Nro.30057 o del Servicio Civil. Para esta aplicación se desprenden de manera global a los servidores de cualquier entidad estatal, independientemente del nivel de gobierno o tipo de régimen que se encuentre. Entonces, tomando en cuenta la nueva Ley, el Servicio Civil considera como meritocracia pura, el hecho de buscar que las ocupaciones sean designadas a recursos humanos idóneos, tomando como preferencia su habilidad, aptitud y capacidad técnica, sugiriendo el fortalecimiento en la organización de los Recursos Humanos para el Sector Público, entre los mecanismos para poder alcanzar modernizar la gestión pública, con una mejora en términos y actividades como planificar, seleccionar y gestionar para repercutir de

manera directa y positiva sobre la Administración Pública.

1.3. Marco Teórico.

1.3.1. Implementación de la Ley SERVIR.

De acuerdo con la Ley N° 30057 DS N° 040-2014-PCM del Reglamento General, específicamente la normativa para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para organizaciones públicas; presenta como propósito establecer los parámetros para que así puedan ser tomadas por las Oficinas de Recursos Humanos, tomando en cuenta la Gestión del Sistema Administrativo que existe en estas oficinas. Siendo el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, definido como aquel sistema que planifica, diseña y ejecuta las políticas de Estado para el Servicio Civil, por medio de este conjunto de procedimientos, normas, métodos, técnicas y recursos aplicados en las organizaciones del sector público dentro de la Gestión de los Recursos Humanos. Según el artículo 5° del Decreto Legislativo N.° 1023; el Sistema está conformado tres subsistemas: Autoridad Nacional del Servicio Civil, Oficinas de Recursos Humanos, Tribunal del Servicio Civil. Teniendo en cuenta los subsistemas mencionados, cabe resaltar que la función que deben cumplir las Oficinas de Recursos Humanos dentro del sistema, están sujetas a normas y lineamientos, los cuales son ejecutados e implementados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; asimismo, promueven lineamientos y desarrollan políticas internas que le sirvan al Sistema, con la finalidad de gestionar los procesos de manera adecuada, y así alcanzar los objetivos planteados por el Sistema.

Dimensión 1 - Reforma de los servidores públicos

En el Perú, el sector público carece de una planificación y dirección razonable, haciéndola compleja; esto se debe a los condicionamientos de los diferentes regímenes laborales existentes dentro la administración. Estos condicionamientos traen como consecuencia alteraciones en el sistema de remuneraciones, pluralidad legislativa, arbitrariedad en contrataciones temporales, carencia de una regulación hecha por un organismo determinado, así como la falta de leyes que respalden el

trabajo que se realiza para en el estado. Luego de varios proyectos de reforma dentro del Sistema, no se ha tenido consecuencias satisfactorias.

El Servicio Civil institucionalizado se inició a partir del año 1937 en el Perú, teniendo como punto de partida el administrar los recursos humanos estatales de manera responsable. Desde un inicio la Intendencia General de Hacienda fue la encargada, luego fue sustituida por la Dirección General de Escalafón y Listas Pasivas, posteriormente por la Dirección General del Servicio Civil, la Oficina Nacional de Personal (ONAP), el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP); y por último, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Hoy en día funciona como Sistema Administrativo de Recursos Humanos (Ibérico, M., 2011:5) que también fue puesto en manifiesto por Lacoviello, M., (2015).

Dimensión 2 - Administración Pública.

Un principio que se establece por los atributos del Estado es la administración, dicha cualidad estatal se establece en todas las organizaciones, sin distinción alguna; entonces, se podría decir que se basa en una actividad que el Estado realiza en los 29 procesos. Siendo así un instrumento que sirve para solucionar problemas del sector público y para organizar y preparar a servidores públicos.

Dimensión 3 - Gestión Pública.

Según: Vicente Ortún Rubio, podemos destacar lo siguiente: la gestión pública, es la administración de un grupo de disciplinas para conseguir las metas planteadas, para este caso del Estado. A partir de la demanda de la población, se debe dar importancia a los procedimientos para cubrir los servicios no atendidos. De acuerdo a la Gestión Pública, existen métodos apropiados que permiten darle la importancia del caso al cliente, que al fin de cuentas es a quien se trata de cubrir sus necesidades.

Dimensión 4- Sistema de Compensaciones.

En la ley antes mencionada se puede destacar lo siguiente: teniendo en cuenta el

Reglamento de Compensaciones en la Ley del Servicio Civil; el Estado trató en mejorar los tipos y escalas salariales a través de los años, siendo el primer intento el de implementar las capacidades de los trabajadores estatales, lo cual se dio en 1950 – Decreto Ley N° 11377, designado como la Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. A partir de dicha ley se trató de alcanzar el nivel que se requería en sus servidores. Sin embargo, ya ha pasado mucho tiempo a partir del comienzo del desarrollo en la mejora, se tienen sueldos muy distintos a las actividades que se realizan, lo cual desmotiva, sobre todo a los trabajadores que reciben sueldos por debajo del régimen CAS. Es por ello que se propone ejecutar un Sistema Único de Remuneraciones, que coloque remuneraciones equitativas, debido al hecho de estar en plantilla.

Compensaciones, este nuevo concepto es contemplado en el Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil, el cual propone una compensación salarial que podrían recibir los trabajadores civiles, que sirven a las entidades públicas (ver Tabla 1)

Tabla 2.

Compensaciones y sus descripciones.

Compensaciones	Descripción
Principal	Resulta de la familia de puestos. Se otorga al puesto en razón de la entidad, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado
Ajustada	
Vacaciones	Económicas por el derecho vacacional.
Aguinaldos	Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.
Adicionales	De acuerdo a situaciones atípicas para el desempeño de un puesto, como por ejemplo las condiciones geográficas, altura, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, este beneficio es aprobado mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Esta modalidad de compensación se restringe al tiempo que duren las condiciones de su asignación.

Se percibe como pago mensual un catorceavo de la compensación salarial, es decir, al año ha de corresponderle 14 sueldos. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Además, a los trabajadores les corresponde

CTS, que es el pago del 100% del promedio mensual, la cual comprende el valor Principal y Ajustada, el pago de CTS se puede cancelar y solo es efectivizado a la culminación del vínculo laboral. Todas las compensaciones económicas establecidas en un primer momento, no están sujetas a la variación de ésta, ni a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro procedimiento similar. Tomando en cuenta lo anterior, es ahí donde comienzan las dudas, ya que así se dio lugar a un pago de remuneraciones otorgadas por medio del decreto Legislativo 276, el cual falló.

En las siguientes tablas se verifica su nivel de integración del sistema (ver Tabla 3) y los subsistemas (ver Tabla 4).

Tabla 3.

Sistemas de composición.

Integración	Sistema
Nivel 1	Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR
Nivel 2	Oficinas de Recursos Humanos
Nivel 3	Tribunal del Servicio Civil.

Nota: Extraído de la Ley SERVIR 30057.

Tabla 4.

Sub-Sistemas de composición.

Integración	Sub-Sistema
Nivel 1	Planificación de políticas de recursos humanos: Estrategias, políticas y procedimientos.
Nivel 2	Organización del trabajo y su distribución: Diseño de puestos. y, administración de puestos.
Nivel 3	Gestión del empleo: Se encuentra la Gestión de la incorporación: Selección. Vinculación. Inducción. Periodo de prueba. Y la Administración de personas: Administración de legajos. Control de asistencia. Desplazamiento. Procedimientos disciplinarios. Desvinculación.
Nivel 4	Gestión del rendimiento: Evaluación del desempeño.
Nivel 5	Gestión de la compensación: Administración de compensaciones. Y Administración de pensiones.
Nivel 6	Gestión de desarrollo y capacitación: Capacitación. Y Progresión en la carrera.
Nivel 7	Gestión de las relaciones humanas y sociales: Relaciones laborales individuales y colectivas. Seguridad y salud en el trabajo. Bienestar social. Cultura y clima organizacional. Y, comunicación interna.

