

Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali

Ley servir and job performance in the Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali

Hugo Vicente Flores Bonifacio*; Dionicio Godofredo Gonzalez Gonzalez

Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Av. Larco 1770, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: hfloresb1965@gmail.com (H. Flores).

Fecha de recepción: 10 02 2020. Fecha de aceptación: 14 03 2020.

RESUMEN

El objetivo general planteado fue establecer la relación entre Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Con respecto a la teoría de las variables está basada en la Ley N° 30057, Ley del servicio civil y sus modificatorias y el Decreto Legislativo N° 040-2014-PCM y con respecto al desempeño laboral en la teoría de Robbins y Judge. La investigación fue de tipo no experimental, porque se encargó de observar fenómenos tal y como se generan en su ambiente natural, para luego analizarlos. El diseño de investigación es cuantitativa, por tener conclusiones estadísticas para recopilar información procesable, en su modalidad de diseño de investigación correlacional. La muestra fue de 60 trabajadores. Se utilizó el muestreo por conveniencia por tratarse de una población pequeña. El resultado de la prueba de correlación de Pearson fue de $r = 0,829$, correlación calificada como correlación positiva alta. En la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Estos resultados permiten tomar acciones sobre las variables Ley Servir y desempeño laboral que son calificadas como deficientes.

Palabras clave: Ley Servir; desempeño laboral; meritocracia; eficacia; perfil del trabajador.

ABSTRACT

The general objective was to establish the relationship between Serve Law and work performance in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Ucayali. With respect to the theory of variables, it is based on Law No. 30057, Civil Service Law and its amendments, and Legislative Decree No. 040-2014-PCM and with respect to work performance in the theory of Robbins and Judge. The research was non-experimental, because it was responsible for observing phenomena as they are generated in their natural environment, and then analyze them. The research design is quantitative, having statistical conclusions to collect actionable information, in its correlational research design modality. The sample was of 60 workers. Sampling was used for convenience because it is a small population. The result of the Pearson correlation test was $r = 0.829$, correlation rated as high positive correlation. The investigation has been able to determine that there is a significant relationship between serving law and work performance in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Ucayali. These results allow actions to be taken on the variables Serve Law and work performance that are classified as deficient.

Keywords: Serve Law; work performance; meritocracy; effectiveness; worker profile.

INTRODUCCIÓN

La Ley del Servicio Civil o Ley Servir es crucial hoy en día pues marca un hito, consideramos uno de los más importantes en el proceso iniciado en el Perú para modernizar al Estado. Cómo se puede hablar de modernización del Estado, sin tratar el tema de los recursos humanos, de las personas que harán posible este proceso, de los trabajadores que se encuentran dentro del problema y de la solución de las múltiples circunstancias que tienen que pasar. Consideramos la piedra angular de la reforma, sin ella no hay cambios. Nos encontramos en transición a la implementación total de la citada norma, que será beneficiosa para el país.

A nivel internacional, la meritocracia siempre está vinculada al concepto de estado burocrático, es decir, a la lógica de la administración pública, como se lleva a cabo el proceso de organización de los trabajadores dentro del Estado.

Sin embargo, a pesar que la mayoría de los gobiernos están basados en parte en la meritocracia, en muchos casos se rompe esta línea por el clientelismo político, dejando de lado el concepto de meritocracia. El caso de Singapur y Finlandia su selección está basada en la meritocracia.

En América latina, hubo la experiencia ecuatoriana, quienes crearon el Instituto Nacional de la Meritocracia, conforme a su Constitución Política en el Art. 228, establece que: "El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos...", la idea fue garantizar mediante este esquema personal idóneo para el servicio público, sin embargo estuvo invadido por la política hasta que se desactivó. Según Jara (2017) manifiesta que en todas las investigaciones se puede observar que existen debilidades al proceso, debido generalmente a la imposición de políticas basadas en el clientelismo político.

Finalmente, en el marco latinoamericano las diversas experiencias muestran en estos últimos decenios que existe una clara subordinación de la cuestión política sobre el principio de la meritocracia.

