



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una
institución pública de las fuerzas armadas**

**TESIS PARA OBTENER EN EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Vega Holguin, Edhinson (ORCID: 0000-0001-9603-1423)

ASESOR:

Mg. Benavides Luksic, Luis (ORCID: 0000-0003-4001-4215)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre y abuelo que hoy desde el cielo iluminan mi vida.

A las personas más importantes de mi vida, a mi esposa, hijos y hermana, quienes, con su cariño y apoyo incondicional, me acompañan permanentemente.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por ser un centro de estudio comprometido con la educación en el Perú.

A mis docentes quienes, con su experiencia y profesionalismo, me brindaron el acompañamiento necesario para el desarrollo del presente trabajo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	32
Anexo 1 Matriz de Consistencia	33
Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables (V1)	34
Anexo 3 Matriz de Operacionalización de variables (V2)	35
Anexo 4 Instrumento de recolección de datos de Reforma del Servicio Civil	36

Anexo 5 Instrumento de recolección de datos de Gestión de Recursos Humanos	37
Anexo 6 Certificado de validación de instrumento de medición	38
Anexo 7 Certificado de validación de instrumento de medición	39
Anexo 8 Certificado de validación de instrumento de medición	40
Anexo 9 Certificado de validación de instrumento de medición	41
Anexo 10 Certificado de validación de instrumento de medición	42
Anexo 11 Certificado de validación de instrumento de medición	43
Anexo 12 Certificado de validación de instrumento de medición	44
Anexo 13 Certificado de validación de instrumento de medición	45
Anexo 14 Certificado de validación de instrumento de medición	46
Anexo 15 Certificado de validación de instrumento de medición	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la frecuencia y porcentaje de reforma del servicio civil	15
Tabla 2 Distribución de la frecuencia y porcentaje de gestión de recursos humanos	16
Tabla 3 Tablas cruzadas de contingencia entre variable 1 (agrupado) y variable 2 (agrupado)	17
Tabla 4 Prueba de normalidad	18
Tabla 5 Correlación prueba Rho de Spearman para variables	19

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Representación gráfica de reforma del servicio civil	15
Figura 2 Representación gráfica de gestión de recursos humanos	16

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas, tiene como objeto conocer la relación de las variables identificadas; Reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos, la muestra estuvo integrada por 40 trabajadores que laboran actualmente en una institución pública de las fuerzas armadas, en la técnica de recolección de datos se empleó encuestas al personal, asimismo se elaboró dos instrumentos de medición utilizando la escala de Likert en base a las variables y sus respectivas dimensiones e indicadores, tales como: estabilidad laboral, productividad laboral, diferencias remunerativas, trabajo en equipo entre otros, dicho instrumento de medición fue aplicado a los servidores civiles encuestados sin ninguna discriminación o distinción, finalmente es necesario precisar que la presente investigación es de tipo básica con diseño no experimental, posee nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, asimismo el análisis de la información realizada en la presente investigación determinó que el nivel de correlación, demostrando que la reforma del servicio civil se relaciona a la gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.

.

Palabras clave: reforma, servicio civil, gestión y servidores.

Abstract

The present investigation titled Reform of the civil service and human resources management in a public institution of the armed forces, aiming to know the relationship of the identified variables; Civil service reform and human resource management, the sample was made up of 40 workers who currently work in a public institution of the armed forces, in the data collection technique personnel surveys were used, likewise two measurement instruments were elaborated using the Likert scale based on the variables and their respective dimensions and indicators, such as: job stability, job productivity, pay differences, teamwork, among others, this measurement instrument was applied to the civil servants surveyed without any discrimination or distinction, finally it is necessary to specify that the present investigation is of a basic type with a non-experimental design, has a descriptive correlational level and a quantitative approach, as well as the analysis of the information carried out in The present investigation determined that the level of correlation, showing that the civil service reform is related to the management of human resources in a public institution of the armed forces.

Keywords: reform, civil service, management and servants.

I. INTRODUCCIÓN

El gobierno peruano mediante diversas normas en materia de recursos humanos dio la apertura necesaria para la mejora del servicio civil, con la finalidad de disponer de capital humano calificado con la capacidad de brindar una eficiente labor y adecuada atención de calidad a la población en general, a fin de desterrar por completo la falta de competencia y la desmotivación existente en parte de los empleados públicos que laboran para el estado.

Existe un deficiente servicio de los servidores públicos de muchas instituciones en los diversos niveles de gobierno, lo cual ocasiona una demora exagerada en la atención y respuesta de trámites solicitados por los ciudadanos, debido a la desorganización de su labor lo cual contribuye al retraso de los procesos de respuesta de los trámites, dicha problemática actual no tiene motivo sistemático ni tampoco tecnológico, sino es de carácter competencial del capital humano que labora en las instituciones del estado (Alles, Martha 2018).

En dicho contexto, en el Perú, a través el Decreto Legislativo N° 1023, el gobierno central creó un organismo técnico especializado quien es el rector de recursos humanos en el Perú, contribuye a la mejora de los servicios otorgados por los servidores públicos a los ciudadanos, mediante el mejoramiento del servicio al ciudadano que brindan los servidores públicos. (Blog Economía simple, 2017).

Las políticas de la reforma son cumplimiento obligatorio para las instituciones pertenecientes a la administración pública, incluyéndose a los gobiernos regionales y locales, siendo una herramienta para el personal encargado de su gestión, promoviendo que las instituciones públicas tengan un mayor nivel en eficacia y también eficiencia, en sus servicios y personal que lo componen (Bernal. Cesar A. 2010).

En ese contexto normativo deberán ir transitando progresivamente todas las instituciones públicas, el cual disponen de diversos regímenes laborales y modos de contrato que existen al interior de su organización estructural y funcional. Indispensablemente, esa transición demanda necesariamente la aplicabilidad de herramientas las cuales son determinadas por la autoridad rectora en material de recursos humanos, antes de proseguir con las actividades del planeamiento y ejecución de los concursos públicos de servidores civiles bajo este nuevo y único régimen laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR 2018).

Esta gran reforma del servicio civil, permitiría una gran mejora a los sueldos y carreras públicas que están congeladas y estancadas, debido a la inadecuada administración y gestión de recursos humanos públicos, dicha política se desarrolla dentro de lineamientos de la política de modernización del estado, en este proceso se requiere al introducir la reforma mediante la implementación de la meritocracia para lograr realzar la calidad del servicios al ciudadanos en todos los niveles del estado, asimismo se elevarán los sueldos de los servidores civiles promoviendo su desarrollo personal y profesional, encontramos instituciones públicas disponen de una apropiada administración para la gestión de recursos humanos, debido al insuficiente presupuesto y políticas internas de las instituciones (Bolívar, J. 2019).

Sin embargo, la reforma de la gestión pública en materia del servicio civil es elemental, pues el Estado debería contestar a las novedosas exigencias de todo el mundo presente. Aspiramos a que las reglas del servicio civil tengan por objetivo saciar necesidades en general de los peruanos, dicha carrera administrativa, contiene lineamiento que reglamentan el ingreso del personal que desea laborar para el estado, así como deberes y derechos de los trabajadores que laboran de manera permanente.

El inicio de este sistema es la unión del personal conveniente y asegurar su desarrollo en la carrera administrativa sobre la base al mérito, permanencia y funcionalidades que desarrollo el servidor civil cuya composición tiene tres

conjuntos ocupacionales que son: Profesionales, Técnicos y Auxiliares, los cuales corresponde catorce niveles (Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. 2018).

Gran parte de los servidores civiles al servicio del estado que laboran en las diferentes instituciones públicas del Perú, no disponen de los requisitos de habilidades y competencias necesarias de acuerdo al perfil del puesto al cual postulan, debido a que no existe un adecuado proceso de evaluación del capital humano, por lo cual era necesario y urgente una reforma del servicio civil

La coexistencia de diversos regímenes laborales ha generado desórdenes administrativos, discriminación, falta de capacitación y desmotivación en los servidores civiles y remuneraciones desiguales, debido a que en el sector público las remuneraciones se otorgan por escalas conforme a los perfiles de cargo existiendo aproximadamente 102 escalas remunerativas en el sector público (Carrasco, S. 2019).