Nota: Extraído de la Ley SERVIR 30057.

1.3.2. Reforma del servicio civil Peruano.

Se tomó a modo de referencia la participación del modelo de gestión de Longo en referencia al Servicio Civil para que la administración pública tome un carácter gerencial, se definió el aporte de la Carta Iberoamericana de la Función Pública tomando a manera de variables las reglas formales que articulan los sistemas de recursos humanos, y mediante la promulgación del Decreto Legislativo Nro. 1023, donde se da la innovación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, solo había considerado un escenario de preocupación ante el imperante desorden en los recursos humanos del Estado.

SERVIR en su creación instala ciertas preocupaciones, que es un comienzo a la nueva reforma del Servicio Civil, sin el tipo de gobierno que pueda transitar, por lo que a pesar de que cualquier ente que pueda regir los problemas, se opta por concentrar esfuerzos en formar a Gerentes Públicos, en relación al éxito establecido en Chile, entre las primeras directrices establecidas por SERVIR se buscó mostrar los avances que respalden un futuro, el Consejo Directivo de SERVIR promocionó los primeros Gerentes públicos en lo que diferentes equipos de trabajo podían fortalecerse y constituirse, parte importante del funcionamiento de SERVIR es evitar la injerencia política como respaldo hacia el ciudadano. En adición se tomó como política una comunicación eficaz con el Presidente de la República y al Consejo de Ministros, otorgando oportunidades y redundando en la aprobación de diferentes normas y pasos de la implementación en términos de presupuestos, tipos de escalas de remuneración, etc. (Esparch, 2012, 25)

SERVIR durante sus primeros 04 años se pudieron tomar y desplegar acciones para poder posicionar este como un ente autónomo y rector de un nuevo sistema de gestión pública, en los tres poderes del gobierno peruano, mediante el

desarrollo en las Gerencias Públicas para dar los primeros pasos de capacitación de la gestión pública, deseando e implementado nuevas herramientas tecnológicas para identificar las necesidades de capacitación, técnicos de sistemas en inversión pública y recursos humanos.

Desarrollándose en oposición a los tres Decretos Legislativos promulgados desde la Presidencia de la Republica, un paquete normativo el cual pretendía poder seguir rutas por diferentes comisiones en el Congreso de la Republica, pero estas oportunidades fueron negadas por el escenario político adverso por parte de los gremios más representativos que no estaban de acuerdo con las políticas de SERVIR, los cuales ocurrieron mientras el Estado estaba a cargo del ex-presidente Ollanta Humala, donde SERVIR tuvo una reorganización interna; en definitiva fue una oportunidad de revisar y ajustar la propuesta normativa en función a la creación de los sistemas para la gestión de los recursos validados, todo esto formaba parte de la economía y finanzas, y así poder definir las compensaciones.

En el último trimestre del año 2012, la P.C.M. realiza la aprobación de la estrategia para modernizar la Gestión Pública adquiriendo una nueva relevancia para modernizar el Estado, en específico desplegando actividades para incrementar la calidad de la asistencia de los servicios o administración de servicios. Surgiendo temas de discusión de cómo debería de accionar el Estado a su capacidad de satisfacción al ciudadano, por lo que, si tomamos lo sugerido por Cortázar, buscar la mejora de la calidad de políticas públicas, pudo llevar a cabo el Servicio Civil con una calidad óptima como solución al proceso de reforma. (2011)

Bajo esta línea, se asignó y afinó el proyecto de Ley para el Servicio Civil validado por congresistas, portavoces de gobierno y el Ministerio de Economía y Finanzas se estableció: “Desde este escenario público, la finalidad de un sistema de gestión y recursos humanos se debe conjugar los planteamientos de acuerdo a los requerimientos tales como identidad, valor e imparcialidad; los cuales son particularmente de administraciones profesionales en entornos democráticos”. (Longo, 2006)

El discurso se plasmó en el Art. Nro. 2. de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, afirmando a las entidades las cuales obtengan mayor nivel de eficiencia y eficacia, prestando servicios en buenas condiciones para promover el incremento de los recursos humanos, resumiendo en dos variables que deben tomar el interés por la reforma y recurrir a lo establecido en la Carta Iberoamericana.

1. El nivel de importancia de la adecuada cantidad de puestos y las tareas que debe realizar las entidades para que el ciudadano sea atendido en términos de bienes o servicios.

2. El nivel de trascendencia de las jurisdicciones y su misión en el desenvolvimiento de una Entidad Pública.

Para el 2013, se realizó el decreto Ley SERVIR, entrando en efecto en el 2014 luego se promulgaron 03 reglamentos y así poder dar vigencia a la reforma del Servicio Civil, reforzando el entorno normativo y esfuerzos del 2008, a la actualidad y tomando en consideración el informe del B.I.D. del 2014, se resalta que los procesos de gestión de la función pública y su profesionalización poseen un nivel inferior, por lo que SERVIR continúa en revisiones y trabajos para poder completar el marco de normas, instrumentos y guías para aterrizar el régimen de Servicio Civil.

1.3.3. Ley SERVIR Nro. 30057.

Se estableció un organismo especializado en la dirección de los recursos humanos del Estado Peruano mediante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que tiene entre sus principales actividades el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas respecto al Servicio Civil. Este proceso de reforma se maneja desde un punto de vista integral involucrando a todos los grupos operacionales, utilizando criterios de eficiencia y eficacia para priorizar los parámetros referidos a los funcionarios públicos como clave de implementar la reforma.

El otrora llamado Empleo Público, paso a ser el Servicio Civil englobando al total de personas que trabajan para el Estado, contando un sistema administrativo

que gestionará a los servidores públicos, articulando y gestionando el personal que está al servicio del Estado, y que se manejan en convenio de los intereses de la ciudadanía, potenciando un alto nivel de servicio al cuidado desde las actividades o tareas que suelen realizar.

Esta reforma en el Servicio Civil plantea un objetivo principal; realizar mejoras de calidad para los servicios dedicados a la población, buscando mejoras en los desempeños de servidores mediante la profesionalización, el mérito y el orden en términos de los deberes y derechos para los trabajadores.

Como organismo público vinculado a la Presidencia del Consejo de Ministros, SERVIR mantiene su principal actividad gestionar y gerenciar los recursos humanos al servicio del Estado, naciendo el 2008 como medio de modernización de la ocupación pública. Buscando el mérito de los servidores, en procesos altamente flexibles y que poseen niveles óptimos de eficiencia y eficacia para servir mejor al ciudadano.

1.3.4. Razones de la reforma del Servicio Civil.

El Estado Peruano tiene como necesidad actualizar las organizaciones públicas (a nivel de Gobierno Nacional, Regional o Municipal), profesionalizando la ocupación pública, y fortaleciéndolas a través del traslado en término de administración a gestión de los recursos humanos bajo un mejoramiento gerencial.

Bajo esta premisa, las directrices para la reforma de SERVIR buscan que el Estado posea un Servicio Civil dirigido a la sociedad, regido por principios de mérito, procesos en la selección transparente y la evaluación de la función de logros concretos, con incentivos basados en rendimientos.

Este rol es basado en la formulación de políticas nacionales, emisión técnica vinculante, normativas, supervisión del cumplimiento y resolución de conflictos entre los recursos humanos y el Estado. SERVIR cuenta con reformas planificadas a mediano y largo plazo, encontrando sus cimientos en el Acuerdo Nacional y sus Políticas de Estado suscritas en este.

1.3.5. Importancia de la Ley SERVIR.

En la siguiente tabla (ver Tabla 4), se muestran las principales razones de importancia de la Ley SERVIR.

Tabla 5.