A nivel nacional, la meritocracia es un hito que legalmente se inició con la ley marco de modernización de la gestión del estado del 30 de enero del 2002, sin embargo pese a grandes esfuerzos por implementar la Ley

del servicio civil, hubo adelantos y retrocesos que impiden la aplicación de esta condición básica para hacer más competitivo el trabajo estatal. En las últimas décadas siempre encontramos en el Perú que a nivel de alta dirección siempre existe una preocupación mínima por la meritocracia, en otras palabras, solo existen funcionarios de confianza que provienen con estudios de prestigiosas universidades extranjeras, con los más altos grados académicos, si así fuera toda la organización pública, seríamos una institución estatal de muy alto prestigio. Sin embargo, encontramos una diversidad de problemas que van desde la profesionalización del empleado público hasta los exiguos niveles remunerativos, teniendo como resultado un estado lento, paquidérmico, improductivo, ineficiente e ineficaz, con mala atención al público. Estos puestos estatales se basan en el clientelaje político.

A nivel regional, en el departamento de Ucayali, existe el problema que desde que se eligen a presidente del gobierno regional hasta la elección de gobernador regional, las distintas organizaciones políticas que asumieron las riendas de la administración regional y municipal, solo se deben a sus partidarios políticos. Esto significa, que como actualmente se cuenta con el régimen de contrato estatal de administración de servicios (CAS), una gran cantidad de trabajadores públicos son sustituidos por nuevos trabajadores provenientes del nuevo gobierno y que participaron en el trabajo político de la elección. En este contexto, se planteó la investigación, tomando como referencia el pilar iv) el servicio meritocrático, dando los reales alcances de la Ley servir conectado con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali (DRTPEU).

El servicio civil es parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector público, que tiene como propósito principal el servicio al ciudadano. El órgano rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ésta tiene la responsabilidad de mejorar el desempeño basado en la meritocracia.

Sin embargo, encontramos servidores públicos que no se profesionalizan, se presentan ingentes cantidades de personas que no se encuentran calificados para

ocupar puestos en el estado, por el contrario como recompensa y favor político por haber apoyado la campaña del candidato ganador en una contienda democrática, acceden a los puestos sin ningún reparo, sin priorizar la meritocracia en el acceso que promueve la normatividad, no olvidar que en el sector público también existen profesionales que esperan ser promovidos a través de un sistema de gestión de talentos.

Por otro lado, parte de esta deficiencia descrita influye negativamente sobre el desempeño laboral, según Chiavenato (2009) entendida como un concepto interno y externo que se tiene de un trabajador, con la finalidad de que se añada mayor valor a las empresas.

Con respecto al marco filosófico, Vázquez (2006) manifiesta que la administración pública puede explicarse desde el punto de vista sociológico a partir del modelo burocrático Weberiano, en donde la burocracia debe entenderse como una acción eficiente que resuelve todos los problemas que presenta la sociedad de manera racional y, como corolario, también las empresas. Según esta corriente la organización burocrática funciona con eficiencia y eficacia.

La investigación se justificó en cuanto a la relevancia social, porque contribuyó a mejorar la calidad de los servicios públicos a través del desempeño laboral, de esta manera, mejoró del valor público en la DRTPEU. Con respecto a las implicancias prácticas: la investigación solucionó la problemática planteada, asimismo, mejoró el servicio público. Así hizo posible mejorar el desempeño del personal. En cuanto al valor teórico: La investigación mostró mayor conocimiento y profundidad del tema, así como la teoría de las variables en estudio; En cuanto a la utilidad metodológica: permitió desarrollar las herramientas de recolección de datos, la validación y confiabilidad, para contrastar las variables del estudio.

El objetivo general fue establecer la relación entre ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali 2019.

MATERIAL Y MÉTODOS

Según Hernández *et al.* (2014) la investigación fue no experimental, porque se encargó de observar fenómenos tal y

como se generan en su ambiente natural, para luego analizarlos. Es el tipo de estudio que se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de las variables para generar un efecto sobre otras variables. Según Hernández *et al.* (2014) el diseño de investigación fue cuantitativa, por tener conclusiones estadísticas para recopilar información procesable. En su modalidad de diseño de investigación causal correlacional, que es una técnica de diseño de investigación no experimental que ayuda a los investigadores a establecer una asociación entre dos variables.

En la presente investigación la población estuvo constituida por 60 trabajadores. La muestra fue de 60 trabajadores, se utilizó el muestreo por conveniencia según Hernández *et al.* (2014), por tratarse de una población pequeña. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; Los instrumentos fueron validados a través de Fichas de validación, por 05 profesionales con el grado académico de Doctor. Utilizó el índice Alfa de Cronbach, para medir el grado de confiabilidad, se utilizó el software SPSS versión 25.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Ley Servir, es calificada como deficiente en un 61,7% y regular en un 38,3%, explicada por la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, es decir, los trabajadores tienen una percepción desfavorable de la Ley servir.

El desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 55,0% y regular en un 45,0%, explicada por la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, es decir, los trabajadores tienen una percepción desfavorable del desempeño laboral.

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación en el nivel 0,01 entre la variable Ley Servir y la variable desempeño laboral, además dicha correlación es calificada como correlación positiva alta ($r = 0,829$). En tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha=0,01 > \text{Sig. (Bilateral)}=0,000$].

La investigación de campo muestra como hallazgo según la prueba de correlación de Pearson, la existencia de una relación en el nivel 0,01 entre la variable Ley servir y la variable desempeño laboral, además

dicha correlación es calificada como correlación positiva alta ($r = 0,829$). En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha=0,01 > \text{Sig. (Bilateral)}=0,000$] que establece que existe una relación significativa entre Ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali 2019.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones entre ellos se puede mencionar a Vásquez (2018) concluye que los trabajadores calificaron en el área de recursos humanos de manera regular en su desempeño laboral, debido a factores como las compensaciones y el rendimiento. Asimismo, la gestión en base a los méritos y la gestión del empleo existe un nivel regular. La capacitación en todos los niveles se hace presente para lograr la eficiencia y eficacia del servidor público. Además, Aguilar (2017) encontró que las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil tienen una relación significativa con el desempeño (Nivel de formación profesional; Grado académico; Nivel de formación profesional; Especialización académica; Contribución a las metas institucionales; Contribución al puesto laboral). Además, la gestión de la capacitación de la Ley del Servicio Civil se relaciona con el desempeño laboral, se enfoca en el tema de capacitación al personal motivando la mejora del desempeño. Asimismo, la gestión del rendimiento se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, confirmando la contribución a las metas institucionales y el puesto laboral que cada colaborador ocupa son de vital importancia siendo ésta la dimensión que más incide en el desempeño laboral.

Con respecto a la teoría de las variables la Ley N° 30057, establece un régimen único y exclusivo en las entidades públicas del Estado. Cuya finalidad es que las instituciones públicas mejoren sus niveles de eficacia y eficiencia, y otorguen servicios de calidad a los usuarios, a través de un nuevo régimen laboral. Con respecto al desempeño laboral, Robbins y Judge (2013) manifiestan que "los investigadores...reconocen tres tipos principales de conductas que contribuyen al desempeño laboral". Los autores mencionan al desempeño como el cumplimiento de deberes que coadyuven

a una mejora en la producción de un bien o servicio.

Por otro lado, en relación a las sub hipótesis en estas se manifiesta lo siguiente: Esta investigación logró demostrar que existe una relación significativa entre Ley servir y desempeño laboral, así como los componentes que involucra a estas variables de estudio en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali 2019.

CONCLUSIONES

En la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre Ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali 2019. Estos resultados permiten tomar acciones sobre las variables Ley servir y desempeño laboral que son calificadas como deficientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, E. 2017. Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yungay, 2017. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz. Perú.
- Chiavenato, I. 2009. Gestión del Talento Humano Tercer edición. México D.F.: McGraw Hill.
- Constitución Política de la República del Ecuador. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Decreto Legislativo N° 040-2014-PCM del 13 de junio del 2014. Aprueba el reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Diario oficial El Peruano, 2014, p. 525139.
- Hernández, R. Fernández, C.; Baptista, P. 2014. Metodología de la investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F. México.
- Jara, I. 2017. Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. Docente en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN). Gerente General del Centro de Educación Continua del IAEN, Ecuador. Artículo de reflexión. Revista Científica ECOCIENCIA 4(2): 29-49.
- Ley N° 30057 del 04 de julio 2014. Ley del servicio civil y sus modificatorias. Diario oficial El Peruano, 2014, p.498585.
- Robbins, S.P.; Judge, T.A. 2013. Comportamiento Organizacional. Decimoquinta Edición. Pearson, México, 2013. 712 páginas. Impreso en México.
- Vásquez, Á. 2018. Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Vásquez, R. 2006. Weber y su concepción de la democracia posible. Andamios 3(5): 213-236.