Por otro lado la reforma consolida un esfuerzo definitivo para realizar cambios estructurales integrales mediante una reforma en el cual las instituciones en su totalidad debieron haber culminado el transito al nuevo régimen laboral de manera obligatoria, sin embargo han transcurrido ocho años desde su promulgación la Ley N°30057, dicha norma menciona que el tránsito de los servidores civiles es de carácter para los pertenecientes a los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057 CAS, tienen la libertad de escoger voluntariamente continuar en su régimen laboral o postular al nuevo régimen a través de un concurso público (Castillo, R. 2017).

Esta investigación desde punto metodológico permite brindar aportes sobre el tema en particular, existen instrumentos de medición para cada variable se aplicó dos encuestas, la primera encuesta permitió medir si la reforma tiene relación con el personal de la institución pública de las Fuerzas Armadas objeto de estudio, y la segunda encuesta permitió medir si la gestión de recursos humanos tiene relación con dicho personal, también pueden ser aplicados en otras entidades públicas con características similares (Franco Ghiglione, 2015).

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de establecer el marco teórico de manera adecuada, se realizó la búsqueda y análisis de diversas investigaciones realizadas ámbito del Perú y otras naciones, que coadyuvaron a la planificación, consistencia y fundamentación de la presente investigación.

Jiménez Napa (2021) mediante su investigación determino la existencia entre la interacción de la mejora para la administración general y gestión del talento humano, en la unidad orgánica de potencial humano de la policía en el Perú, durante el año 2018 y el 2019 respectivamente, es una de las pocas indagaciones con dirección cuantitativa tipo aplicada, y con metodología hipotética deductiva e inductiva, dado que la relación y la delineación con que elaboro ese trabajo, fue no experimental, transversal y correlacional, se utilizaron metodologías de observación y cuestionarios, así mismo la herramienta utilizada para la realización del cuestionario del Likert compuesto por 18 preguntas, la investigación determinando la relación para las variables obtenidas en el estudio de Rho de Spearman, concluye con el valor de 0,890 lo cual fue el factor determinante para identificar la existencia un factor de correlación positivo en medio de las cambiantes que se obtuvo en el análisis de la correlación de alto impacto entre las variables.

Landa Rojas (2021) realizo un estudio a fin de determinar la correlación entre la gestión administrativa del análisis de puestos y de las remuneraciones bajo la ley servir, dicho estudio se realizó al personal que labora en una universidad nacional del Perú, encontrando como resultado que el personal objeto de estudio presenta un alto desconocimiento respecto al alcance de la ley para la progresión en la carrera, asimismo el nuevo régimen influye de manera significativa en el personal que labora en la universidad, debiendo realizar diversas acciones que permitan mejorar el nivel laboral de sus empleados.

Cencía Quispe (2018) desarrollo un análisis de la ejecución del nuevo sistema nuevo del servicio civil y la administración del capital humano, cuya

indagación general es no empírica, tipo diseño específico detallado y correlacional, la muestra fue integrada por 78 empleados gubernamentales en una provincia del Perú, para la recolección de información se utilizó fichas y encuestas, asimismo se formuló 2 artefactos para medir los datos de la información obtenida, los cuales están en la escala de Likert, siendo validados previamente por expertos. El estudio llevado a cabo conjuntamente con el análisis obtenido, demuestra que se debe actualizar los instrumentos de gestión de los recursos humanos y la realización de un conjunto de acciones y estrategias para tal fin.

Pantoja Ocampo (2017) realizó un notable estudio que se basa en detectar esos puntos que no fueron modificados en el reglamento respectivo a las compensaciones que otorga la Ley N° 30057, permitiendo proponer muchas mejoras en el reglamento de retribuciones, el cual fue modificado por medio del Decreto Supremo N° 408-2015-EF, aún existen múltiples vacíos en la normativa para mejorar la valorización priorizada, de las entidades del estado, en ese sentido, el servicio civil, cumple un papel de articulación de los protocolos de consenso entre los empleados públicos, los gremios sindicales y el empleador.

Suarez Cruz (2019) desarrolló una investigación en la Marina de Guerra del Perú y se fundamenta en las teorías de Bruce, Lepine y Crawford, sobre el manejo gremial del personal y la reglamentación de la ley servir, su objetivo es detectar el grado de efectividad para la utilización de la ley encontrado en los empleados de una institución pública marítima castrense en el año 2018, y responde a la conjetura existe interacción entre la utilización de la ley servir y el funcionamiento gremial de los empleados de dicha institución en Lima, tanto contratados como nombrados, el funcionamiento gremial se muestra en un porcentaje del 48%, en la labor del individuo en observación, esto significa que la mayor parte de empleados lleva a cabo una tarea, no se busca una orientación a resultados, tampoco servicio de calidad, concluyendo que existente interacción entre la utilización de la ley del manejo gremial, está sustentado en el resultado en los valores encontrados.

Suarez Cruz (2019) así también manifiesta el autor que el servicio civil, se ha concebido como un conjunto de personal con características de competencia, eficacia y profesionalismo, que está diferenciado de los intereses políticos el cual es sensitivo a los contextos políticos y las miserias sociales. Internacionalmente se ha puesto en funcionamiento sistemas en el servicio civil, no obstante, los resultados de su utilización fueron cambiantes. Ejemplificando, pudimos encontrar en Latinoamérica, que las naciones que han promovido las políticas junto al Banco Interamericano de Desarrollo, teniendo diversos resultados en su desarrollo (BID 2014, 21). Frente a este caso se abren diversos cuestionamientos pertinentes que tienen la posibilidad de dar al análisis de las empresas dentro de la gestión pública.

Maguiña Polanco (2019) realizó un estudio para determinar la influencia existente entre en la modernización de la gestión pública en una institución pública de gestión educativa, la investigación tuvo un diseño no experimental correlacional causal, nos dice que, luego de analizar el proceso de modernización de los servicios el programa demostró adelantos en la proporción de servicios provistos a la ciudadanía, por otro lado los factores que influyen para la modernización de la gestión pública, estableciendo mediante la prueba de regresión ordinal y las pruebas de líneas paralelas que se rechaza a la hipótesis nula, determinando que influye las variables objeto de estudio..

Ascencio Aceves (2021), presento su análisis sobre el servicio que prestan los civiles expertos poseen una función impórtate en el desempeño y manejo como gestor de recursos y abastecedor de material y servicios a los ciudadanos en su país, dicho progreso ha respondido en enorme medida en los entornos políticos sociales, lo cual si bien permitió que su administración sea correlativa a las necesidades del ámbito, la falta de lineamientos rectores generó una producción masiva de iniciativas legales, para promover reformas que coadyuven a progreso de los individuos, hay debilidades en la organización y consecución de fines relativos a los modelos de administración desarrollados por la autoridad competente, estos niveles de desarrollo y consecución de fines que actualmente

son parciales y disímiles en las múltiples reparticiones públicas creando diferencias en los niveles de desarrollo de cada individuo.

Fihman Daniel (2019) hizo una tesis a cerca de la utilización de políticas públicas dictadas por el estado argentino en temas de recursos humanos. Hablamos de la elección de completar los cargos y vacantes por medio de concursos a lo largo del lapso alcanzado en el año 2010 y 2015. A lo largo de ese tiempo, se emitieron medidas con la finalidad de completar 21.500 cargos vacantes en el estado mediante la modalidad de concursos públicos, de los que un 83,3% son del sistema nacional de trabajo, ese grupo gremial es el más relevantes en términos de la proporción de empleados y su grado de desarrollo, debido a que muestra consistencia y dificultad en sus diversos niveles de administración y estado de utilización. El objetivo general del trabajo ha sido el de describir las principales características del diseño y de la implementación de esta política pública, en esta materia fueron llevadas a la práctica a través de los comités de selección. Para ello, se adoptó un enfoque metodológico que articuló diferentes estrategias en la construcción de los datos necesarios para responder los interrogantes planteados.