Listado de razones – Importancia Ley SERVIR.

Nro.	Detalle
1	Identificación del interés y la capacidad de los colaboradores en ocupar puestos públicos.
2	Sostenimiento de la estabilización y decreto en la administración pública.
3	Ejecución de criterios científicos y equidad en la administración del personal.
4	Manejo de fundamentos y políticas semejantes entre el Estado y sus colaboradores.
5	Defensa de la razón de los colaboradores públicos.
6	Solidez de los servicios en el sector público.
7	Manejo de un régimen salarial equitativo.
8	Dominio de la iniquidad y ventajas políticas, consanguíneas, ideológicas y camaradería en la elección y designación de puestos públicos.
9	Consolidación de los procesos institucionales, a partir de la igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, tanto a iniciantes como los que tienen más tiempo trabajando para el estado.
10	Ordenanza administrativa sobre los colaboradores del estado, teniendo en cuenta la Ley, según sus fundamentos y métodos que tratan del Servicio Civil.
11	Revisión de la estructura de las labores que se desempeñan en el sector público.

Nota: Extraído de la Ley SERVIR 30057.

1.3.6. Evaluaciones de desempeño de servidores públicos.

La Ley del Servicio Civil no considera las evaluaciones por conocimientos a los servidores del Estado, se puede precisar que una evaluación medirá el rendimiento o desempeño del servidor en su puesto de trabajo o metas a ser evaluadas. Los responsables de procesos o áreas definirán anualmente, cuáles serán las metas propuestas y objetivos de evaluación, considerando que deben estar alineadas a las funciones desempeñadas por el servidor. La responsabilidad recae sobre el personal que tenga a cargo personal y bajo supervisión de SERVIR.

Las evaluaciones son aplicadas a directivos públicos; incluidos los puestos de confianza, en función a los clasificadores se pueden tener tres tipos (ver Tabla 5).

Tabla 6.

Clasificación de evaluaciones.

Nro.	Detalle
1	Rendimiento distinguido
2	Buen rendimiento
3	Rendimiento sujeto a observación

Nota: Extraído de la Ley SERVIR 30057.

Estas evaluaciones tienen como objetivo incrementar el rendimiento, mejorar el compromiso del servidor, donde el único medio para el cese de un servidor es si en dos periodos consecutivos de evaluaciones tiene una clasificación de “rendimiento sujeto a evaluación”, es importante señalar que el trabajador cesado puede postular a otro proceso de selección del Estado.

1.3.7. Desempeño Laboral.

Según Pérez (2009) realiza una definición para la ejecución laboral como un recurso estructurado y sistémico, de ese modo realizar una medición, evaluación o influir acerca de atributos, comportamiento y como consecuencia relacionados al trabajo, el nivel de insuficiencia. Para poder describir en qué medida un personal es productivo y predecir si mejorar el rendimiento en un futuro cercano implantando nuevas-políticas-en términos compensatorias, mejora del desempeño, ayudando a tomar decisiones de ascenso, permitiendo evidenciar la necesidad de capacitación, detectando errores de diseño de puestos, o en su defecto evidenciar problemas personales que afecten al personal.

Dimensión 1- Satisfacción del trabajo:

Tomando en cuenta la satisfacción del trabajo de Davis y Newstrom (1991:203), sostienen que “es el conglomerado de sentimientos favorables o desfavorables con

los que el servidor percibe su trabajo, las cuales se expresan en ciertas actitudes laborales”. Es por ello que se considera que esta está relacionada a la naturaleza del trabajo, organización, supervisión, control, entre otros. De acuerdo a lo que manifiestan los autores la satisfacción del trabajo es una sensación de gusto o angustia que posterga los pensamientos; siendo así un indicador para los gerentes, ya que podrían predecir el comportamiento de los servidores tendrán en las tareas designadas.

Dimensión 2 - Capacitación del trabajador

Un aspecto necesario de analizar es la capacitación del trabajador, según Drovett (1992:4) “es un medio de implementación del área de recursos humanos con la finalidad de hacer que el personal realice su trabajo de manera eficiente”.

Dimensión 3- Motivación:

La motivación es la manera en la que el comportamiento se lanza, se energiza, se sustenta, se conduce, se contiene, y la manera de reaccionar al ser subjetiva, ya que está presente en la organización a medida que sucede todo. González, G. M. J. (2006).

1.4. Formulación del problema de investigación.

Problema general

¿Cuál es la eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018?

1.5. Justificación.

Se propone esta investigación, ya que recaba importancia desde el ámbito del Derecho, aportando un análisis teórico de la Ley Nro. 30057 (Ley del Servicio Civil), que, al tener un enfoque hacia la realidad jurídica, poder determinar su campo de aplicación en base al análisis de sus artículos.

Justificación practica

Con un campo de aplicación práctica para las Instituciones Públicas que están en implementación de la Ley de Servicio Civil, donde se enfoquen en cómo gestionar a los servidores públicos en Perú, caracterizada en la complejidad, deficiencias en planificación y gerencia eficaz. Esto ha causado crecimiento desordenado, incrementándose la cantidad de personas que trabajan en el Estado. Asimismo, ha causado que los servidores públicos pierdan el interés en su trabajo; lo cual se ve reflejado en el deficiente servicio que se brinda a las diferentes instituciones públicas durante los últimos años. Por ello el Estado mediante el servicio civil plantea una nueva reforma o paradigma en materia laboral, orientada al ordenamiento y mejora del funcionamiento de la gestión de los recursos humanos. Buscando motivar a los trabajadores a capacitarse regularmente y la motivación como clave de desempeño laboral y para desarrollo profesional; el desarrollo de esta investigación basada en la Ley de Servicio Civil y desempeño laboral en la Marina de Guerra del Perú.

La presente investigación de acuerdo a la conveniencia que se establece según la Ley del Servicio Civil, destaca una expectativa en el área laboral del territorio peruano, no solo considerándose la planificación en recursos humanos necesarios para ofrecer un servicio de condiciones óptimas, sino para determinar los puestos de trabajo, realizar una correcta cuantificación de la cantidad de personal necesarios, realizar una valorización real con respecto a la necesidad del nivel de profesionalismo necesario por puesto de trabajo, dentro de los parámetros y relaciones que ya se han establecido en instituciones donde realicen las mismas labores o estén en regímenes diferentes, con un nivel de ingresos diferentes lo que evidencia los diferentes regímenes de aplicación.

Bajo la premisa anterior, es resultante y destacado el estudio de políticas públicas, debido a que tienen como finalidad en precisión la mejora de las capacidades del Estado a nivel de servicio a la población mediante el mejoramiento de la calidad en los procedimientos. En este sentido, esta investigación se basa en “la reforma del Servicio-Civil”, como mecanismo de promoción del sector público con fecha de inicio en el 2008 y que ha adquirido legitimidad a partir del 2013, bajo decreto de la Ley Nro. 30057; enunciada en la Ley del Servicio Civil, motivado en aplicar lineamientos y parámetros para la mejora general de las entidades públicas en las cuales tiene alcance el Estado Peruano, previa autorización y presupuesto para ejecutar concursos públicos bajo este nuevo régimen de Servicio Civil. –

En cuanto a la Ley del Servicio Civil apunta a que las “entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de-calidad a través de un mejor Servicio Civil” (Congreso de la República 2013), por lo tanto, existe un conjunto de entidades públicas, las cuales se encuentran empleando lineamientos ofrecidos por el ente rector en la materia, aparece la posibilidad de instruirse en la implementación de la política mencionada por parte de un conjunto de entidades públicas, así mismo el revisar y evaluar las principales causas que afectan su sustentabilidad en el tiempo.

Justificación teórica.

En el presente trabajo, la indagación está referida al análisis y a la identificación de los principales desafíos que confronta la Ley del Servicio Civil en la Marina de Guerra del Perú, esta normativa estima como objetivos planteados el reforzar un régimen uniforme, el cual sea en beneficio de los servidores del Estado. Dar el valor necesario al sector público, con la finalidad de realizar eficientemente su labor, y el Perú alcance un cambio institucional y cultural dentro de las organizaciones, así como también en las personas que laboran para él, en este sentido se puede hablar de una reforma que posee un panorama a largo plazo.

Como consecuencia de la gran demora en la implementación de la Ley del Servicio Civil, es de esperar que haya una implementación, buscando mejoras en

los procesos, para ello es necesario apoyarse de un asesoramiento continuo. Es por ello que esta investigación propone involucrarse, especialmente en el proceso de implementación del servicio civil, de este modo se pueda reconocer las variables del tipo normativo, organizacional y político; los cuales probablemente sean los causantes de los niveles alcanzados en el avance de la entidad pública, en el cambio de fase a un régimen del servicio civil, luego de completarse los dos años desde que estuvo en vigencia esta normativa.

De acuerdo al desempeño laboral, este se sostiene en el reglamento general de la Ley del Servicio Civil, y al mismo tiempo en las Normas en la administración del sistema de gestión de recursos humanos en las entidades públicas (2014)

Justificación metodológica.

La metodología utilizada en la presente investigación es la de identificar los inconvenientes que no han contemplado en la Ley del Servicio Civil, con el fin de cumplir con los lineamientos de la Ley Nro. 30057. En este sentido, se ha contrastado información con la finalidad de corroborar el estado actual y así identificar la deficiencia más importante; luego poder corregir las fases engorrosas que presentan las normativas emitidas por SERVIR.

Por otro lado, se ha instado a un perito su parecer sobre diversas interpelaciones con el fin de identificar las razones por la que no se implementó el marco legal. Siendo de nuestro interés, para la investigación, se construirán dos instrumentos para poder analizar ambas variables, las cuales también serán aplicadas en los servidores de la Marina de Guerra del Perú. Luego, tomando en cuenta los resultados, se podrá calcular la relación existente entre las variables.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis General

La Ley Servir tiene eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la

Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Hipótesis Específicas

El nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018 es medianamente eficiente.

El nivel regular de desempeño laboral es el predominante en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

1.7. Objetivos.

Objetivo-General

Establecer la eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Objetivos-Específicos

Identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación.

En todo proceso de investigación es fundamental acudir a un compendio de metodologías, técnicas y ciertos pasos para lograr promover el conocimiento. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, según Sampieri (2014) explico que se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

El método aplicado en la tesis fue el deductivo-hipotético. En relación, Tamayo (2015), señala que este método se sustenta en la enunciación, redacción de la problemática en base al contexto real y en formular presunciones o plantear alternativas factibles a dichas situaciones y es deductivo, puesto que se alcanza llegar a ciertas conclusiones de ciertas proposiciones.

2.1.1. Tipo de estudio

El presente estudio es un estudio básico, al respecto Tamayo (2012) explico que la investigación básica posee como finalidad el análisis de la problemática del problema, consignado a la simple búsqueda de data o al avance, evolución en materia de conocimiento.

Así también Carrasco, precisó que este estudio no posee finalidades operativas a corto plazo, debido a que solo quiere amplificar y ahondar en los desbordes de sapiencias y conocimientos acreditados ya existentes sobre la situación real. (2015)

Del mismo modo Carrasco, puntualizo sobre el estudio correlacional, que este cede al estudioso examinar y determinar la asociación de correlación de anómalos y hechos del contexto de cada variable, para saber el nivel de ausencia o influencia entre ellas, esta busca establecer el valor de relación de las variables estudiadas. (2015)

Ante lo expuesto en párrafos anteriores, el estudio busca simplemente determinar el grado o nivel de correlación significativa entre la variable 1 (Implementación de la Ley Servir) y la variable 2 (Desempeño laboral).

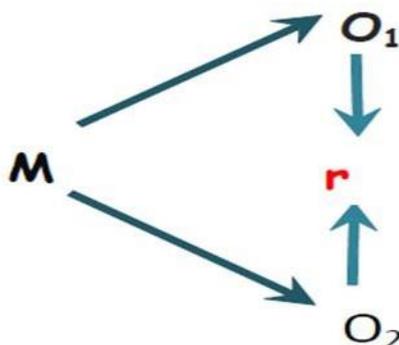


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Donde se definen las siguientes variables:

M: Trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Período 2018.

O1: Implementación de la Ley Servir.

O2: Desempeño laboral.

r: Coeficiente de correlación.

2.1.2 Diseño

El estudio presenta un diseño no experimental debido a que no se manipulan las variables estudiadas, correlacional de corte transversal.

Con respecto a ello Tamayo (2012), indicó que las investigaciones no experimentales se dan cuando el investigador al momento de realizar el desarrollo de la investigación no manipula las variables del estudio.

Así también Carrasco, declaró referente al diseño transeccional como investigaciones de estudio de anómalos y hechos de una situación real, en un espacio y tiempo explícito. (2015)

2.2. Variables - Operacionalización.

Variable 1: Implementación de la Ley Servir.

Las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en adelante, el Sistema. Así mismo; el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. (Ley Servir, 2014)

Definición operacionalización V1

Organismo que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del servicio civil. El cual fue medido a través de encuesta que consta de 10 preguntas.

Variable 2: Desempeño laboral.

Para Bruce, Lepine y Crawford (2010) señalaron que es el valor agregado, de un conjunto de comportamientos del empleado, que contribuye directa e indirectamente hacia los objetivos de una organización; comportamientos como la productividad, eficiencia y calidad son resaltados por el empleado.

Definición operacionalización V2

Mejora continua de la calidad de trabajo que brinda la persona al servicio del estado. El cual fue medido a través de encuesta que consta de 10 preguntas

En la siguiente tabla (ver Tabla 7), se muestra la operacionalización de las variables.

Tabla 7

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Implementación de la Ley Servir	Las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en adelante, el Sistema. Así mismo; el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Ley Servir 2014 P.	Organismo establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil. Servir 2014 p. 143-5, el cual fue medido a través de encuesta que consta de 10 preguntas.	Reforma de los servidores públicos	Grado / estudios	Nominal: - Eficiente - En proceso - Ineficiente
			Administración Pública	Cargo /puesto que corresponde	
			Gestión Pública	Estabilidad laboral. Ordenamiento de la estructura ocupacional	
			Sistema de Compensaciones	Equidad salarial	
Desempeño Laboral	Para Bruce, Lepine y Crawford (2010) el desempeño es el valor agregado, de un conjunto de comportamientos del empleado, que contribuye directa e indirectamente hacia los objetivos de una organización; comportamientos como la productividad, eficiencia y calidad son resaltados por el empleado.	Mejora continua de la calidad de trabajo que brinda la persona al servicio del estado. El cual fue medido a través de encuesta que consta de 10 preguntas.	Satisfacción del trabajo	- Orientación de resultados. - Calidad. - Relaciones interpersonales.	Nominal: - Rendimiento distinguido - Buen rendimiento - Rendimiento sujeto a observación - Ineficiencia comprobada
			Capacitación del trabajador	- Iniciativa - Trabajo en equipo - Organización	
			Motivación	- Desarrollo profesional.	

2.3. Población y Muestra.

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron que es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para este trabajo de investigación la población de estudio fue conformada por 5,425 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú.

Muestra

Hernández et al. (2014) mencionan que la muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio, la muestra de la tesis estuvo conformada por 21 trabajadores civiles de la Marina de Guerra del Perú. El muestreo es de tipo probabilístico por comodidad en la accesibilidad para ejecutar el pronunciamiento de la indagación, referido a 21 trabajadores civiles de la Marina de Guerra del Perú.

Criterios de inserción.