Chávez Villacorta (2019) desarrollo una indagación para plantear un modelo de administración de recursos humanos para mejorar sus habilidades de administración institucional tomando en cuenta el desarrollo profesional. La carrera administrativa en el área público bolivariano quedó relegada y no se entregó continuidad de la misma dicho que posibilita disponer de servidores públicos en situación irregular y que no disfruta de los mismos derechos de los servidores de carrera permitiendo tomar elecciones discrecionales en correlación en la permanencia de los servidores en el estado, por no contar como servidores de carrera no supone que no se logren crear novedosas maneras de administración de recursos humanos que permitan un desarrollo profesional para el fortalecimiento de la administración institucional de las entidades públicas.

Auad Rodríguez (2017) realizo un estudio en el sector público de chile con la finalidad mejorar la eficiencia de los recursos humanos que prestan servicio al

estado dentro de las instituciones públicas a través de mejoras en la gestión pública.

Pérez Parra, Wladimir (2019) menciona que hizo un análisis referente a los esfuerzos de las autoridades de la administración pública, para modificar y mejorar el servicio público, cuya labor fue de extenso aliento, iniciándose durante los años noventa con los programas de mejoramiento y modernización del estado en Venezuela, como fruto de dichos esfuerzos se logró la implementación de la transición de la administración pública, dando paso a que el elemento tecnológico se establezca poderosamente como una herramienta que permitió viabilizar de manera rápida las acciones y gestiones de los empleados, a fin de satisfacer a los ciudadanos.

Torres, Víctor (2018). nos dice que, a la fecha, existen de trámites digitales a disposición de la ciudadanía, que no solamente realizan más simple y veloz la administración del mismo, sino que además causa el decrecimiento de los precios de transacción asociados a cada requerimiento. la Modernización en estado descansa primordialmente en los Programas de Mejoramiento de la Administración, artefactos sujetos al cumplimiento de indicadores que, si logran su cumplimiento, derivan en el aumento en las remuneraciones de los burócratas públicos.

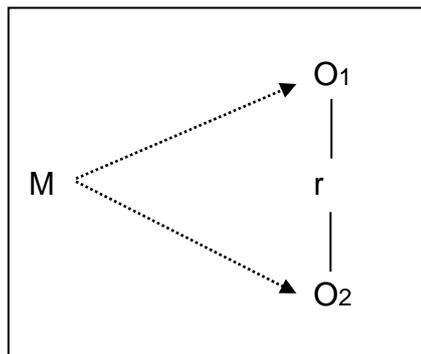
Molina López (2016), presento una investigación que examina asesoramiento otorgado por la dirección nacional del servicio civil y su influencia en el fortalecimiento de la labor, que brindan los empleados públicos, dicho trabajo se desarrolló aplicando un enfoque cualitativo, mediante etapas de tipo exploratorio descriptivo, para lo cual se tuvo definir dos puntos de observación y análisis, sobre una institución nacional de Chile que asumió la labor de rectora en materia de políticas para el desarrollo de los empleados públicos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se infiere que en vista que se ha obtenido datos para analizar la variable 1 y la variable 2, en tal sentido se determinó que la presente investigación es de tipo básica, Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, L. (2014) menciona “cuando la investigación es básica, solo se pretende explicar la propiedad, característica, perfil de la persona, grupos, comunidad, proceso y otro fenómeno el cual puede someterse al análisis correspondiente”

Fue necesaria la revisión de diversos autores de metodologías y técnicas de investigación, brindando una base sólida, a fin de determinar la aplicación de diseño no experimental y enfoque cuantitativo en el presente trabajo.



Donde se define lo siguiente:

- M : Trabajadores de una institución pública de las fuerzas armadas.
- O1 : Reforma del Servicio Civil.
- O2 : Gestión de Recursos Humanos.
- r : Coeficiente de correlación.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006), define investigar, “observar los acontecimientos de la misma forma que se proporcionan en un entorno nativo para después examinarlos”, así mismo tiene corte transversal debido a la recolección de datos en un solo momento o tiempo”. El presente trabajo consiste en realizar pruebas de análisis a las variables y examinar su correlación en un momento definido.

3.2 Variables y operacionalización

En este trabajo correspondió investigar las dos variables, primera variable reforma del servicio civil, expresada en la Tabla N°1 y segunda variable gestión de recursos humanos, indicada en la Tabla N° 2, por lo tanto, ambas variables al presentar características cuantitativas serán medidas en una escala de medición ordinal.

Variable 1: Reforma del Servicio Civil

Definición conceptual: modernizar de manera integral la administración pública, con la finalidad de mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía, potenciado el desarrollo de las distintas instituciones públicas del país. (Maguiña Polanco 2019)

Definición operacionalización variable 1

Entidad del estado peruano que planifica y establece políticas públicas en materia de recursos humanos del sector público,

Dimensiones: profesionalización del servicio civil, diferencias remunerativas, estabilidad laboral, desarrollo en la carrera.

Escala de medición nominal:

- 1 (En Desacuerdo)
- 2 (Poco de acuerdo)
- 3 (Indiferente)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo)

Variable 2: Gestión de Recursos Humanos

Definición conceptual: gestión de recursos humanos, permite realizar el planeamiento, organización y control en el capital humano de las instituciones, que permite organizar y maximizar el desempeño del personal con el fin de brindar un mejor servicio. (Castillo, R. 2017)

Definición operacionalización variable 2

Adecuada administración del capital humano que permita el cumplimiento de objetivos y metas institucionales y en el servicio al ciudadano.

Dimensiones: gestión del talento humano, desarrollo profesional, condiciones de trabajo, satisfacción laboral.

Escala de medición nominal:

- 1 (En Desacuerdo)
- 2 (Poco de acuerdo)
- 3 (Indiferente)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo)

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003) se considera a la población al grupo de componentes infinitos o finitos con sus propias particularidades, la presente investigación contiene una población conformada por 300 servidores civiles damas y caballeros, que laboran actualmente en una institución pública de las fuerzas armadas.

Muestra

Guibovich, L. (2017) indica que la muestra es la mínima parte del universo, que se desea analizar, esto se aplica a todo ámbito como personas, países, ciudades, objetos, lo cuales cuentan con características propias entre ellas, sin embargo, estudiadas en conjunto permiten descubrir el universo que encierra, sin se requiera examinarlo de manera total. Para la presente investigación se tomará como muestra a 40 trabajadores que laboran actualmente en la institución pública de las fuerzas armadas.

Muestreo

Vieytes, R. (2019) menciona que los tipos de investigación en cualquiera de sus tipos, tales como básico, puro y fundamental, tienen la finalidad de encontrar un hallazgo, a través de la aplicación de la técnica del muestreo, se obtienen hallazgos el grupo de estudio, por lo cual el muestreo aleatorio no probabilístico.

Criterios de inclusión: aplico el muestreo no probabilístico a los trabajadores que laboran en una institución pública de las fuerzas armadas.

.

Criterio exclusión: No se encuentra excluido ningún empleado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se entiende como técnica al grupo de procedimientos utilizados para el recojo de datos o información, por lo cual es esta investigación se utilizaron las encuestas que permitieron poder conocer la calificación de la reforma del servicio civil y la gestión de los recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas. Carrasco (2009) el cual “es un proceso premeditado de obtención de las propiedades, cualidades y características de los objetos y sujetos, por medio de

nuestros propios sentidos o gracias a poderosos artefactos que aumentan su reducido soporte”.

Instrumentos

Para la presente investigación se aplicó dos cuestionarios conformados por 20 ítems, por cada variable a fin de permitir el recojo de la información de cada unidad de estudio respecto a la reforma del servicio civil y la gestión de los recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas. Según Sautu y Boniolo (2005) el formulario constituye una herramienta que ayuda para la obtención de datos de mucha trascendencia para las investigaciones que sean de tipo cuantitativo donde se emplee la encuesta, logrando percepciones de los que participan en la encuesta con en relación a una temática en especial.

3.5. Procedimientos

En la recopilación de información para la investigación y análisis, se utilizará las respuestas de los 40 encuestados, para lo cual se distribuyó 20 encuestas para la reforma del servicio civil y 20 encuestas para gestión de recursos humanos, cuya información fue trasladada programa informático de hojas de cálculo Microsoft Excel, de igual manera esa encuesta será cargada al programa de análisis estadístico de datos SPSS.