En la investigación serán valorados los trabajadores nombrados y contratados.

Criterios de exclusión.

En la investigación no serán considerados el personal militar de la Entidad.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica de estudio que se empleó fue la encuesta. Al respecto, Tamayo (2012) detalla que son los recursos o medios que se utilizan para conseguir data trascendental en un estudio. Esta técnica permitió recoger información sobre la variable 1 y la variable 2 de la unidad de estudio en dicho ente.

Para la tesis desarrollada se diseñaron y aplicaron 2 instrumentos, utilizando el cuestionario. Con respecto a ello, Tamayo (2012), manifiesta que es una

herramienta elemental integrada por ítems que se aprovechan para detallar en un registro diferentes circunstancias y contenidos.

Para la investigación se diseñaron y utilizaron 2 cuestionarios, el 1ro para la variable Implementación de la Ley Servir (conformada por 10 ítems) y el 2do para la variable desempeño laboral (formada por 22 ítems) está sustentada con escalas polifónicas.

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento: Implementación de la Ley Servir

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo	Establecer la eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.
Autor	Janeth Suarez-Cruz
Tiempo de duración	15 minutos
Fecha de encuesta	Del 5 al 10 de enero.
Lugar	La Marina de Guerra del Perú
Dimensiones	4 dimensiones y 10 ítems
Escalas	Si No
Niveles y rangos	Eficiente En proceso Ineficiente
Observaciones	Ninguna

Tabla 9*Ficha técnica del instrumento: Desempeño laboral*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo	Establecer la eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.
Autor	Janeth Suarez-Cruz
Tiempo de duración	15 minutos
Fecha de encuesta	Del 5 al 10 de enero.
Lugar	La Marina de Guerra del Perú
Dimensiones	3 dimensiones y 22 ítems
Niveles y rangos	
Escalas	Escasamente, A veces, Generalmente, Siempre
Observaciones	Ninguna

Validación de juicio de expertos

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Tabla 10*Validación de instrumento por juicio de expertos*

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Dr.	Luis Alberto <u>Nuñez</u> Lira	Aplicable
Dr.	Chantal Jara Alegre	Aplicable
Dr.	Betty Trujillo Medrano	Aplicable

Confiabilidad

Se realizó mediante el programa SPSS calculando el coeficiente de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para medir el nivel de confiabilidad de cada instrumento. A continuación, se muestran los resultados siendo favorables y aplicables.

Tabla 11

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
Implementación de la Ley Servir	,821	10
Desempeño laboral	,809	22

Fuente: Datos procesados SPSS

2.5. Métodos de análisis de datos.

La data recogida mediante las encuestas, fue registrada en una hoja de cálculo de Excel, donde se detalló los valores numéricos de cada respuesta, estructurando un esquema para cada variable, para ser exportada al programa estadístico SPSS 24, continuamente se procesó la información, a través de las herramientas del programa se descargaron la información procesada, como tablas de frecuencias, gráficos en 3D con % para que visualmente la data sea más entendible, practica y dinámica. Así mismo, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para validar las hipótesis planteadas y medir el nivel correlación entre las variables y el valor de la significancia; finalmente interpretar los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos.

Los datos obtenidos mediante la investigación, fueron de carácter confidencial y no fueron usados para otros fines que perjudiquen a la institución de estudio. Por otra parte, es preciso mencionar que el presente trabajo de investigación pasó por un análisis para medir el nivel de similitud con otros trabajos de investigación, esto gracias a la ayuda del software turnitin, quedando el trabajo de investigación dentro de los márgenes aceptados para su publicación.

III. Resultados

3.1. A nivel descriptivo.

3.1.1. Implementación de la Ley Servir.

Los cambios en los métodos aplicados para la Ley Servir, hacen necesario tomar en cuenta a los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018; por ello se requirió de la participación y dispersión en los datos (ver Tabla 9 y Figura 2).

Tabla 12.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según resultados para el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	5	24	24	24
	En proceso	12	57	57	81
	Ineficiente	4	19	19	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

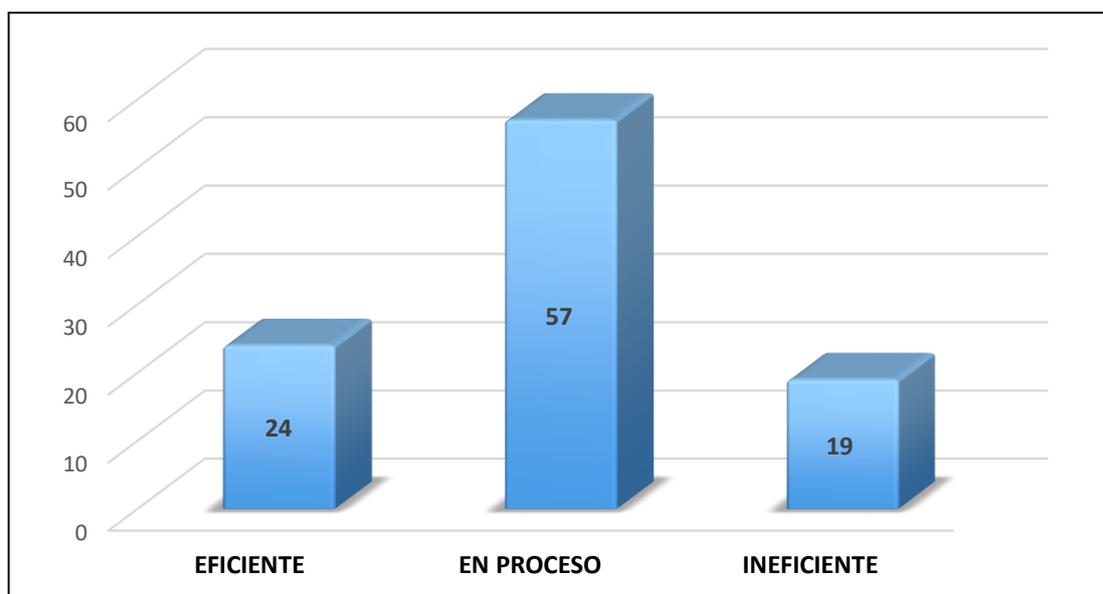


Figura 2. Distribución de las frecuencias y porcentajes según el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir.

Según el análisis anterior se evidencian los cambios dentro la Ley Servir aplicado a los colaboradores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018; inicialmente se trabajó observando a los colaboradores, en ese momento los métodos estaban aplicados a un 57 %, lo que indicaba la existencia en la preocupación de algunos parámetros aún no evaluados dentro de este cambio; sin embargo, no se llegó a apreciarse de forma global, esto se debió a las condiciones similares presentadas hacia los colaboradores iniciantes en su labor pública, a pesar de esto, aún existía desconfianza por parte de otros. Por otro lado, el orden que sigue la administración de todo el personal dentro del sector público, que, a partir de la ley, el método y los fundamentos del Servicio Civil, parece inmediato el ser aplicado en la entidad.

3.1.2. Desempeño laboral.

Para determinar ocupación laboral predominante de los servidores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018, utilizamos la participación a partir de la dispersión de datos (ver Tabla 10 y Figura 3).