Posteriormente se ejecutará el procesamiento de la información con la finalidad de lograr la credibilidad para el conjunto de variables, agrupación de magnitudes, el análisis de frecuencia para cada variable, así como las magnitudes, realizando la evaluación de normalidad, lo cual permitirá calcular la correlación de variables (Mejía, E., 2017).

3.6. Método de análisis de datos

Luego haber obtenido la data producto de las encuestas para la primera y segunda variable, los datos fueron procesados de manera sucesiva obteniendo,

las tablas de frecuencia, igualmente fue necesario aplicar la prueba de correlación para datos ordinales Rho de Spearman, permitió la validación de hipótesis y la medición de correlación entre variables.

Del mismo modo de forma subsiguiente con el fin de conseguir la credibilidad, se utilizará el alfa de cronbach para cuantificar la fiabilidad, así mismo se usará una herramienta informática y estadística de análisis de datos, para producir una base de datos de los individuos según la muestra calculada (Ollas de Lima, Blanca., 2017).

Se aplicó el diseño no experimental de corte transversal correlacional, en vista de haberse realizado la recolección de datos en un solo instante, en momento exclusivo, cuyo sitio de análisis para la averiguación permite establecer la interacción existente para la reforma en la organización pública de las fuerzas armadas (Pacheco, R. 2018).

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se obtuvo datos cuyo tratamiento es confidencial, a fin de cautelar seguridad de la información de la entidad de estudio y empleados que laboran en dicha institución pública de las fuerzas armadas.

En todo momento se ha garantizado el respeto a sus derechos constitucionales y teniendo especial cuidado en los principios establecidos en el Informe Belmont. Así mismo esta investigación reconoce la autoría en cada página de citación siguiendo el protocolo de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

El resultado derivado de la presente investigación luego de la realización de las encuestas y del análisis descriptivo para el procedimiento de ejecución del análisis de datos en el programa estadístico SPSS, fue el siguiente:

Los resultados de la variable 1 reforma del servicio civil, distribución en la agrupación de calificaciones en Bajo, Medio y Alto.

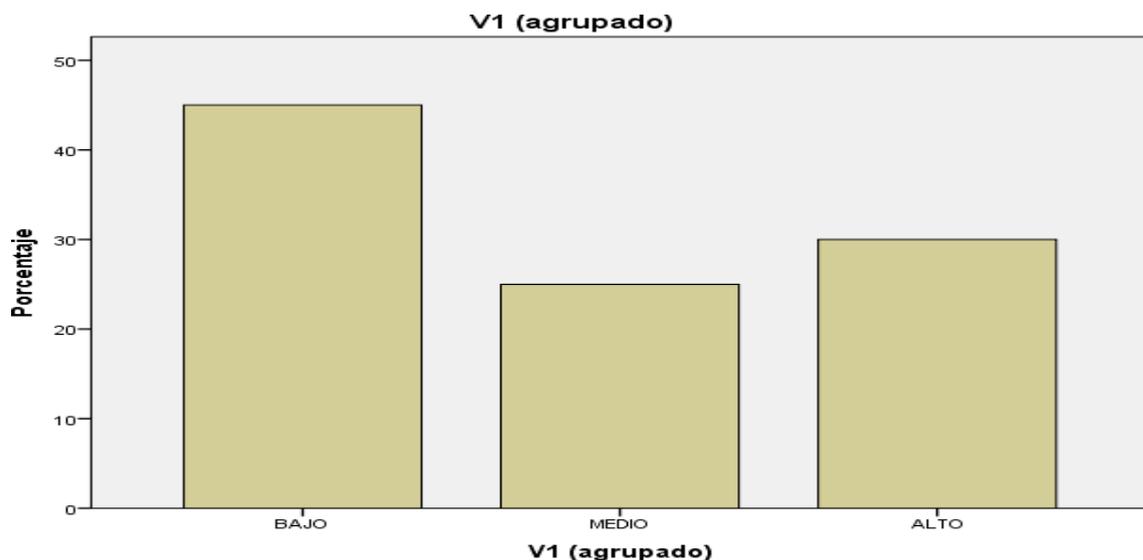
Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de reforma del servicio civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	45,0	45,0
	Medio	5	25,0	70,0
	Alto	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Autoría propia base de datos de las encuestas validadas previamente.

Figura 1. *Distribución de reforma del servicio civil*



En la Tabla 1 y la Figura 1, se observa que el 45,0% de encuestados consideran en un nivel bajo la reforma del servicio civil, un 25,0% lo consideran en

un nivel medio, y mientras que el 30,0% tiene un criterio diferente por lo que este grupo de encuestados lo consideran en un nivel alto, por lo que en conclusión se puede determinar que el 55,0% de los encuestados muestran que la reforma del servicio civil tiene relación significativa en la institución pública de las fuerzas armadas.

Los resultados de la variable 2 (Gestión de recursos humanos), distribución en la agrupación de calificaciones en Bajo, Medio y Alto.

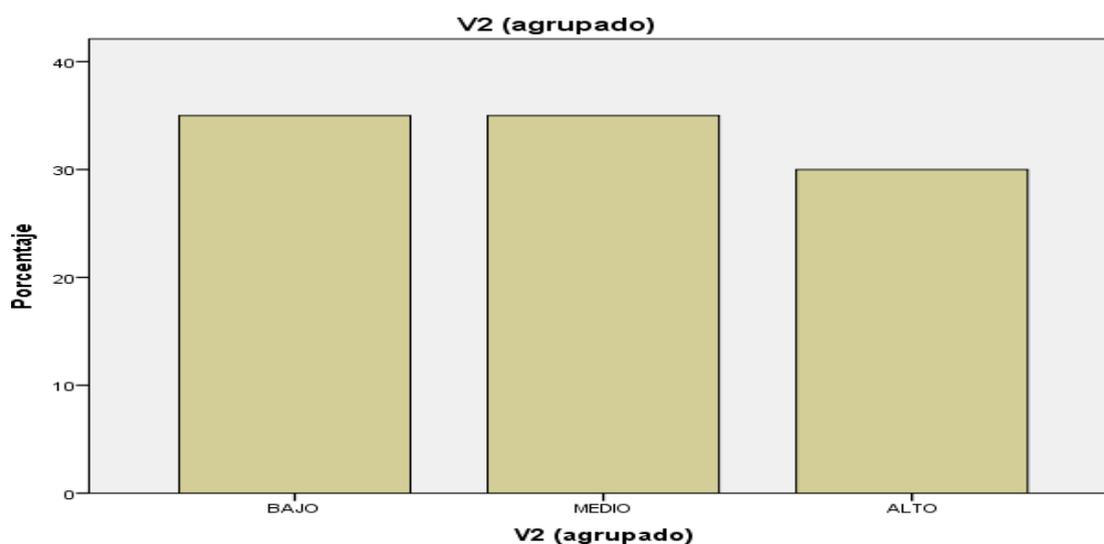
Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	35,0	35,0	35,0
	Medio	7	35,0	35,0	75,0
	Alto	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, base de datos usando el SPSS.

Figura 2. Distribución de gestión de recursos humanos



En la Tabla 2 y la Figura 2, se observa que el 35,0% de encuestados consideran en un nivel bajo la reforma del servicio civil, un 35,0% lo consideran en un nivel medio, y otro 30,0% tiene un criterio distinto, por lo que este grupo de

encuestados lo consideran en un nivel alto, por lo que en conclusión se puede determinar que el 65,0%, muestran que la reforma del servicio civil tiene relación significativa en la institución pública de las fuerzas armadas.

Los resultados de la variable 2 (Gestión de recursos humanos), distribución en la agrupación de calificaciones en Bajo, Medio y Alto.

Tabla 3

Tablas cruzadas de Contingencia entre variable 1 (agrupado) y variable 2 (agrupado)

			V2 (agrupado)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 (agrupado)	Bajo	Recuento	5	2	2	9
		% del total	25,0%	10,0%	10,0%	45,0%
	Medio	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	15,0%	10,0%	25,0%
	Alto	Recuento	2	2	2	6
		% del total	10,0%	10,0%	10,0%	30,0%
Total	Recuento	7	7	6	20	
	% del total	35,0%	35,0%	30,0%	100,0%	

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS.

Análisis inferencial: Prueba de normalidad.

H0: Datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H1: Datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Shapiro-Wilk para $n < 50$

Ninguna variable sigue la distribución normal, por lo tanto, el estadístico no paramétrico de Spearman es el apropiado.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 (agrupado)	,284	20	,000	,766	20	,000
V2 (agrupado)	,225	20	,009	,803	20	,001
V1D1profesionalización del servicio civil (agrupado)	,314	20	,000	,739	20	,000
V1D2Diferencias remunerativas (agrupado)	,280	20	,000	,784	20	,000
V1D3Estabilidad laboral (agrupado)	,252	20	,002	,797	20	,001
V1D4Desarrollo en la carrera (agrupado)	,252	20	,002	,797	20	,001
V2D1Gestión del talento humano (agrupado)	,223	20	,010	,809	20	,001
V2D2Desarrollo profesional (agrupado)	,280	20	,000	,784	20	,000
V2D3Condiciones de trabajo (agrupado)	,230	20	,007	,809	20	,001
V2D4Satisfacción laboral (agrupado)	,255	20	,001	,787	20	,001

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS.

Tabla 5

Correlación prueba Rho de Spearman para variables

Correlaciones

			V1 (agrupado)	V2 (agrupado)
Prueba Rho de Spearman	V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,228
		Sig. (bilateral)	.	,333
		N	20	20
	V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,333	.
		N	20	20

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS.

De acuerdo a los resultados obtenidos se admite que la hipótesis que la reforma del servicio civil tiene relación entre la gestión de recursos humanos de una institución pública de las fuerzas armadas, en vista que la correlación presenta un error inferior de 0.01, estableciendo la correlación entre las dos variables, se determinó aplicar la prueba Rho de Spearman, en vista que los datos cuantitativos ordinales lo requerían cuyo resultado fue el siguiente:

Hipótesis nula (Ho): Hay relación significativa entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.

Hipótesis alterna (H1): Hay relación significativa entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo un orden metodológico, de acuerdo al diseño trazado, cuyo propósito fue hallar la sociedad para las variables utilizadas en el estudio, para lo cual el diseño correlacional fue el conveniente para el proceso, asimismo la cooperación de las unidades de análisis integrada por los empleados una institución de las fuerzas armadas del Perú, fue fundamental para el logro de este proceso.

La discusión de resultados de esta investigación, para cada una de las variables correlaciona la hipótesis general, en vista que los datos motivo de análisis, han tenido el tratamiento estadístico correspondiente, para su validación y confiabilidad resultados, por ello las conclusiones son válidas.

Los resultados de las tablas, ayuda a diferenciar la hipótesis general, que confirma que existente relación entre reforma del servicio civil y gestión de recursos en una institución pública de las fuerzas armadas.

La correlación existente entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos de una institución pública de las fuerzas armadas, radica en el proceso de tránsito con un desarrollo del 45% desde su inicio, sin embargo, en vista del avance obtenido a la fecha indica que su ejecución es pausada en la organización, cabe señalar que existe aún contraposición e incertidumbre en el personal que labora actualmente en la institución sobre la reforma en mención.

La Tabla 05 presenta el coeficiente de correlación en la prueba Rho de Spearman, otorga un resultado de 0.228**, observándose que el valor de p valor = 0,000 es menor que 0,01, indicando que estadísticamente es significativo, demostrando estadísticamente es suficiente evidencia de relación entre las variables.

Principalmente un de los hallazgos de la investigación, fue el descubrir reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos favorece y satisface a la institución y sus empleados, ya que concertando estos elementos se obtienen efectos positivos, contribuyendo en el alcance de metas y objetivos de la institución.

Asimismo, otro hallazgo fue descubrir en el entorno a la reforma del servicio civil en esta institución, que además de la mejora económica de los trabajadores a la que conlleva dicha reforma, se permitirá el reconocimiento del desempeño laboral y esfuerzo realizado por los trabajadores, lo cual se apreciará reflejado en la productividad de los empleados.

Estos resultados invocan a Torres (2016), hizo un trabajo que comprendía el tiempo transcurrido en el 2013 al 2016, en la implementación de la ley del servicio civil en el Perú.

Dicho trabajo efectúa el estudio sobre los elementos que se requieren cumplir en el proceso debe realizar cada ministerio, en cumplimiento de los dispositivos legales vigentes en materia de recursos humanos orientado al sector público peruano, con la finalidad de que las instituciones pasen progresivamente a realizar concursos públicos de incorporación de personal al sector público.

Otro hallazgo importante, fue el desarrollo de la valoración del desempeño del empleado, el cual es realizado labor realizada de manera general y no es medida de acuerdo a los objetivos trazados y cumplidos, cuyo jefe inmediato es el evaluador del individuo, en este contexto se aplica una calificación general del colaborador. Actualmente este método de aplicación de la calificación es poco objetivo.

Los hallazgos obtenidos a partir de la relación existente entre el las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, coincide en las encuestas los trabajadores consideran que un equipo de trabajo que cuenten con un equipo de trabajo debidamente motivado el cual puedan desarrollar sus labores en ambientes adecuados, ello fomenta satisfacción laboral.

Por último, es necesario mencionar, que la gestión del capital humano, así como la profesionalización del servicio civil tienen un vínculo muy importante, el cual dio como resultado que un trabajador que cuenta con el perfil adecuado al puesto que postula y ocupa, promoverá el adecuado funcionamiento de la institución, a través de su desempeño aplicando sus conocimiento y habilidades, siendo reconocido por su labor entre sus compañeros y superiores.

Para finalizar con esta parte de la presente investigación, correspondiente a estabilidad laboral y desarrollo en la carrera de los empleados de la institución pública de las fuerzas armadas, proporcionó resultados de coincidencia en vista que los trabajadores, podrán desarrollar sus competencia y habilidades en una línea de carrera que cumpla con parámetros y estándares requeridos para el mejor funcionamiento de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- La institución materia de investigación, no ha concluido con el proceso de tránsito a la reforma de prevista en la ley, habiendo transcurrido ocho años desde la emisión de la norma para el proceso, originando la permanencia de una gestión inadecuada del capital humano que aún existe, el cual no satisface las necesidades de la institución y sus empleados, solo se ha logrado un avance del 45%, esto indica que existen diversos factores internos o externos, influyen de manera directa en el proceso, existe un orden relativo para la gestión de los trabajadores de la institución, sin embargo la norma legal indica que la reforma es aplicable de manera obligatoria para la entidades del estado.

Segunda. - El rendimiento y satisfacción laboral que muestran empleados de la institución pública de las fuerzas armadas, tiene un nivel de resultado bajo, existe un gran porcentaje de trabajadores que realiza la misma labor continuamente, en el rendimiento del personal se encuentra bajo la supervisión del jefe inmediato, así mismo en algunos casos el personal realiza labores ajenas a su perfil de puesto, ocasionando una labor deficiente.

Tercera. - Los resultados estadísticos procedentes de las tablas en las pruebas de conformidad, demuestran y confirman la hipótesis general, evidenciado la relación existente entre reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas, mediante la prueba Rho-Spearman, siendo alta la correlación entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. - Es recomendable que se priorice la reforma del servicio civil en la institución, lo cual contribuirá de manera significativa a la institución, dotándola de personal altamente calificado en correlación a los perfiles de los puestos de trabajo, permitiéndoles realizar eficientemente su labor, coadyuvando al desarrollo de la organización, como ocurre en las instituciones que han culminado con dicho proceso y cuentan con una mejor administración de sus recursos humanos.
- Segunda. - Se recomienda que las autoridades de los órganos y unidades orgánicas de la institución, promuevan la sensibilización del proceso de reforma en los empleados mediante campañas de difusión, asimismo se deberá realizar la modificación y actualización de las herramientas de planificación y gestión administrativa del capital humano, sobre la base de los procesos realizados por las instituciones públicas que han culminado el tránsito a la reforma.
- Tercera. - Las autoridades responsables de la gestión y administración de los recursos humanos, mediante sus órganos y unidades orgánicas, a cargo de la planificación y ejecución de los recursos humanos en la institución, completen los requerimientos de la autoridad rectora de los recursos humanos en el estado, debiendo de realizar las coordinaciones permanentes que posibiliten el acompañamiento de la autoridad nacional del servicio civil peruano, a fin de reforzar y culminar la transición institucional al nuevo régimen laboral de la reforma.

REFERENCIAS

- Ascencio Aceves (2021). El servicio civil de carrera en México: un proceso estancado. De <http://hdl.handle.net/11651/4490>
- Alcantar, R. (2017). Descripción de puestos por procesos, por funciones y por competencias. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/62549356/Descripcion-de-puestos-por-funciones-procesos-y-competencias-b>
- Alles, Martha. (2018). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires: Edic. Granica. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Auad Rodríguez (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. De <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (mayo de 2016). El Servicio Civil Peruano. Obtenido de [servir.gob.pe: http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF](http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (SERVIR, 2018). El Servicio Civil. Lima, Perú: SERVIR. Recuperado el 26 de diciembre de 2019, de <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/el-servicio-civil/>
- Báez Juan (2016). Técnicas cualitativas en la gestión del cliente y de la empresa innovadora. En Carballo, R. (coord.): Innovación y gestión del conocimiento. Madrid: Díaz de Santos.

- Bernal, Cesar A. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición De <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- BID. (2017). Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 39, 149-210. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533693007>
- Blog Economía simple. (2017). Definición de Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/recursos-humanos>
- Blogspot. (2015). Gestión del Talento Humano. Recuperado el 20 de abril de 2019, de <http://administraciondeltalentoblog.blogspot.com/2015/09/arh-responsabilidad-de-linea-y-funcion.html>
- Bernal, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Bolívar, J. (2019). Fundamentos de la Gestión Pública. Colombia: Universidad EAN.
- Bohlander, G, Snell, S y Morris, S. (2018). Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learnig Editores, S.A. de C.V.
- Cárdenas, N. (2018). Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017. (Tesis de Maestría). De http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14726/C%C3%A1rdenas_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Perú: San Marcos.

- Castillo, R. (2017). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México: Red Tercer Milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf
- Cencia Quispe (2018). “La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018” De <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31226>
- Chávez Villacorta (2019). Gestión de recursos humanos para promover la eficacia institucional en las entidades de regulación caso: Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI propuesta modelo de gestión de Recursos Humanos. De <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/628>
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos, e Capital humano de las organizaciones. México: Graw – Hill/ Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Corbetta P. (2017) Metodología y técnica de Investigación Social. McGraw Hill Interamericana.
- Dessler, G y Valera, R. (2019). Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano. México: Pearson Hispanoamericano.
- Dolan, L., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2017). La gestión de los recursos humanos, editorial Mac Graw Hill, Madrid, España, pp. 507.
- El Peruano (17 de junio de 2017). Ley 29709. Ley de la carrera especial pública penitenciaria. Congreso de la República. Normas Legales 444765.

- Fihman D. (2019). Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina. Un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1808>
- Franco Ghiglione (2015). Tesis Maestría en Gestión Empresarial “Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación. De www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdta/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Francisco Longo (2019) Merito y Flexibilidad, la Gestión de Personas en las Organizaciones del Sector Público.
- Gavilán Palomino, I. G. (2018). Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Guibovich, L. (2017). Metodología de la Investigación. Lima-Perú: Publicaciones Guibodelcar.
- Guillemina, B. (2014). Metodología De La Investigación. Grupo Editorial Patria, 25.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. 3ra ed. México, Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ta ed. México, Mc Graw Hill.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta ed. México, Mc Graw Hill.

Jiménez Napa (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. De <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/caen/201>

Joan Prats I Catalá (2017). De la Burocracia al management, del management a la gobernanza. Las transformaciones de las Administraciones Públicas de nuestro tiempo. Instituto Nacional de Administraciones Públicas- Madrid – España.

Landa Rojas, M. J., Astete Flor, C., & Gamonal Montoya, J. A. (2021). Implementación del régimen “SERVIR” en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 39–49. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>

Maguiña Polanco (2019). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30449>

Mejía, E. (2012). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/WM-JL-VRAEM-VFF-abril-2017.pdf>

Molina López (2016). Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la Dirección Nacional del Servicio Civil. De <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/138431>

Mondy (2015). Administración de recursos humanos. México: Prentice Hall.

Newstrom, J. (2019). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.

Olías de Lima, Blanca (2017). La Nueva Gestión Pública. Editorial -Prince Hall, España, Madrid.

Pacheco, R. (2018). Profesionalización y reforma gerencial en Brasil. Retos de la profesionalización de la función pública. Caracas: CLAD/AECI/MAP/FIAPP.

Pantoja Ocampo, Y. del R. (2017). Propuestas de mejora al reglamento de compensaciones respecto a la valorización de puestos que permita el tránsito de las entidades de la administración pública al régimen de la Ley del Servicio Civil (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/2153>

Pérez Parra, Wladimir (2019). “La repolitización en la nueva gestión pública” Provincia, núm. 12, julio-diciembre, 2004, pp. 33-52 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/555/55501203.pdf>

Suarez Cruz (2019). Implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. De <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34235>

Torres, Víctor. (2018). La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano. En Cuaderno de Investigación N° 4. Lima: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. De <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2018/06/Cuaderno-de-Investigaci%C3%B3n-4.pdf>

Vásquez Carhuatanta, H. (2018). LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO. Pimentel, Perú: Universidad de Señor de Sipan.

Vásquez Quesada (2015). "Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una Estrategia de Evaluación de Impacto bajo el Ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica". De http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf

Vieytes, R. (2019). Metodología de la Investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas. Buenos Aires: Editorial de las ciencias.

Werther, E. y Davis, K. (2018). Administración de recursos humanos – El capital humano de las empresas. (6a Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: Reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.

AUTOR: Vega Holguin Edhinson.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES		METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	HIPOTESIS GENERAL Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Variable 1= Reforma del servicio civil en una institución pública de las fuerzas armadas		Escala de Likert: índices En Desacuerdo (ED) =1
			Dimensiones	Ítems	
			D1: Profesionalización del servicio civil	1 - 2 3 - 4	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	D2: Diferencias remunerativas	5- 6 7- 8	Poco de acuerdo (PA) =2
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas	D3: Estabilidad laboral	9 -11 12 - 14	Indiferente (I) =3
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas	D4: Desarrollo en la carrera	15 -17 18 - 20	Deacuerdo (DA) =4
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas			Totalmente de acuerdo (TA) =5
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Variable 2 = Gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas		Escala de Likert: índices En Desacuerdo (ED) =1
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	D1:Gestion del talento humano	1 - 2 3 - 4	
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	D2: Desarrollo profesional	5- 6 7- 8	Poco de acuerdo (PA) =2
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	D3: Condiciones de trabajo.	9 -11 12 - 14	Indiferente (I) =3
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	D4:Satisfacción laboral	15 -17 18 - 20	Deacuerdo (DA) =4
¿Cuál es la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas?	Determinar la relación que existe entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.	Existe una relación entre la reforma del servicio civil y gestión de recursos humanos en una institución pública de las fuerzas armadas.			Totalmente de acuerdo (TA) =5

Denotación
 M= Muestra de Investigación
 O1=Variable 1
 O2= Variable 2
 R= Relación entre variables.

Población: 250 trabajadores de una institución pública de las fuerzas armadas.
 Muestro probabilístico aleatorio simple.
Muestra: 20 trabajadores de una institución pública de las fuerzas armadas.

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Reforma del servicio civil	Maguiña, M. (2019), Para el análisis específico de la Reforma del servicio civil, permitirá modernizar de manera integral la administración pública con el fin de mejorar los servicios que se brinda a la ciudadanía y potenciar el desarrollo en las distintas instituciones públicas del país.	variable de reforma del servicio civil, se tomarán las siguientes dimensiones: - Profesionalización del servicio civil. - Diferencias remunerativas - Estabilidad laboral. - Desarrollo en la carrera	Profesionalización del servicio civil	- Desarrollo profesional - Capacitación laboral	Ordinal Puntaje mínimo 15 Puntaje máximo 90 En desacuerdo (ED) =1 Poco de acuerdo (PA) = 2 Indiferente (I)= 3 De acuerdo (DA)=4 Totalmente de acuerdo (TA)= 5
			Diferencias remunerativas	- Baja remuneraciones - Incrementos mínimos	
			Estabilidad laboral	- Desarrollo profesional - Capacitación laboral	
			Desarrollo en la carrera	- Gestión de capacitación - Motivación	

Anexo 3 Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 2

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de recursos humanos	Castillo, R. C. (2017), Para el análisis específico de la Gestión de recursos humanos, permite la planificación y control del capital humano de las instituciones, permite organizar y maximizar el desempeño del personal con el fin de brindar un mejor servicio.	variable de reforma del servicio civil, se tomara las siguientes dimensiones: - Gestión del talento humano. - Desarrollo profesional. - Condiciones de trabajo. - satisfacción laboral.	Gestión del talento humano Desarrollo profesional Condiciones de trabajo Satisfacción laboral	- Incorporación y formación - Retención del talento - Rotación de personal - Competencias transversales - Organización laboral - Seguridad laboral - Trabajo en equipo - Resultados individuales	Ordinal Puntaje mínimo 15 Puntaje máximo 90 En desacuerdo (ED) =1 Poco de acuerdo (PA) = 2 Indiferente (I)= 3 De acuerdo (DA)=4 Totalmente de acuerdo (TA)= 5

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos de Reforma del Servicio Civil

CUESTIONARIO: REFORMA DEL SERVICIO CIVIL

Se ha elaborado diversas preguntas que tienen la finalidad de determinar si la reforma del servicio civil y la gestión de los recursos humanos produce efectos en los servidores civiles que laboran en una institución pública de las fuerzas armadas, y los factores que intervienen en esta, para lo cual se pide que todas las preguntas se respondan con absoluta seriedad.

En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VALORAR DEL 1 AL 5 LOS SIGUIENTES ASPECTOS

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
	REFORMA DEL SERVICIO CIVIL					
	Profesionalización del servicio civil					
01	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					
02	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					
03	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					
04	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					
	Diferencias remunerativas					
05	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					
06	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					
07	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					
08	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					
	Estabilidad laboral					
09	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					
	Desarrollo en la carrera					
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					
17	¿Considera que se valoran sus logros?					
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					

Anexo 5 Instrumento de recolección de datos de Gestión de Recursos Humanos

CUESTIONARIO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se ha elaborado diversas preguntas que tienen la finalidad de determinar si la reforma del servicio civil y la gestión de los recursos humanos produce efectos en los servidores civiles que laboran en una institución pública de las fuerzas armadas, y los factores que intervienen en esta, para lo cual se pide que todas las preguntas se respondan con absoluta seriedad.

En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VALORAR DEL 1 AL 5 LOS SIGUIENTES ASPECTOS

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	Gestión del talento humano					
01	¿Considera que se debe mejorar la gestión de recursos humanos en su institución?					
02	¿Cree usted que su nivel laboral es el adecuado?					
03	¿Cree que se debe incrementar la calidad de su servicio al estado?					
04	¿La labor diaria que realiza es aplicada en base a sus conocimientos y habilidades?					
	Desarrollo profesional					
05	¿Considera que debe tener un mejor desarrollo en su carrera?					
06	¿La institución donde labora brinda oportunidades de superación?					
07	¿Cree usted que su desarrollo profesional depende capacidades?					
08	¿Su institución promueve su desarrollo profesional?					
	Condiciones de trabajo					
09	¿Tiene una buena relación laboral con su jefe?					
10	¿Usted labora en un ambiente adecuado a su empleo?					
11	¿Se fomenta el trabajo en equipo y el compañerismo?					
12	¿Dispone de herramientas suficientes para el desarrollo de su labor?					
13	¿La ubicación de su centro de trabajo es accesible?					
14	¿Su institución le permite aportar lo mejor de usted?					
	Satisfacción laboral					
15	¿El sistema de trabajo que realiza esta organizado de manera adecuada?					
16	¿Se ha sentido excluido cuando expone sus aportes?					
17	¿Toman en cuenta sus ideas?					
18	¿Se siente satisfecho con su labor?					
19	¿Siente que es parte de la misión de su institución?					
20	¿Cumple con los objetivos establecidos por su institución?					

Anexo 6 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Reforma del servicio civil

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesionalización del servicio civil												
1	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					X		X		X		
2	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					X		X		X		
3	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					X		X		X		
4	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diferencias remunerativas												
5	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					X		X		X		
6	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					X		X		X		
7	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					X		X		X		
8	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad laboral												
9	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					X		X		X		
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					X		X		X		
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					X		X		X		
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					X		X		X		
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					X		X		X		
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo en la carrera												
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					X		X		X		
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					X		X		X		
17	¿Considera que se valoran sus logros?					X		X		X		
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					X		X		X		
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pasco Bodero Manuel Diomedes. DNI:43328991

Especialidad del Validador: Doctor en Planificación y Gestión.

Lima, 01 de noviembre de 2021.

↳ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ↳ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la dimensión específica o componente del constructo.
 ↳ **Claridad:** Se mide sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



 Firma del Experto Informante

Anexo 7 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano												
1						X		X		X		
2						X		X		X		
3						X		X		X		
4						X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo profesional												
5						X		X		X		
6						X		X		X		
7						X		X		X		
8						X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo												
9						X		X		X		
10						X		X		X		
11						X		X		X		
12						X		X		X		
13						X		X		X		
14						X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral												
15						X		X		X		
16						X		X		X		
17						X		X		X		
18						X		X		X		
19						X		X		X		
20						X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pasco Bodero Manuel Diomedes. DNI:43328991

Especialidad del Validador: Doctor en Planificación y Gestión.

Lima, 01 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



 Firma del Experto Informante

Anexo 8 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Reforma del servicio civil

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesionalización del servicio civil												
1	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					X		X		X		
2	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					X		X		X		
3	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					X		X		X		
4	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diferencias remunerativas												
5	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					X		X		X		
6	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					X		X		X		
7	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					X		X		X		
8	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad laboral												
9	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					X		X		X		
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					X		X		X		
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					X		X		X		
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					X		X		X		
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					X		X		X		
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo en la carrera												
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					X		X		X		
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					X		X		X		
17	¿Considera que se valoran sus logros?					X		X		X		
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					X		X		X		
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rivera Schreiber Hernán Enrique** DNI: **43328983**

Especialidad del Validador: **Magister en Gestión Pública.**

Lima, 03 de noviembre de 2021.

• **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

• **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la dimensión específica o componente del constructo.

• **Claridad:** Se mide sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 9 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano												
1	¿Considera que se debe mejorar la gestión de recursos humanos en su institución?					X		X		X		
2	¿Cree usted que su nivel laboral es el adecuado?					X		X		X		
3	¿Cree que se debe incrementar la calidad de su servicio al estado?					X		X		X		
4	¿Labor diaria que realiza es aplicada en base a sus conocimientos y habilidades?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo profesional												
5	¿Considera que debe tener un mejor desarrollo en su carrera?					X		X		X		
6	¿La institución donde labora brinda oportunidades de superación?					X		X		X		
7	¿Cree usted que su desarrollo profesional depende capacidades?					X		X		X		
8	¿Su institución promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo												
9	¿Tiene una buena relación laboral con su jefe?					X		X		X		
10	¿Usted labora en un ambiente adecuado a su empleo?					X		X		X		
11	¿Se fomenta el trabajo en equipo y el compañerismo?					X		X		X		
12	¿Dispone de herramientas suficientes para el desarrollo de su labor?					X		X		X		
13	¿La ubicación de su centro de trabajo es accesible?					X		X		X		
14	¿Su institución le permite aportar lo mejor de usted?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral												
15	¿El sistema de trabajo que realiza esta organizado de manera adecuada?					X		X		X		
16	¿Se ha sentido excluido cuando expone sus aportes?					X		X		X		
17	¿Toman en cuenta sus ideas?					X		X		X		
18	¿Se siente satisfecho con su labor?					X		X		X		
19	¿Siente que es parte de la misión de su institución?					X		X		X		
20	¿Cumple con los objetivos establecidos por su institución?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rivera Schreiber Hernán Enrique DNI: 43328983**

Especialidad del Validador: **Magister en Gestión Pública.**

Lima, 03 de noviembre de 2021.

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la dimensión específica o componente del constructo.

3 **Claridad:** Se mide sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 10 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Reforma del servicio civil

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesionalización del servicio civil												
1	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					X		X		X		
2	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					X		X		X		
3	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					X		X		X		
4	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diferencias remunerativas												
5	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					X		X		X		
6	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					X		X		X		
7	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					X		X		X		
8	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad laboral												
9	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					X		X		X		
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					X		X		X		
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					X		X		X		
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					X		X		X		
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					X		X		X		
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo en la carrera												
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					X		X		X		
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					X		X		X		
17	¿Considera que se valoran sus logros?					X		X		X		
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					X		X		X		
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Lizarzaburu Rodríguez, Gary Milton** DNI: 16792278

Especialidad del Validador: **Planeamiento Estratégico y toma de decisiones.**

Lima, 03 de noviembre de 2021.

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la dimensión específica o componente del constructo.

3 **Claridad:** Se mide sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 11 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano												
1	¿Considera que se debe mejorar la gestión de recursos humanos en su institución?					X		X		X		
2	¿Cree usted que su nivel laboral es el adecuado?					X		X		X		
3	¿Cree que se debe incrementar la calidad de su servicio al estado?					X		X		X		
4	¿Labor diaria que realiza es aplicada en base a sus conocimientos y habilidades?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo profesional												
5	¿Considera que debe tener un mejor desarrollo en su carrera?					X		X		X		
6	¿La institución donde labora brinda oportunidades de superación?					X		X		X		
7	¿Cree usted que su desarrollo profesional depende capacidades?					X		X		X		
8	¿Su institución promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo												
9	¿Tiene una buena relación laboral con su jefe?					X		X		X		
10	¿Usted labora en un ambiente adecuado a su empleo?					X		X		X		
11	¿Se fomenta el trabajo en equipo y el compañerismo?					X		X		X		
12	¿Dispone de herramientas suficientes para el desarrollo de su labor?					X		X		X		
13	¿La ubicación de su centro de trabajo es accesible?					X		X		X		
14	¿Su institución le permite aportar lo mejor de usted?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral												
15	¿El sistema de trabajo que realiza esta organizado de manera adecuada?					X		X		X		
16	¿Se ha sentido excluido cuando expone sus aportes?					X		X		X		
17	¿Toman en cuenta sus ideas?					X		X		X		
18	¿Se siente satisfecho con su labor?					X		X		X		
19	¿Siente que es parte de la misión de su institución?					X		X		X		
20	¿Cumple con los objetivos establecidos por su institución?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Lizarzaburu Rodríguez, Gary Milton** DNI: 16792278

Especialidad del Validador: **Planeamiento Estratégico y toma de decisiones.**

Lima, 03 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 12 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Reforma del servicio civil

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesionalización del servicio civil												
1	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					X		X		X		
2	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					X		X		X		
3	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					X		X		X		
4	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diferencias remunerativas												
5	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					X		X		X		
6	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					X		X		X		
7	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					X		X		X		
8	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad laboral												
9	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					X		X		X		
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					X		X		X		
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					X		X		X		
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					X		X		X		
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					X		X		X		
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo en la carrera												
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					X		X		X		
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					X		X		X		
17	¿Considera que se valoran sus logros?					X		X		X		
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					X		X		X		
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

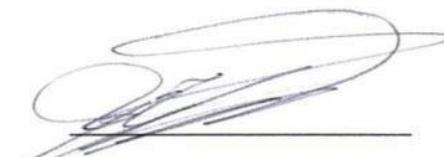
Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Caballero Vallejo, Richard Orlando DNI: 25571886

Especialidad del Validador: Licenciado en Administración.

Lima, 03 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 13 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano												
1						X		X		X		
2						X		X		X		
3						X		X		X		
4						X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo profesional												
5						X		X		X		
6						X		X		X		
7						X		X		X		
8						X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo												
9						X		X		X		
10						X		X		X		
11						X		X		X		
12						X		X		X		
13						X		X		X		
14						X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral												
15						X		X		X		
16						X		X		X		
17						X		X		X		
18						X		X		X		
19						X		X		X		
20						X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

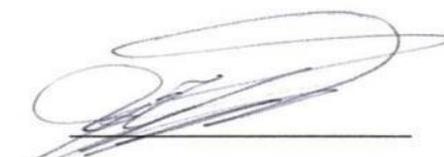
Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Caballero Vallejo, Richard Orlando DNI: 25571886

Especialidad del Validador: Licenciado en Administración.

Lima, 03 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 14 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Reforma del servicio civil

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Incidente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesionalización del servicio civil												
1	¿La profesionalización del servicio civil, mejorará su desarrollo laboral?					X		X		X		
2	¿Cree que su jefe contribuye en el desarrollo de su carrera en su institución?					X		X		X		
3	¿Cree que las capacitaciones recibidas en su institución incrementan la calidad de su servicio?					X		X		X		
4	¿Usted aplica lo aprendido en las capacitaciones en su labor diaria?					X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diferencias remunerativas												
5	¿Considera que la remuneración que recibida es justa en relación a su labor?					X		X		X		
6	¿Siente que hay desinterés por la mejora remunerativa en la institución donde labora?					X		X		X		
7	¿Su institución otorga incentivos económicos adicionales a su remuneración?					X		X		X		
8	¿Cree que su remuneración debería estar un mejor nivel?					X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estabilidad laboral												
9	¿Siente que su estabilidad laboral es por el desarrollo de su labor?					X		X		X		
10	¿Ha sentido que está seguro en su empleo?					X		X		X		
11	¿Sigue en su empleo actual porque no ha encontrado otro mejor?					X		X		X		
12	¿Tiene compromiso con la institución donde trabaja?					X		X		X		
13	¿Se realizan ascensos de manera frecuente en la institución donde labora?					X		X		X		
14	¿Ha tenido deseos de cambiar de empleo?					X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo en la carrera												
15	¿Reconocen su labor y esfuerzo?					X		X		X		
16	¿Siente que ha progresado en su carrera?					X		X		X		
17	¿Considera que se valoran sus logros?					X		X		X		
18	¿Se promueve su desarrollo profesional?					X		X		X		
19	¿Siente que el nivel actual alcanzado por usted es el esperado?					X		X		X		
20	¿Cree que se reconoce de manera justa su labor?					X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Benavides Luksic Luis DNI: 10868752

Especialidad del Validador: Magister en Administración de Empresas

Lima, 03 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 15 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	Opciones de Respuesta					Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	En desacuerdo	Poco de acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del talento humano												
1	¿Considera que se debe mejorar la gestión de recursos humanos en su institución?							X		X		
2	¿Cree usted que su nivel laboral es el adecuado?							X		X		
3	¿Cree que se debe incrementar la calidad de su servicio al estado?							X		X		
4	¿Labor diaria que realiza es aplicada en base a sus conocimientos y habilidades?							X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo profesional												
5	¿Considera que debe tener un mejor desarrollo en su carrera?							X		X		
6	¿La institución donde labora brinda oportunidades de superación?							X		X		
7	¿Cree usted que su desarrollo profesional depende capacidades?							X		X		
8	¿Su institución promueve su desarrollo profesional?							X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo												
9	¿Tiene una buena relación laboral con su jefe?							X		X		
10	¿Usted labora en un ambiente adecuado a su empleo?							X		X		
11	¿Se fomenta el trabajo en equipo y el compañerismo?							X		X		
12	¿Dispone de herramientas suficientes para el desarrollo de su labor?							X		X		
13	¿La ubicación de su centro de trabajo es accesible?							X		X		
14	¿Su institución le permite aportar lo mejor de usted?							X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral												
15	¿El sistema de trabajo que realiza esta organizado de manera adecuada?							X		X		
16	¿Se ha sentido excluido cuando expone sus aportes?							X		X		
17	¿Toman en cuenta sus ideas?							X		X		
18	¿Se siente satisfecho con su labor?							X		X		
19	¿Siente que es parte de la misión de su institución?							X		X		
20	¿Cumple con los objetivos establecidos por su institución?							X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Benavides Luksic Luis DNI: 10868752

Especialidad del Validador: Magister en Administración de Empresas

Lima, 03 de noviembre de 2021.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia porque los ítems planteados son suficientes para medir una dimensión.



Firma del Experto Informante