Tabla 13.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel del desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido -Rendimiento distinguido	1	5	5	5
-Buen rendimiento	5	24	24	29
-Rendimiento sujeto a observación	10	48	48	77
-Ineficiencia comprobada	5	24	24	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

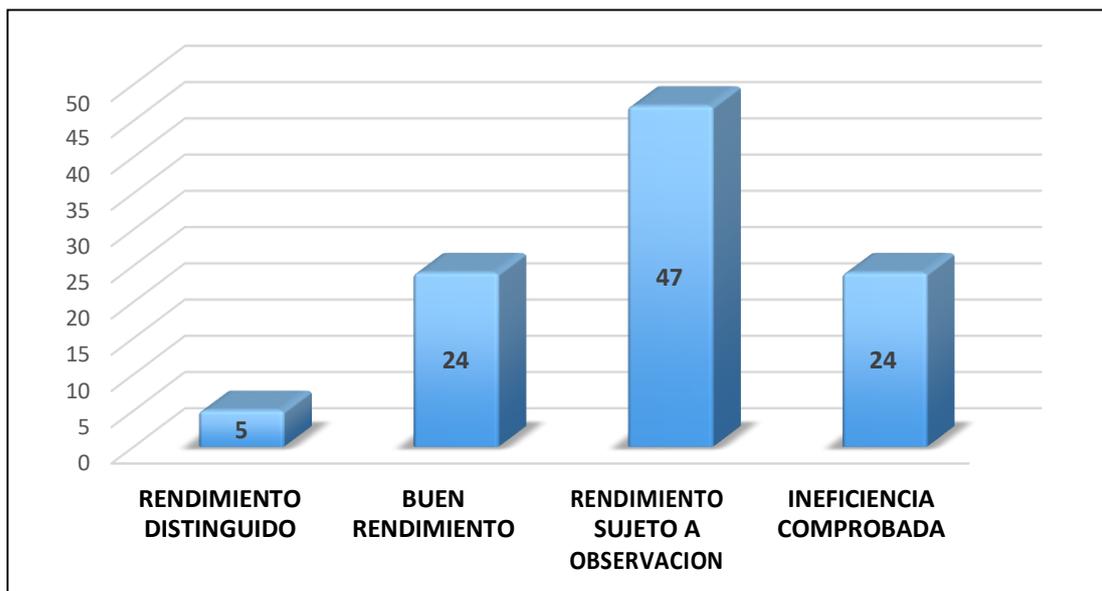


Figura 3. Distribución de las frecuencias y porcentajes según el nivel de desempeño laboral.

Para el análisis previo, se observó que los trabajadores perciben el desempeño laboral muestra que los trabajadores perciben el desempeño laboral en un porcentaje de 48% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Sin embargo, si existen buenas relaciones interpersonales, se busca un proceso de organización en la institución y se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.

3.2. A nivel correlacional.

A nivel correlacional; es decir la relación que existe entre la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Si se hace uso del coeficiente de correlación Chi-Cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia (ver Tabla 11).

Tabla 14.

Tabla de contingencia de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.

Nivel de eficiencia de la implementación	Dimensión de desempeño laboral				Total
	Rendimiento distinguido	Buen rendimiento	Rendimiento sujeto a observación	Ineficiencia comprobada	
Eficiente	0	1	1	3	5
En proceso	1	1	9	1	12
Ineficiente	0	3	0	1	4
Total	1	5	10	5	21

Se puede referir a la distribución de frecuencias observadas, repartidas en 4 columnas y 3 filas. A partir de ello, para hallar los grados de libertad según la tabla 4*3, es el producto del número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(f - 1)(c - 1)$, entonces, $(4-1)*(3-1) = 6$. En esta investigación se realizó a un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0,05$) con 6 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2_t) es 12.59.

Las hipótesis se contrastaron haciendo uso del estadístico chi cuadrado para el presente estudio es:

H0: Implementación de la Ley Servir y desempeño laboral, son independientes.

Y la hipótesis alterna.

H1: Implementación de la Ley Servir y desempeño laboral, no son independientes, tienen relación.

Tabla 15.

Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular.

Implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral	χ^2_c	<u>gl</u>	Nivel de significancia	χ^2_t	Decisión
	13.74	6	0.05	12.59	Se rechaza la H_0

El valor de chi cuadrado calculado (χ^2_c) fue calculado a partir de los datos obtenidos por los instrumentos utilizados para la recolección de la información, entonces de este modo se obtiene el resultado χ^2_c (13.74) es mayor que el valor tabulado χ^2_t (12.59), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice que hay una relación con la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral.

IV. Discusión

El desarrollo de esta indagación se realizó con la finalidad de contrastar las variables: aplicando nuevos métodos sobre la Ley Servir y desempeño ocupacional que los colaboradores prestan a la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. Esto fue sustentado gracias al resultado χ^2_c (13.74), dicha cantidad supera encontrado en tablas, χ^2_t (12.59), luego de comparar los datos estadísticos, se llega a la siguiente conclusión: se desmiente la hipótesis nula, y, por lo tanto, se toma a la hipótesis alterna como correcta. En este sentido, tendremos como afirmación:

La aplicación de nuevos métodos de la Ley Servir está vinculada al desempeño ocupacional.

El vínculo entre la aplicación de nuevos métodos sobre la Ley Servir para los colaboradores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018, reside en proceso de tránsito con un 57% de avance, esto sugiere robustez en ciertos parámetros del rumbo de la institución, sin embargo, no se puede dar de manera general, ya que este es poco factible; es decir, existe un acuerdo ecuaníme sobre los candidatos en conseguir plazas del estado, cabe señalar que aún existe precaución y pánico sobre la coyuntura.

Conforme a lo que dijo Búcaro Chica, Y. (2013). Sustenta que establecer atribuciones asignadas a profesionales contratados por medio de contratos por servicios, como la existencia de trabajar continuamente en dicha organización, pago salarial y supeditación; por las que fue retenido el trabajador, por otro lado a las atribuciones retribuidas, son semejantes a las de un trabajador del Estado, que está sujeto a la Ley del Servicio Civil, permitiendo confirmar la existencia de indispensables en el acuerdo laboral en un tiempo no especificado además de no ser un acuerdo que posea derechos civiles, que usualmente se da en el Estado, con la finalidad de evadir el pago por los servicios prestados.

Teniendo en cuenta lo que sostiene Coloma V. R. (2012), las personas que laboran para la Marina de Guerra del Perú están insatisfechos. Entonces, podríamos afirmar de los fundamentos que se tienen a partir del código que existe dentro de la institución, según el estatuto son la prudencia, el hecho de no existir

disputas, el no aprovecharse de los colaboradores a través de mentiras, el sostenimiento del ego, hacen sentir suspicacia al respecto además de oposición en torno a los directivos; del mismo modo se revela por parte de la burocracia.

Del mismo modo, Beltrán Larco, L. (2013) mencionó que la solución al problema considera la contraposición de dos aspectos; en primer lugar, se encuentra la escasez en el presupuesto del estado para realizar los contratos de los colaboradores y, en segundo lugar, examina las oportunidades del CAS para dichos colaboradores.

Tomando lo antes mencionado, se sugiere realizar reformas a partir del artículo 5.º del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, ya que tendría en cuenta como límite, en CAS, no mayor de tres años; y de esta manera establecer, a través de un proceso, la inserción de colaboradores CAS en planillas públicas; alcanzándose con este cambio, asegurar la carrera pública junto a la identificación de equidad en este sector. Además, de la integración progresiva que debe existir en cuatro etapas, por la importante cantidad de personal CAS, sin dejar de lado la estimación del gasto que se generaría para este sector.

A partir de la ocupación profesional que realizan los colaboradores, que, expresado en cantidades, se tendría como productividad un 48% bajo advertencias continuas hacia los colaboradores; dicho de otro modo, cada colaborador se desempeña a partir de continuas inspecciones y dirección continua. En este sentido, no existe una posición respecto al rendimiento, ni a las cualidades del desempeño: las que surgen como iniciativa de cada colaborador. Cabe resaltar la buena predisposición para relacionarse con otros colaboradores, y por el cual se ha venido realizando una labor organizada y correspondiente a labores en conjunto.

Entonces, si hablamos de los niveles en la satisfacción, por parte de los colaboradores, Alfaro S., R., Leyton G., S., Meza S., A. y Sáenz T., I. (2012)., dentro de las tres municipalidades que se encuentran en estudio, caen dentro del estándar, por lo tanto, existen posibilidades de mejora. Al analizar conmovición de los factores

que son casados por la satisfacción del trabajo realizado en dichas municipalidades; arrojaron como parte de los resultados mayor porcentaje en dos de ellos: valor de la ocupación y rentabilidad económica, reportando como promedio un valor satisfactorio, demostrando así que los colaboradores están predispuestos a laborar de manera activa además de estar de acuerdo con la remuneración percibida.

La condición antes mencionada esta reseñada por Sierra T., G. y López P., S. (2013), llegando a la conclusión que dichos procedimientos de monitoreo en el desenvolvimiento se dieron en Colombia, el cual se encuentra regulado de acuerdo a la Ley 909 del año 2004, en la cual se encontró diversas fallas en la ejecución en interno de las organizaciones evaluadas del sector público; relacionadas a la parcialidad de la persona que evaluó, así como también del desarrollo de la estimación.

De acuerdo al convenio 138 del año 2010, se describe la trascendencia del procedimiento de valoración en el desempeño de los colaboradores dentro de su organización; existen varias organizaciones que no presentan un procedimiento adecuado que les faculte evaluar el desempeño de sus colaboradores, así como también existen algunas otras que lo han reformado antes de ejecutarlo, sin embargo, no es suficiente la ordenanza para cubrir la demanda de la CNSC. Por lo tanto, se puede concluir que se exhibe una falta acorde con la valoración y estimación de la cantidad en cuanto a los colaboradores del sector administrativo, debido a la carencia de objetividad y la poca trascendencia de esta.

El deber frente al desarrollo de la valoración de la ocupación, depende del evaluador, jefe inmediato, así como también de la persona evaluada, en este caso del colaborador del sector público. Actualmente esta valoración se le deja como principal, y se podría decir único responsable, al evaluador; siendo así la valoración poco eficiente y carente de objetividad.

Y es así como Silva H., E. (2015), habla sobre la ocupación profesional de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Morales, teniendo en cuenta los

primeros seis meses del 2015, establecido a partir de un punto intermedio, ya que los objetivos se vienen realizando en periodos establecidos; así como el orden de las técnicas no han sido trabajadas de manera correcta, ocasionando aflicción por parte de los colaboradores y por ende se ve afectado el trabajo colectivo, haciendo su nivel de satisfacción bajo; a pesar de lo antes comentado la ocupación profesional se encuentra en un nivel intermedio. Una de las causas podría ser el clima que existe en la organización, e influye de manera negativa en la ocupación profesional de todas las personas que laboran en la municipalidad del distrito de Morales; que dan como resultado bajo nivel en la confiabilidad, compensación económica poco favorable, falta de rentabilidad y la carencia de estabilidad profesional.

V. Conclusiones

Conclusión Nro. 1.

Los nuevos métodos aplicados, según Ley Servir, propuestos para la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018, permitió obtener un registro de los trabajadores, este proceso de tránsito se encuentra con un avance del 57%, ello nos indica que existe robustez en factores del sistema institucional, sin embargo, no se llegaron a visualizarse de manera global, esto se dio a través de un convenio justo para los solicitantes como servidores del estado; por otro lado, la existencia de recelo persistió en algunos. A pesar de ello, el orden que existe en la administración los trabajadores públicos, de acuerdo a la Ley, los métodos y fundamentos del Servicio Civil, advierten como hechos inaplazables para la entidad.

Conclusión Nro. 2.

El desempeño laboral se presenta para los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, con un resultado del 48% en el rendimiento, el cual está retenido por las sugerencias, esto quiere decir, que gran cantidad de servidores realiza el mismo trabajo, bajo inspección, observar a partir de instrumentos especializados continuamente; esto implica que no están analizando los resultados, mucho menos tienen un rendimiento adecuado. A pesar de todo, si existe buenas relaciones interpersonales, y es lo que se busca en una organización y se desarrolla un buen trabajo en equipo.

Conclusión Nro. 3.

Se fijó la existencia de un vínculo entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral. Esto se debe al sustento de los resultados, tanto en los resultados estadísticos del χ^2_c (13.74), el cual supera al valor encontrado en tablas, presenta un nivel de confianza del 0.05 además de 6 grados de libertad es χ^2_t (12.59), entonces, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

Recomendación Nro. 1.

Se recomienda establecer, en la Marina de Guerra del Perú, una mejor comunicación antes de iniciar la aplicación de nuevos métodos acerca de la Ley SERVIR, que permita facultar cambios para el mejor desempeño laboral, apostando por un verdadero desarrollo de la organización; esto se puede dar gracias al liderazgo, y si es que se tiene una visión de este como: formación técnica, condiciones ideales humanas y desarrollo de habilidades psicosociales.

Recomendación Nro. 2.

A las autoridades de la Marina de Guerra del Perú y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, se les sugiere: incentivar la comunicación en el proceso de aplicar los métodos necesarios en Ley SERVIR, esto puede darse mediante campañas que refuercen habilidades blandas, labor colectiva, empoderamiento del personal e incidir en el desempeño laboral.

Recomendación Nro. 3.

Las autoridades a cargo de la Marina de Guerra del Perú, se les aconseja; trabajar los parámetros relacionados a la orientación de los resultados, mejoramiento continuo: a partir del emprendimiento, lo cual establezca un apoyo en los vínculos individuales, incentivar las regulaciones para un mejor desempeño; y que así se permita desarrollar mejores condiciones laborales.

VII. Referencias

- Alfaro Salazar R.L., Girón S., Meza Solano A., y Sáenz Torres I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú – Centro de Negocios. Surco - Perú, julio, 2012. URL: <https://bit.ly/30dRhId>
- Beltrán Larco, L.P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. 2013. URL: <https://bit.ly/2JCXr5m>
- Bessombes C. (2013). El nuevo régimen del Servicio Civil excluye al 60% de servidores públicos. La República.pe. Lima, 14-07-2013. Perú URL: <https://bit.ly/2HoBmFb>
- Búcaro Chicas Y. D. (2013). Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos. URL: <https://bit.ly/2HfC5ta>
- Corrales, A. (2015). Antecedentes de la Ley del Servicio Civil. URL: <https://bit.ly/2FaXa5E>
- Cortázar J., Lafuente M. y Sanginés M. (2014). Una década de reformas del servicio civil en América Latina. URL: <https://bit.ly/2JEw3Ei>
- Cortez J.C. (2013). Destacan importancia de proyecto de ley de servicio civil. RPP Noticias. 30 - 05 – 2013; 9:49am. Perú. URL: <https://bit.ly/2VlgBit>
- Díaz Muñoz, O. (2014). Exp. N.º 00018-2013-PETC. 34 Congresistas de la República. Tribunal Constitucional. Lima, Perú. 21-05-2014. URL: <https://bit.ly/2JE4BGO>
- Dirección General del Servicio Civil - DGSC (2013). Importancia del Régimen de Servicio Civil. Presidencia de la República. 15-04-2013. Costa Rica. URL: <https://bit.ly/2HiYKVL>

El peruano (17 de junio de 2011). Ley 29709. Ley de la carrera especial pública penitenciaria. Congreso de la República. Normas Legales 444765.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Lacoviello M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Instituciones para el Desarrollo. División de Capacidad Institucional del Estado. Nota Técnica N° IDB –TN – 845. Banco Interamericano de Desarrollo. 2015. p. 90. Perú. URL: <https://bit.ly/2HxO3O3>

Landeau R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela. 2007.

Ortega, A. (2016). Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil. URL: <https://bit.ly/2JhLXoE>

Pérez Montejo A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA XVII,VII, 50-51. Tabasco. URL: <https://bit.ly/2vU2OFr>

Población y Muestra Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Exponen que la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación.

Reyes Meza C., Sánchez Carlessi H. (2002). Metodología y diseño de la investigación científica. Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú, 2002.

Servicio civil peruano - Servir. Documento de Trabajo N° 1-2015: Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. Editado: Autoridad

Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Perú, mayo 2015. URL: <https://bit.ly/1T45LXg>

Servicio civil peruano - servir. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Perú, mayo 2012. p. 143, 2- 5.

SERVIR (10-11-2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 328-2014-SERVIR-PE (10-11-2014). Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Perú. URL: <https://bit.ly/1ZLFaly>

SERVIR. (2014). Servicio Civil. Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece. (10-4-2014) Perú. URL: <https://bit.ly/2HhzCyu>

SERVIR. (s.f.) Plan de desarrollo de personas al servicio del Estado – PDP Quinquenal 2012-2016. Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial – CONIDA “Agencia Espacial del Perú”. URL: <https://bit.ly/2vWShcA>

Sierra Téllez G.Y., López Prieto S.A. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá D.C. URL: <https://bit.ly/2YtpbxM>

Silva Huamantumba E. J. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, durante el primer semestre del año 2015. Universidad Nacional San Martín. Tarapoto.

Torres, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. URL: <https://bit.ly/2YqHH9H>

Anexos

ANEXO 1. Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Jefe Inmediato: _____

Cargo: _____

Dependencia: _____

F. Ingreso: _____ F. Evaluación: _____

Reg. Laboral: _____

Categoría alcanzadas: _____ Puntaje: _____

La Evaluación del Desempeño es el instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de trabajo que brinda las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivo la identificación de las necesidades de capacitación así como la calificación de los logros de modo individual y grupal en función a las metas establecidas por la entidad y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.

La Evaluación de Desempeño se rige de acuerdo a lo señalado en el Decreto Supremo N° 009-2010- PCM, el cual será insertado en el legajo del personal.

Categoría de evaluación alcanzada

Personal de ineficiencia comprobada 44 a 70 puntos.

Personal de rendimiento sujeto a observación. 71 a 120 puntos.

Personal de buen rendimiento 121 a 180 puntos.

Personal de rendimiento distinguido 181 a más puntos.

Evaluación a cargo del jefe inmediato.

Formulario de evaluación:

N°	Área del desempeño	Escasamente	A veces	Generalmente	Siempre	Puntaje
		2	4	6	8	
1	Termina y presenta su trabajo oportunamente.					
2	Contribuye en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
4	Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea.					
Calidad						
5	No comete errores en el trabajo.					
6	Hace uso racional de los recursos de la entidad.					
7	No requiere de supervisión frecuente de sus jefes inmediato					
8	Conoce los procesos administrativos en el trabajo bajo su responsabilidad.					
9	Cumple con las directivas y políticas emitidas por la entidad.					
10	Presenta observaciones y sanciones por el desarrollo de sus funciones.					
11	Presenta orden y planificación en el desarrollo y presentación de su labor.					
Relaciones interpersonales						
12	Demuestra respeto por sus compañeros de trabajo.					

13	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.					
14	Colabora, orienta y facilita instrumentos adecuados para el desarrollo de las funciones de otras áreas.					
Iniciativa						
15	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos administrativos.					
16	Se muestra adaptable a los cambios.					
17	Se anticipa a las dificultades y prevé capacidad para resolver problemas.					
Trabajo en equipo						
18	Muestra aptitud para integrarse al equipo.					
19	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
Organización						
20	Planifica sus actividades.					
Desarrollo profesional						
21	Se capacita continuamente.					
22	Asiste a cursos, diplomados, seminarios y otros en los últimos dos años (Financiados por el trabajador).					
TOTAL						

ANEXO 2. Cuestionario sobre la Implementación de la Ley Servir

Cargo del Jefe Inmediato:

Cargo: _____

Dependencia: _____

F. Ingreso: _____ F. Evaluación: _____

Reg. Laboral: _____

Categoría alcanzadas: _____ Puntaje: _____

Responda según corresponda Si o NO

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Existe reconocimiento al mérito personal para ocupar el cargo?		
2. ¿Existe reconocimiento a la capacidad personal para ocupar el cargo?		
2. ¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral?		
3. ¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?		
4. ¿Se aplican criterios equitativos para ascender al personal de la institución?		
5. ¿El personal se siente protegido por la Ley SERVIR?		
6. ¿Considera que la Ley SERVIR, le beneficia?		
7. ¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?		
8. ¿La Ley SERVIR, le brinda estabilidad laboral?		
9. Actualmente, ¿la estructura organizacional está en función al mérito personal?		
10. ¿Han evaluado su desempeño laboral?		

ANEXO 3. Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	MARCO TEORICO											
<p>Problema general ¿Cuál es la eficiencia de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer la eficiencia de la implementación de la Ley Servir y desempeño laboral de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos - Identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. - Identificar el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general La Ley Servir tiene eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas - El nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018 es medianamente eficiente. - El nivel regular de desempeño laboral es el predominante en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p>	<p>Implementación de la Ley Servir Según el SERVIR (10-11-2014). Son las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Desempeño laboral Para Bruce, Lepine y Crawford (2010) el desempeño es el valor agregado, de un conjunto de comportamientos del empleado, que contribuye directa e indirectamente hacia los objetivos de una organización; comportamientos como la productividad, eficiencia y calidad son resaltados por el empleado.</p>											
DISEÑO DE INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS											
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacional, y sigue el siguiente esquema:</p> <p>En donde se definen las siguientes variables: M: Trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – periodo 2018. O1: Implementación de la Ley Servir. O2: Desempeño laboral. r: Coeficiente de correlación.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Implementación de la Ley Servir</td> <td>Reforma de los servidores públicos</td> </tr> <tr> <td>Administración Pública</td> </tr> <tr> <td>Gestión Pública</td> </tr> <tr> <td>Sistema de Compensaciones</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Satisfacción del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Capacitación del trabajador</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSIÓN	Implementación de la Ley Servir	Reforma de los servidores públicos	Administración Pública	Gestión Pública	Sistema de Compensaciones	Desempeño laboral	Satisfacción del trabajo	Capacitación del trabajador	Motivación	<p>Población La población estará constituida por 5,425 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p> <p>Muestra Se utilizara un muestreo de tipo no probabilístico, intencional por conveniencia conformada por 21 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.</p>	<p>Se utilizará como instrumentos una escala para medir el desempeño laboral y Ficha de implementación de la Ley Servir.</p>
VARIABLE	DIMENSIÓN													
Implementación de la Ley Servir	Reforma de los servidores públicos													
	Administración Pública													
	Gestión Pública													
	Sistema de Compensaciones													
Desempeño laboral	Satisfacción del trabajo													
	Capacitación del trabajador													
	Motivación													



Acta de Aprobación de originalidad de la Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018.”** del estudiante Janeth Suarez Cruz y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia que cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de junio del 2019

Dr. Edwin Alberto Martínez López
Docente de la EPG - UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... *Seary Cruz Janeth*

D.N.I. : *44531149*

Domicilio : *Mb. Nuevo San Juan #2 B. Hte. 11 P. Pichay*

Teléfono : Fijo : Móvil : *947537989*

E-mail : *J.seary_c.v.k@hotmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestría*

Mención : *Gestión Pública*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... *Seary Cruz Janeth*

Título de la tesis:

..... *Implementación de la ley del Servicio Civil y*
..... *desempeño laboral de los trabajadores de la*
..... *Marina de Guerra del Perú - Lima, 2018*

Año de publicación : *2019*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : *[Firma]*

Fecha : *14/06/2019*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Janeeth Suarez Cruz

INFORME TITULADO:

*Implementación de la ley del Servicio Civil y
desempeño laboral de los trabajadores de la
Marina de Guerra del Perú - Lima, 2018.*

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: *30 de Enero del 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Por mayoría*



[Handwritten Signature]

DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN