



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

“Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de
Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”

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

AUTOR:

Porturas Castro, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-6062-1026)

ASESOR:

Dr. Alegría Varona, Gonzalo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

CO-ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi papá Lucho, a mi mamá Marita y a mi compañera y esposa Andreina, quienes son la fuente y motor de mi vida para el éxito profesional que alcanzo y alcanzaré.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo e información para realizar esta investigación y en especial a mi asesor Enrique Castro Ríos por orientarme, apoyarme y guiarme constantemente a lo largo de esta tesis.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEORICO:	1
III. METODOLOGÍA:	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población y muestra.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS:	21
V. DISCUSIÓN:.....	30
VI. CONCLUSIONES:	36
VII. RECOMENDACIONES:.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de la variable Ley del servicio civil.....	21
Tabla 2. Nivel de la variable la motivación laboral.....	22
Tabla 3. Resultados de Correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general.	23
Tabla 4. Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 01.	24
Tabla 5. Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 02	25
Tabla 6. Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 01.	26
Tabla 7. Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 04.	27

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. Análisis descriptivo de la variable Ley del servicio civil.	21
Figura 2. Nivel de la variable motivación laboral	22

Resumen

El presente estudio se ha realizado con el objetivo de determinar la influencia de la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Sobre el diseño de estudio fue descriptiva correlacional de corte transversal, no experimental, de tipo mixto cuantitativa y cualitativa. El instrumento y la técnica utilizada fue la encuesta- cuestionario y una entrevista semiestructurada; para ambas variables de estudio y sus dimensiones. Para la muestra se consideró a 132 trabajadores. Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) 0,125 mayor que 0,05, la cual refiere que la variable LSC y la variable motivación laboral no tienen relación significativa.

La Ley de Servicio Civil modificó las disposiciones sobre la gestión de los recursos humanos para establecer un único régimen, generando diversas posturas por parte de los trabajadores públicos. Por otro lado, esta ley se contradice al plantear algunas exclusiones de instituciones del Estado evitando su alcance.

Finalmente se concluye que no existe relación entre la ley de servicio civil y la motivación. El nivel motivación laboral en la institución se encuentra en un nivel bajo, puesto que consideran que la ley no trae beneficios.

Palabras Clave: Gestión pública; Ley del Servicio Civil; Servidor público; Meritocracia; Compensaciones; Estabilidad; Motivación.

Abstract

The present study has been carried out with the objective of determining the influence of the civil service law on the motivation of public servants in the Ministry of Justice and Human Rights 2021. Regarding the design of the study, it was descriptive, correlational, cross-sectional, not experimental. , of a mixed quantitative and qualitative type. The instrument and technique used was the survey-questionnaire and a semi-structured interview; for both study variables and their dimensions. For the sample, 132 workers were considered. The results showed a Sig. (bilateral) 0.125 greater than 0.05, which indicates that the LSC variable and the labor motivation variable do not have a significant relationship.

The Civil Service Law modified the provisions on the management of human resources to establish a single regime, generating different positions on the part of public workers. On the other hand, this law contradicts itself by proposing some exclusions of State institutions avoiding its scope.

Finally, it is concluded that there is no relationship between the civil service law and motivation. The level of work motivation in the institution is at a low level, since they consider that the law does not bring benefits.

Keywords: Public management; Civil Service Law; Public server; Meritocracy; Compensations; Stability; Motivation.

I. INTRODUCCIÓN:

A nivel mundial los países buscan mejores formas y procesos en la captación del talento humano para ocupar cargos de acuerdo a su perfil en instituciones públicas o privadas. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, (LSC) El Peruano (2013), parte con el objetivo de “establecer un régimen único y exclusivo para los individuos que brindan servicios en las entidades del Estado, teniendo como finalidad alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y de calidad mediante un esmerado servicio civil; entendiendo que los sujetos son el activo más importante de las instituciones, encargados del diseño y la implementación de las políticas públicas. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo – OIT cumple la función normativa a nivel internacional, promoviendo oportunidades de trabajo decente, a través de los empleadores y gobiernos, que garanticen prácticas de política social, coherente, eficaz y sostenibles.

En esa misma línea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, realiza foros de discusión de empleo público donde se plantea cómo evaluarlos, generar lealtad, compromiso, competencias, movilidad dentro del Estado y cómo se organiza toda la cadena de valor para lograr un segmento directivo fuerte. Asimismo, en su último foro internacional la OCDE (2021) recomienda el fortalecimiento del servicio civil, a través de la identificación de funcionarios públicos con habilidades y competencias que tengan calificaciones requeridas bajo un sistema transparente y basado en méritos para responder de forma eficaz a las necesidades la sociedad civil. Igualmente, la OCDE (2019) recomendó a América latina y el Caribe poner en práctica estrategias de integridad transversales que abarquen a todo el gobierno y que involucre a la sociedad para promover un servicio público profesional basado en la meritocracia.

En el ámbito internacional el Perú busca mejorar las estrategias y actualizar sus herramientas de gestión pública a través de alianzas con el Instituto Nacional de Administración Pública - INAP (2022) donde se comparten conocimientos sobre las mejoras en las prácticas en la gestión

pública y el reforzamiento del Servicio CIVIL (SC) a la población, comprendiendo que el INAP es una institución pública del gobierno español, creado con el fin de seleccionar y formar funcionarios y empleados públicos competitivos, además de sostener vínculos de apoyo con organizaciones en la formación de colabores públicos, a nivel nacional e internacional. En el Perú, la Autoridad Nacional del SC – SERVIR (2017) es el organismo encargado de impulsar la permutación de información, prácticas y entendimiento en el entorno de sus competencias.

A través, de la Ley Modernización de la Gestión del Estado (2002), N° 27658, se declaró al Estado peruano en proceso de modernización de las entidades y en sus procedimientos, con el fin de perfeccionar la gestión, el valor público y elevar un estado igualitario, descentralizado al servicio de la población. Asimismo, la Secretaría de Gestión Pública - SGP (2022), en el proceso de modernización, crea las condiciones para que las entidades se modernicen e incentiven a modernizarse, elaborando mecanismos de ayuda para la concreción de los cambios.

Hoy en día, la LSC (2022) es esencial en las reformas de un servicio a gusto, entendiendo al SC (2020) como el agrupamiento de personas que laboran en el Estado, llamados trabajadores públicos, quienes tienen por finalidad aumentar la calidad de los servicios a la ciudadanía. Asimismo, la LSC pretende elevar el desempeño y la instauración del principio de mérito a través de la profesionalización de los servidores públicos.

La LSC o Ley Servir es fundamental para el progreso de la nación. Si bien el proceso de modernización del Estado tiene cinco pilares, para efectos del presente estudio se dará mayor énfasis al cuarto pilar que hace referencia al servicio civil meritocrático, el cual se orienta a enriquecer el desempeño de los trabajadores del Estado en beneficio de sus habitantes. La idea consiste en buscar información de los trabajadores administrativos públicos del MINJUSDH respecto de la percepción que tienen sobre la Ley SERVIR para los cargos clave de las entidades públicas resaltando la meritocracia en el acceso, promoción, evaluación y permanencia de la entidad.

El Estado peruano necesita lineamientos para un manejo eficiente de sus representantes públicos en la administración y claridad en las funciones que le compete al Estado, pero esta reforma debe ir acompañada por algo que motive a los empleados a integrarse a este sistema entendiendo que esta reforma evalúa principalmente la gestión por resultados.

Al respecto, Luu (2017) manifiesta que los ciudadanos exigen cada vez más mejoras en el servicio en su interacción diaria con las instituciones públicas. Asimismo, McCarthy et al. (2019) expresa que solo cuando los funcionarios públicos tienen la motivación, se pueden dar mejoras en los servicios públicos al estar motivados por incentivos materiales y recompensas intangibles.

Según Taylor (2008), la motivación en el servicio público tiene un contenido importante en los trabajos significativos para la sociedad; los cuales trascienden los intereses personales y apuntan al beneficio y los valores públicos. Por otro lado, Kim (2017) expresa que son muchos los factores que están incidiendo en la motivación del servicio público, en el cual, las políticas públicas juegan un papel importante en estimular y motivar a los subordinados, lo que posteriormente tiene una gran influencia en el desempeño de la organización pública. En ese contexto surge la necesidad de pensar si la LSC contiene el argumento y carácter para motivar a los servidores públicos a desarrollarse bajo este sistema en el MINJUSDH.

Finalmente, en esta investigación se evaluará la LSC y cómo se ha ido incorporando al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y en los servidores públicos; además, se pretende evidenciar las razones que los motivan a ser parte de este régimen.

Sobre los antecedentes descrito líneas superiores se crea la formulación del problema: ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? Como problemas específicos se determinaron los siguientes: ¿Cómo influye la ley del servicio civil en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? ¿Cómo influye la ley del

servicio civil en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021?

El aporte teórico. La presente investigación pretende expresar las categorías y relaciones novedosas que no han sido elaboradas por otros autores ni aparecen en la literatura, mediante la solución de problemas que precisen la elaboración de un nuevo aporte teórico que modifica, o niega los precedentes citados en esta pesquisa, y proponer alternativas de su utilización. Como aporte teórico, en esta investigación se utilizará la LSC y teorías acerca de la motivación laboral; en este sentido, se hará la búsqueda de algunos teóricos sobre la variable en mención. Asimismo, se realizará la desagregación de las variables tomando sus dimensiones como fundamento para realizar las hipótesis específicas que permitan sostener el estudio planteado. También, se tomarán en cuenta, los factores, la importancia, las causas y consecuencias de cada una de las dimensiones. Además, se utilizarán un gran bagaje de recursos de información de revistas científicas, tesis de medios digitales y libros físicos, los cuales son citados y parafraseados según el estilo de formato exigido por la universidad.

Respecto a la metodología se planteó el método, el diseño, el enfoque y el tipo de investigación de acuerdo al estudio realizado. También se emitió el planteamiento del problema acto seguido se propusieron los objetivos, e hipótesis, generales y específicas las cuales recaerán en la población establecida por el autor. Asimismo, se utilizó programas estadísticos Excel y SPSS, logrando obtener resultados precisos.

Los objetivos que se han establecido en la investigación están considerados en: un objetivo general y cuatro específicos que se detallarán a

continuación: Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Y como objetivos específicos se han determinado las siguientes premisas. Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la condición física de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Determinar la influencia de la ley del servicio civil en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

La hipótesis está conformada por una general, y cuatro específicas detalladas a continuación. La ley del servicio civil influye significativamente en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. A continuación, se detallan las hipótesis específicas: La ley del servicio civil influye significativamente en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. La ley del servicio civil influye significativamente en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. La ley del servicio civil influye significativamente en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. La ley del servicio civil influye significativamente en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

Como respaldo de la pesquisa, se efectuó la búsqueda de tesis y artículos científicos nacionales e internacionales que contengan las variables de estudio, las cuales reforzarán los resultados de esta investigación y servirán para entablar una discusión respecto a los resultados encontrados por los autores citados.

Khanh & Trung, (2020) el objetivo del autor fue investigar la relación entre las dimensiones del liderazgo de servicio y la motivación de los servidores públicos. Los datos se recopilaron de funcionarios que trabajan en organizaciones públicas, a través de formularios de encuesta. Las hipótesis de investigación se prueban mediante análisis factorial y regresión. Los resultados informan que el liderazgo afecta positivamente la motivación del servicio público en el siguiente orden ascendente: empoderamiento, distanciamiento, perdón, humildad, integridad, responsabilidad y coraje.

Quimper (2019) el objetivo del investigador fue determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra se conformó con 152 empleados del instituto penitenciario, la técnica usada fue la encuesta -cuestionario. Asimismo, se determinó la correlación de hipótesis general y específica mediante Rho. La estadística mostró la relación positiva débil entre las variables, comprobando que el SC influye con la motivación laboral de dicha institución.

Maceda & Rujel (2017) el propósito fue determinar la incidencia de la LSC en la motivación laboral en el Binacional de Puyango. La investigación fue de tipo descriptiva, muestra 132 empleados. Técnica e instrumento, encuesta y cuestionario. Concluyó que la LSC incide positivamente en la motivación laboral.

Castañeda et al. (2019) la finalidad de esta pesquisa fue determinar la influencia de la LSC en la motivación de los colaboradores. La población y muestra son la misma la cual consta de 40 servidores de la municipalidad de Guadalupe, donde tuvieron que marcar una serie de preguntas a través de una encuesta. Posterior al tratamiento de datos, se descubrió una influencia directa de la LSC respecto a la motivación.

Jayo (2021) el objetivo se encamino a determinar cómo influye la incorporación al SC en las actitudes de los empleados con el régimen del Decreto Legislativo 276. Presento un enfoque cuantitativo, aplicada, pre-experimental. 92 trabajadores conformaron la muestra. La técnica llevada a cabo una encuesta. Después de pasar los datos por el SPSS.25, se concluye influencia sobre las variables en cuestión.

Landa (2021) el propósito de investigación transitó en determinar el análisis de puesto y las remuneraciones con el cumplimiento de la LSC. El estudio fue correlacional y no experimental, uso una muestra de 98 empleados de la UNMSM. Para el análisis y recojo de la información numerativa se aplicó una encuesta. Se encontró insuficiente conocimiento de la LSC, desacuerdo con su ejecución y no entender la forma del análisis de los puestos sobre las reformas remunerativas.

Ruiz (2018). Esta tesis es de enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional y diseño no experimental. La población 115 sujetos que laboran en el instituto "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi". Para recolectar los datos se eligió la encuesta - cuestionario con escala de Likert. Los resultados demostraron que el SC tiene relacion directa con el desempeño laboral.

Rodriguez & Carcausto (2021) el objetivo consistió en determinar la implicancia de la LSC y la motivación de los trabajadores del municipio de San Román. El estudio elaborado fue descriptivo - correlacional, no experimental

transaccional - correlacional, su muestra de 200 empleados. Los resultados se hicieron a través del SPSS- Pearson, mostrando una relación entre las variables.

Quispe (2020) la investigación consistió en observar la percepción de los colaboradores públicos sobre la LSC en el municipio de Cabana, 52 contratados y nombrados públicos. Este documento se preparó con un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, descriptivo transeccional que describe la percepción del SC en un tiempo establecido. Concluyendo que los trabajadores no reciben información por ningún medio sobre sobre la LSC.

Llica (2020) la pesquisa fue establecer de qué manera se desarrolla la elección por concurso público y cómo influye en la misión del municipio de Tacna. Para el análisis se consideró los distintos procesos de selección de entrada a la carrera pública. Se consideró estudio básica, no experimental y transaccional, constituida por 83 servidores elegidos como la muestra. Se utilizó el cuestionario- encuesta como instrumento y técnica. concluyendo que el concurso público de méritos en el marco de la LSC influye significativamente en el logro de misión del municipio de Tacna.

Rojas (2021) el objetivo del estudio se fundamentó en establecer de qué manera la LSC se relaciona en las labores del colaborador público de la Universidad de Chachapoyas. El estudio fue básico, descriptivo, correlacional, con un enfoque cuantitativo, no experimental, 81 sujetos estuvieron comprometidos en la muestra, la encuesta, y cuestionario fueron usados como la técnica e instrumento. El resultado señala, relación moderada de las variables.

Peña & Villón (2018). el objetivo fue establecer cómo influye la motivación respecto al talento humano. La metodología se enmarcó en la hermenéutica, posibilitando un sin número de referencias teóricas, criterios

básicos de la motivación, finalizando que el comportamiento del servidor público, obedece a factores motivacionales a fin de satisfacer sus necesidades respecto a sus labores.

Sornoza et al. (2020) el documento se centró en analizar criterios motivacionales en entidades públicas de dos países, para ello, se realizó un análisis del marco teórico existente de los sistemas públicos del Ecuador y de China, se evidencia en este último país que las motivaciones incluyen atracción por proponer políticas públicas, responsabilidad con el beneficio público a cambio de privaciones del personal. Respecto al otro país las circunstancias motivadoras se desencadenaron en relación a la afiliación, necesidades de logro y reconocimiento.

Hernández & Morales (2017) su objetivo se enmarcó en determinar la relación entre motivación y satisfacción de los trabajadores públicos. El trabajo de campo incluyó una encuesta a través de un balotario de preguntas que respondieron a las variables en estudio, concluyendo la efectividad significativa entre las variables en cuestión.

Riba & Ballart (2017) esta investigación presentó el concepto de motivación como posible instrumento para evaluar a trabajadores públicos, donde se analiza la relación entre las actitudes, compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo. Se determinó relación positiva entre las variables de la investigación.

Haider et al. (2019) señala que la motivación de los empleados siempre ha sido motivo de preocupación para el sector público y privado. El estudio se focaliza en la motivación laboral sostenible de los empleados del gobierno local. Este estudio examina e intenta descubrir las trayectorias profesionales de los empleados del gobierno local en el Estado de Oregón, Estados Unidos,

a través de un riguroso método de investigación. El estudio revela una serie de factores que facilitan y/o inhiben la PSM de los empleados.

Morales & Rey (2021) El marco del estudio se contempló en examinar la LSC, y su Reglamento General, en los trabajadores administrativos, su objetivo principal fue entender como se viene manejando esta ley. Para ello se estableció trabajar con una técnica y su respectivo instrumento, encuesta y cuestionario, aplicado a 95 trabajadores señalados como la muestra de estudio, los resultados arrojaron que más del 30% de los servidores públicos no tiene ningún conocimiento de la norma, Asimismo, consideran que se deben tomar acciones para el tránsito a este reciente régimen laboral.

Lezama (2022) el objetivo del investigador fue determinar la relación entre la LSC y la motivación laboral de los empleados del municipio de Ascope, la pesquisa tuvo el enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, no experimental, diseño correlacional, descriptivo de corte transversal, conformada por 183 trabajadores que corresponde a la muestra, la técnica diseñada constó de encuesta -cuestionario. Finalizó que existe una correlación positiva alta entre las variables.

Respecto a la variable independiente, la LSC, la Autoridad Nacional SERVIR “Formula las políticas a nivel nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad”.

Proceso de selección:

Por su parte, Chiavenato (2000) establece que el proceso de selección es una serie de fases que deben ser claramente definidas. Asimismo, Peña (1993) señala que el análisis del puesto proporciona la descripción de las

tareas del personal público en todos los niveles con la finalidad de recoger a los postulantes más competentes para dicho cargo.

La gestión de la capacitación:

Según la LSC, es una estrategia esencial para el logro de los objetivos de la organización del Estado que busca ampliar el desempeño de los empleados para ofrecer servicios acordes a las necesidades de los usuarios, a través del fortalecimiento y mejoras en las capacidades. Para ello, los servidores se someten a las exigencias que deben cumplir, tales como en el aumento de la productividad de las entidades del Estado. El colaborador que reciba capacitación tiene que permanecer en su institución la misma temporada que permaneció en la capacitación, esta obligación no toca a los puestos de confianza. Para aquellos empleados que abandonen la capacitación están obligados a regresar lo invertido.

Gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño:

SERVIR, la comprende como el compromiso y el aporte de los servidores con las metas institucionales evidenciadas en las necesidades de los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. En ese sentido, el Ministerio de vivienda (2019) refiere que es una herramienta de gestión del talento humano comprendida dentro de los siete subsistemas administrativos de recursos humanos del sector público.

Las compensaciones:

El término compensación, define el salario brindado por las empresas a sus colaboradores, a cambio de servicios ocupados de acuerdo al puesto otorgado, estructurada de la siguiente manera: a) La contraprestación monetaria, responde a las actividades, b) La compensación no económica, ofrecida para elevar la competitividad y motivar de los trabajadores. Asimismo, Deloitte (2015) sostiene que es una poderosa herramienta que alinea los

esfuerzos de los operarios en un sentido conveniente a los objetivos de la institución.

Teorías relacionadas a la variable motivación laboral:

Respecto a motivación laboral, Newstrom (2011) la define como "El conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera" (p.107). Asimismo, el autor refiere que estas se dividen en motivación intrínseca, los sujetos se motivan al realizar tareas encontrando satisfacción y disfrute en su realización. Y motivación extrínseca. En la otra motivación los individuos son manipulados por la remuneración que obtienen a consecuencia del movimiento laboral. En ese mismo sentir, Locke y Latham (2004) argumentan que la motivación se refleja a través de factores internos que impulsan su actuar y factores externos creados como estímulos laborales.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) establecieron algunos indicadores respecto al grado en que se identifican los trabajadores con la empresa. Deseo de permanencia en la organización, grado que los empleados reconocen haber empleado tiempo - empeño, y reconocimiento de los empleados. Por otro lado, Stephen P. Robbins (1999) precisa a la motivación como el deseo que tiene el individuo de lograr objetivos y metas de las organizaciones.

Condiciones físicas adecuadas:

El estudio se basa en la teoría de motivación-higiene fundamentada por Herzberg (1959) la cual refiere que la motivación está condicionada en el ámbito laboral e influye en la conducta laboral, factores higiénicos -tiene que ver con el lugar donde desempeñan sus funciones; los cuales están fuera del control del trabajador. Y, en relación a la motivación intrínseca de la persona, estas se relacionan con el crecimiento, la responsabilidad, el reconocimiento y el logro.

Salario y/o remuneración:

Según Barnat (1995) compensar es el resarcimiento de algún daño causado, la definición central del intercambio es la retribución.

La compensación se refiere Dessler (1996) a la retribución que el sujeto percibe por su labor, Villanueva y González (2005) expresan que las recompensas extrínsecas se reflejan con el salario, u otra forma reflejada en valor monetario. Las recompensas intrínsecas son internas del individuo no reflejadas en valor monetario sino por temas personales influenciados por la satisfacción laboral.

Estabilidad en el Empleo:

La estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación de un empleado la cual genera un sentimiento de pertenencia con la institución. La estabilidad laboral significa la permanencia en el empleo por medio de un contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, que sea sostenible y no culmine sin motivo. Esto conlleva al trabajador a superar el periodo de prueba de lo contrario el empleador puede prescindir unilateralmente del trabajador según el régimen laboral peruano de empresas privadas.

Oportunidad de Ascenso y Promoción:

Ascenso:

Según Blum (1990) la satisfacción laboral es resultado de un conjunto de posturas que disponen los colaboradores en conexión con sus labores, los salarios, las oportunidades de ascenso y el reconocimiento entre otros. Por su parte, Landy y Conte (2005) señalan que es el resultado del valor de la experiencia laboral, Asimismo, Spector (2002) señala que la satisfacción laboral se sostiene por las actitudes y percepciones respecto de sus empleos enmarcados en sus cargos, condiciones y mejoras salariales.

Promoción de personal:

Es un método de recursos humanos que realiza prácticas que permiten seleccionar, contratar y retener a los individuos más idóneos en las instituciones. Asimismo, Werther y Davis (1987) obedecen a un proceso mediante el cual los colaboradores tienen una posición más elevada respecto a las siguientes variables; remuneración, responsabilidad y jerarquía en las instituciones. Las elecciones del personal se inician de trayectorias profesionales, Gómez et al. (2001) en comparación de sistemas informales que no emplean criterios establecidos. Sin embargo, Powell (1999) en los sistemas formales de promoción de personal, se utilizan criterios de mérito, habilidades, experiencia y el desempeño de la persona, Werther y Davis, (1987) y la antigüedad; basado en la vinculación del empleado con la organización.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 El tipo de investigación.

La investigación fue de tipo descriptiva, se detallaron antecedentes, características, importancia de la motivación laboral en los trabajadores públicos en relación con la LSC. Según Hernández et al. (2014) el estudio descriptivo se orienta a detallar particularidades, de personas, sociedades, grupos, procesos, o cualquier otro fenómeno que se pretenden medir.

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación otorga soporte en el proceso de planeación del trabajo que se desea abordar en la perspectiva del conocimiento científico. Sobre este término, Sampieri et al. (2013) refiere que la estrategia planteada debe responder al planteamiento del problema. Asimismo, refiere que los estudios mixtos, se deben ver como estudios híbridos, los cuales llevan una serie de procesos y etapas que suelen integrarse en los enfoques cuantitativo y cualitativo. Hernández et al. (2014) el estudio mixto comienza con un planteamiento del problema que busca el uso e integración de ambos enfoques” (p.540).

Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio y las variables analizadas, por un lado es cuantitativa, porque se midieron cantidades y, por otro, es cualitativa, pues se midieron cualidades. En relación a lo señalado, el estudio es mixto.

Denzin y Lincoln (2005) contemplan la investigación cualitativa en un campo de investigación inherente, y es empleada en varias disciplinas y campos del conocimiento. Asimismo, no tiene una perspectiva teórica

que resulte de sí misma. Este tipo de investigación no manifiesta privilegios ninguna práctica metodológica por sobre otra.

Tamayo (2003) expresa que las investigaciones de corte cuantitativo, son paramétricas y las hipótesis deben estar contenidas por las variables y su operacionalización permite probarse a través de procedimientos estadísticos. Además, argumenta que, si la información es de orden cuantitativo, el proceso estadístico debe ser riguroso y el resultado es exacto.

Según Hernández et al. (2014) el nivel responde al rango de correlación, que comulga entre las variables en relación a los sujetos pertenecientes a la muestra. Este tipo de investigación persigue determinar el grado de las variaciones en uno o varios factores, con frecuencia se calculan estadísticamente a través de coeficientes de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Ley del Servicio Civil - SERVIR

Variable Dependiente: Motivación laboral

3.2.1 Definición Conceptual

Variable: Ley del Servicio Civil - SERVIR

En un sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos, conformado por individuos que laboran para el Estado, llamados servidores públicos por brindar servicios a la ciudadanía, regidos por un conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de los recursos humanos en el Estado.

Variable: Motivación laboral

Es la capacidad que tiene la empresa para mantener una actitud positiva en sus colaboradores a través de estímulos atractivos, permanentes que generan desempeño.

3.2.2. Definición Operacional

Variable: Ley del Servicio Civil - SERVIR

LSC, el Peruano (2013), Ley N° 30057, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Variable: Motivación laboral

Respecto a la motivación laboral, Newstrom (2011) la define como "El conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera". Dividido en motivación intrínseca y extrínseca. Motivación (p. 107).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que "la población o universo es el conjunto de todos los casos" (p.119). Para esta investigación se considera población a todos los colaboradores del MINJUSDH. Dicha información está basada en base a la planilla de trabajadores.

3.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), es una porción de la población la cual requiere delimitar, para generar resultados y establecer parámetros, población (p.173). La muestra estuvo comprendida por 132 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

Mario & Tamayo (2010) refiere que en investigaciones complejas y cuando las poblaciones son muy grandes, hay que hacer un muestreo, es decir, seleccionar una muestra como parte representativa de la población. Cuando los criterios con que se determinó la población son claros y se identifican en cada uno de los elementos de ella, se dice que la población es homogénea, y cuando sucede lo contrario, se dice que la población es heterogénea (p.67)

Muestreo no probabilístico por conveniencia, criterios aplicados para la inclusión; trabajadores contratados, nombrados dispuestos a participar en la investigación. Criterios de exclusión; Todo aquel que no tiene interés del tema y ausentes justificables.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta y entrevista, según Hernández, (2014) la encuesta requiere utilizar técnicas de recolección de datos y de análisis estadísticos y la correcta interpretación de los resultados. Recolectar los datos implica reunir datos con un propósito específico.

El instrumento que se aplicará será la encuesta – cuestionario. De acuerdo a Brace (2008) el instrumento para recolectar datos es el cuestionario, a través de un bloque de preguntas respecto a las variables, las cuales deben ser coherentes al problema y la hipótesis planteada en el estudio. Los instrumentos de prueba que se aplicarán a los trabajadores del MINJUSDH serán validados por el juicio de expertos y el Alfa de Cronbach.

Para (Muñoz, 1998) la entrevista es la captación de opiniones y criterios personales de los encuestados permitiendo al investigador obtener información de primera mano y realizar interpretaciones convenientes que ayuden a responder a las hipótesis de la investigación.

La validez, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. La validación del cuestionario se llevará a cabo mediante juicio de expertos, quienes brindarán sus opiniones personales, con la aplicabilidad del cuestionario. Para realizar esta tesis se emplearán dos instrumentos de encuestas. Para la primera variable los indicadores fueron extraídos de la misma Ley Servir que fueron utilizados en similares estudios de investigación, se usó una versión adaptada. Igualmente, del segundo instrumento se utilizó una versión adaptada por Quimper (2019) y validada por un grupo de docentes en metodología. Cabe mencionar que ambas encuestas fueron utilizadas en estudios similares y en el mismo nivel para el grado de estudio.

La confiabilidad, se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes en su aplicación repetida al mismo individuo. Sánchez & Echeverry (2004) alude a la estabilidad de su medición a través de un test obteniendo resultados similares en condiciones diferentes. La validez se aplicará al cuestionario y será ordenada a través de la prueba aplicada a 20 servidores públicos del MINJUSDH, teniendo en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

El procesamiento de datos estará constituido por el nivel descriptivo, reflejado mediante tablas de frecuencias y gráficos con sus respectivas interpretaciones. Sobre el nivel inferencial, se procederá a la prueba de normalidad mediante Rho. También se procederá a la fiabilidad del instrumento mediante la prueba piloto para establecer su validez. Además, se realizará las coordinaciones requeridas con la institución para obtener la aceptación y proceder con el desarrollo de la investigación, las cuales serán evidenciadas en los anexos.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizará el método analítico transversal que caracteriza a las ciencias descriptivas y método de observación científica, y la predicción al planteamiento de la hipótesis será comprobada en la investigación. La recolección de información, se efectuará mediante la visita a la entidad en este caso el Ministerio de justicia y Derechos Humanos, aplicando encuestas a los servidores públicos de dicha institución.

Los datos recabados por la aplicación de la encuesta se acopiarán y tabularán en una tabla de Excel, los cuales serán trasladados posteriormente al programa SPSS. Versión 25., con el fin de captar resultados rápidos sin riesgo y presentar información de manera ordenada y sencilla para informar conclusiones concretas.

3.7 Aspectos éticos

Para llevar a cabo la presente tesis se consideró el consentimiento de la institución y los servidores públicos involucrados. Además, se respetó los las políticas y normas de la institución y de la casa de estudios. Asimismo, se resguardó la reserva y confidencialidad de los involucrados que colaboraron en la investigación.

III. RESULTADOS:

3.1. Análisis descriptivo de la variable Ley del servicio civil.

Tabla 1.

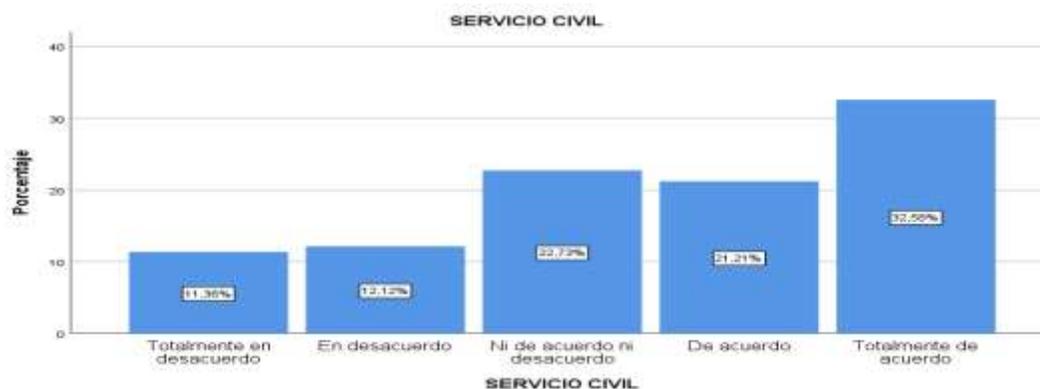
Nivel de la variable Ley del servicio civil

		SERVICIO CIVIL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	16	12,1	12,1	23,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	22,7	22,7	46,2
	De acuerdo	28	21,2	21,2	67,4
	Totalmente de acuerdo	43	32,6	32,6	100,0
	Total		132	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del MINJUS.

Figura 1.

Análisis descriptivo de la variable Ley del servicio civil.



Según la tabla 1 representado gráficamente en la figura 1, de los 132 trabajadores que participaron en la encuesta en relación a la variable, LSC en la categoría “totalmente de acuerdo” el 32,58% refieren que esta ley tiene una actitud positiva, seguido de un 21,21% en la categoría “de acuerdo”. Asimismo, desde el extremo izquierdo un 11,36% de los encuestados se ubicaron en la categoría “totalmente en desacuerdo”, otro 12,12% se muestra en “desacuerdo” en pertenecer a este proceso de regímenes, por otro lado, un 22,73% se encuentra en el espacio neutro. Los datos confirman que el grueso de los encuestados se encuentra “totalmente de acuerdo” a la LSC, un régimen alineado a las expectativas de los colaboradores de la institución.

3.2. Análisis descriptivo de la variable motivación laboral y sus dimensiones, donde se muestra las categorías, la frecuencia y el porcentaje.

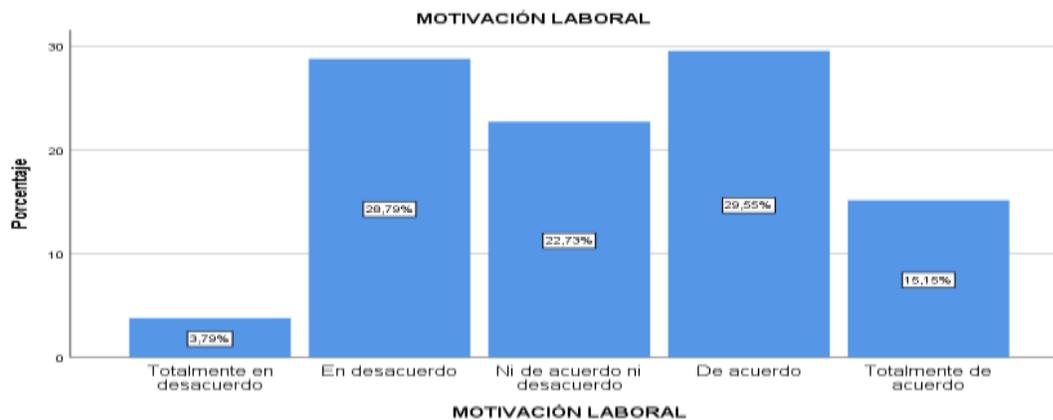
Tabla 2.

Nivel de la variable la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	38	28,8	28,8	32,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	22,7	22,7	55,3
	De acuerdo	39	29,5	29,5	84,8
	Totalmente de acuerdo	20	15,2	15,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Figura 2.

Nivel de la variable la motivación laboral



Según la tabla 2 y la gráfica 2, respecto a la variable motivación laboral, de los 132 colaboradores que participaron en la encuesta, el 15,15% se encuentra en la categoría “totalmente de acuerdo” seguido de un 29,55% en la categoría “de acuerdo”. Por el otro extremo el 3,79% se encuentra “totalmente en desacuerdo” y el 28,79% se ubica en el nivel “de desacuerdo” Asimismo un 22,73% se ubicó en la categoría “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. El resultado representativo de esta tabla se evidencia en la categoría “en desacuerdo” y “de acuerdo” por una diferencia mínima del 1% de los encuestados, finalmente se analiza que menos del 50% de los trabajadores se siente motivado por esta Ley.

Prueba de la hipótesis general

- Ha: La ley del servicio civil influye significativamente en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.
- Ho: La ley del servicio civil no influye significativamente en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

Tabla 3.

Resultados de Correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general.

Correlaciones

			SERVICIO CIVIL	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	SERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	,134
		Sig. (bilateral)	.	,125
		N	132	132
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,134	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	.
		N	132	132

De la tabla 3, en vista que el nivel de Sig. (bilateral) es 0,125 mayor que 0,05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que la variable LSC y la variable motivación laboral no tienen relación significativa. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0,134$ es decir una correlación positiva directa entre las variables. Esto quiere decir que si una de las variables aumenta la otra también.

Prueba de hipótesis específica 01

- Ha: La ley del servicio civil influye significativamente en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.
- Ho: La ley del servicio civil no influye significativamente en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

Tabla 4.

Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 01.

		Correlaciones		
			SERVICIO CIVIL	Condiciones físicas
Rho de Spearman	SERVICIO CIVIL	Coefficiente de correlación	1,000	,030
		Sig. (bilateral)	.	,733
		N	132	132
	Condiciones físicas	Coefficiente de correlación	,030	1,000
		Sig. (bilateral)	,733	.
		N	132	132

Se observa en la tabla 4 que la dimensión condiciones físicas no tiene relación significativa con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. (bilateral) es 0,733 mayor que 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que la LSC y la dimensión condiciones físicas no tienen relación significativa. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.030$, es decir una correlación positiva baja entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 02

- Ha: La ley del servicio civil influye significativamente en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.
- Ho: La ley del servicio civil no influye significativamente en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

Tabla 5.

Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 02

			SERVICIO CIVIL	Salario
Rho de Spearman	SERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	,135
		Sig. (bilateral)	.	,123
		N	132	132
	Salario	Coeficiente de correlación	,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,123	.
		N	132	132

Se observa en la tabla 5 que la dimensión de los salarios no guarda una relación significativa con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. (bilateral) es 0,123 mayor que 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.135$, es decir una correlación positiva fuerte directa entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 03

- Ha: La ley del servicio civil influye significativamente en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.
- Ho: La ley del servicio civil no influye significativamente en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

Tabla 6.

Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 01.

Correlaciones				
			SERVICIO CIVIL	Estabilidad
Rho de Spearman	SERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	,043
		Sig. (bilateral)	.	,625
		N	132	132
Estabilidad		Coeficiente de correlación	,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,625	.
		N	132	132

La presente tabla 6 muestra datos pertenecientes a la dimensión estabilidad la cual no guarda una relación significativa con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. es 0,625 mayor que 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis del autor y se acepta la hipótesis nula. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.43$, es decir una correlación positiva baja directa entre las variables

Prueba de hipótesis específica 04

- Ha: La ley del servicio civil influye significativamente en la oportunidad de ascenso de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021
- Ho: La ley del servicio civil no influye significativamente en la oportunidad de ascenso de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.

Tabla 7.

Resultados de correlaciones con la prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 04.

		SERVICIO CIVIL	Oportunidad de Ascenso
Rho de SpearmanSERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	,121
	Sig. (bilateral)	.	,167
	N	132	132
Oportunidad de Ascenso	Coeficiente de correlación	,121	1,000
	Sig. (bilateral)	,167	.
	N	132	132

Se observa en la tabla 7 para la hipótesis planteada para la dimensión de oportunidad de ascenso no guarda una correlación con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. (bilateral) es 0,167 mayor que 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis del autor y se acepta la nula, la cual refiere que la LSC y la dimensión de oportunidad de ascenso no tienen relación significativa. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.121$, es decir una correlación positiva directa.

B. Resultados de la entrevista a trabajadores del MINJUSDH.

Sobre los entrevistados. Profesionales con años de experiencia en el sector público con cargos de analistas, expertos y directivos. Asimismo, algunos de ellos practican la docencia y cuentan con un amplio conocimiento sobre la LSC y su aplicación en las instituciones del Estado, según su estructura organizacional.

Análisis de las entrevistas.

Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

Los entrevistados confirman que no hay motivación alguna de cruzar al régimen de las LSC puesto que no cumple con las expectativas del servidor en todas las modalidades de los regímenes laborales existentes en la institución.

Ley del Servicio Civil y la meritocracia.

Un gran porcentaje de los encuestados está de acuerdo con la LSC respecto a la meritocracia por el valor profesional que la institución requiere para una gestión eficiente; sin embargo, los participantes aseguran que no se aplica por factores políticos y amicales.

Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas

Los expertos manifiestan que es una gran iniciativa de esta ley, sin embargo, las capacitaciones se daban con anterioridad a la LSC en todos los regímenes existentes sin excepción alguna. Por otro lado, en la actualidad las capacitaciones que se desarrollan en la institución no se adecuan en fortalecer las habilidades, confianza y motivación del

empleado debido a que los cursos planteados por la institución no se ajustan al conocimiento requerido por el personal, según las necesidades de su área laboral.

Ley del Servicio Civil y las compensaciones

En cuanto a las compensaciones, manifiestan que son desproporcionales y trasladarse a este único régimen no garantiza mejoras en su economía, puesto que la escala remunerativa propuesta por la ley está desactualizada y no contempla el costo de vida actual afectada por la inflación.

V. DISCUSIÓN:

La aprobación de la LSC ha generado diversas posturas por parte de los colaboradores públicos. Los resultados mostraron que LSC no influye en la motivación de los colaboradores del MINJUSDH. Según los resultados de la tabla 3, el nivel de Sig. es 0,125 mayor que 0,05 la cual rechaza la hipótesis del estudio, estableciendo que no existe relación significativa entre la LSC y la variable motivación laboral. Al respecto en este documento se plasmó una serie de estudios como antecedentes para realizar una crítica constructiva en base a los resultados encontrados en otras instituciones del Estado en los últimos cinco años.

En el 2013, la Ley 30057, estableció un único régimen, con la finalidad de mejorar su desempeño a través de la profesionalización, el mérito y el ordenamiento de sus deberes y derechos. Por otro lado, desde una apreciación muy subjetiva, esta ley se contradice al excluir algunas instituciones del Estado.

En ese sentido, Quimper (2019), Maceda & Rujel (2017) y Castañeda et al. (2019), realizaron estudios referentes a la incorporación de la LSC en diferentes instituciones a nivel nacional, con el objetivo de determinar la relación entre LSC y la motivación laboral. Al realizar la comprobación de hipótesis mediante Rho., se comprobó que la LSC influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores públicos.

Al contrastar los resultados de estos autores con el resultado de este estudio nos encontramos en polos diferentes debido a que los servidores públicos del MINJUSDH no encuentran atractivo pertenecer a este régimen por la falta de coherencia en la ley misma, lo cual se contradice al mencionar un régimen único y exclusivo pues excluye a determinado número de instituciones. Un

bloque fuerte de trabajadores de la institución menciona que la ley carece de idoneidad puesto que afecta y atenta los beneficios ganados durante la actividad laboral como la compensación por tiempo de servicios, créditos bancarios por los años laborales prestados, pertenencia al sindicato de trabajadores, entre otros, quedando vulnerable ante cualquier atentado que esta ley pueda aplicar y perjudicar el status laboral del trabajador llegando hasta su no contratación por diversos factores establecidos en el Reglamento de la LSC. Es en este contexto que los trabajadores de la institución perciben como nada atractivo pertenecer a una ley que se perfora a sí misma, cuando de forma textual se promociona como un “**Régimen único**”, aunado a arbitrariedades que pudieran estar direccionadas a amañar el sistema de ingreso a esta LSC que rompan la legalidad.

Otro tema que se cuestiona fuertemente en los servidores de la institución es el relacionado al mérito, trabajado durante muchos años en la institución por ser el cuarto pilar en la modernización del Estado - Servicio Civil Meritocrático, que promueve el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública. Una frase que pegó en los profesionales es “la gestión por resultados”, entendiéndose como una novedosa manera de administrar los recursos públicos para el logro de objetivos, creando un impacto beneficioso para la ciudadanía.

Sin embargo, en estos últimos años este pilar se ha visto fuertemente golpeado en la institución por el copamiento de puestos en cargos de confianza con compensaciones atractivas, no ajustándose al perfil de puesto ni a las formalidades en los procesos de selección, sustentados con resoluciones y procesos cuestionados. Esto ha traído como consecuencia un manejo inadecuado de los procesos y procedimientos a cargo de los órganos y unidades orgánicas de la entidad, el enlodamiento de los demás profesionales por la presión y apuro en la resolución de las actividades a su cargo, así como de aquellas actividades que no les competen. Lo señalado

anteriormente es el reflejo de un sentir y percepción de servidores de diversas áreas de la institución que se han visto anclados y perjudicados en ciertos aspectos en función a sus labores por la separación de equipos de trabajo y rotación de personal a otras áreas perjudicando la productividad y demoras en la adaptación a labores no desarrolladas según la especialización para la cual fueron contratados.

En relación al análisis sobre la primera hipótesis específica planteada, los resultados muestran que la dimensión: condiciones físicas no tiene una correlación con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. es 0,733 mayor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que la LSC y la dimensión condiciones físicas no tienen relación significativa. En este sentido, se observa una polarización en los resultados pues según esta dimensión, autores como Castañeda et al. (2019) y Jayo (2021) encontraron que la incorporación al SC influye en las condiciones físicas de los servidores públicos. Según la teoría de Newstrom (2011) las fuerzas internas y externas intrínseca- extrínseca hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera, también refiere que las personas se motivan porque disfrutan haciendo determinadas tareas. Sin embargo, dicho argumento discrepa con lo encontrado en el MINJUSDH, puesto que el malestar por la coyuntura política y deficiente manejo de los jefes han reflejado malestar e insatisfacción en las reubicaciones de puestos y equipos con carencia de crear capacidades dinámicas. Por otra parte, el resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.135$, es decir una correlación positiva fuerte directa entre las variables.

Respecto al análisis de la hipótesis específica 02- dimensión de los salarios, la tabla 5 refleja que esta no guarda una correlación con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. es superior al 0,05, en consecuencia, la LSC y la dimensión del salario no tienen relación significativa. Por otro lado, este

estudio cuenta con antecedentes que apoyan y difieren con lo encontrado. Landa (2021) su propósito transitó en determinar el análisis de puesto y las remuneraciones con el cumplimiento de la LSC, encontró insuficiente conocimiento de la LSC, desacuerdo con su ejecución y no entender la forma del análisis de los puestos sobre las reformas remunerativas. Por otra parte, Ruiz (2018). Los resultados demostraron que la LSC tiene relación directa con el desempeño laboral y las remuneraciones percibidas en dicha institución.

Según Deloitte (2015) el término compensación es una poderosa herramienta brindada por las empresas a sus colaboradores a cambio de servicios ocupados de acuerdo al puesto, elevando la competitividad y motivando al trabajador a cubrir los objetivos de la institución. Para Blum (1990) los colaboradores reconocen al salario parte de la satisfacción laboral en conexión con sus labores. Por su parte, Spector (2002) señala que la satisfacción laboral se sostiene por las actitudes y percepciones respecto de sus empleos enmarcados en mejoras salariales.

Sin embargo, lo encontrado en el MINJUSDH carece de la teoría y en la práctica se da lo mismo puesto que existe una disconformidad en el puesto laboral y los salarios no son uniformes en relación a las funciones y la carga laboral no están repartidas de forma equitativa. Asimismo, este año se apreció el ingreso de un gran número servidores a la institución (probablemente del partido del gobierno), con sueldos que no corresponden según la poca experiencia demostrada en el campo. Esto ha generado insatisfacción del personal respecto a la meritocracia. Asimismo, el resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.135$, es decir una correlación positiva fuerte directa entre las variables.

En relación al análisis sobre la tercera hipótesis planteada los resultados muestran que la dimensión estabilidad en el empleo no tiene relación significativa con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. es 0,625 en consecuencia, se acepta la hipótesis nula. En este sentido, la estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación en el servidor público.

Estudios como el de Llica (2020) manifiestan que la LSC influye ampliamente en el logro de misión del municipio donde realizó el estudio; asimismo, Rojas (2021) señala que existe una relación entre LSC con las labores del colaborador público. En las conclusiones de ambos autores se considera que en el marco de la LSC se garantiza la estabilidad laboral según las encuestas realizadas a los trabajadores públicos.

Sin embargo, dichos argumentos divergen con lo encontrado en relación a esta dimensión en el MINJUSDH, puesto que para sus servidores la LSC no garantiza la estabilidad en el empleo. Ello debido, en ciertos casos, a que la LSC traerá consigo evaluaciones que ponen en riesgo su permanencia en la entidad; mientras que, en otros casos, el hecho de postular al nuevo régimen les genera incertidumbre de ingresar, además del hecho que no les resultaría atractivo en razón a las compensaciones.

Para concluir, el resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.43$, es decir una correlación positiva baja directa entre las variables.

En relación a la última hipótesis específica, dimensión de oportunidad de ascenso, la tabla 7 muestra el nivel de Sig. de 0,167 mayor que 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis del autor y se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que la LSC y la dimensión de oportunidad de ascenso no tienen relación significativa. Para los teóricos, Werther y Davis (1987) las oportunidades de ascenso se deben a un proceso mediante el cual los colaboradores tienen una posición más elevada respecto a la remuneración, responsabilidad y jerarquía. Para Powell (1999) los sistemas de promoción de personal, utilizan criterios de mérito, habilidades, experiencia y el desempeño de la persona, Werther y Davis, (1987) y la antigüedad; basado en la vinculación del empleado con la organización.

En relación a lo señalado, no coincidimos con los resultados encontrados por Lezama (2022) quien manifiesta que existe una relación entre la LSC y los factores motivadores, como el desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

Asimismo, Morales & Rey (2021) evidenció en su estudio la predisposición de los trabajadores para incorporarse a la LSC, como una opción atractiva basados en la meritocracia, mejoras en las remuneraciones y oportunidades de ascenso.

Sin embargo, dicho argumento discrepa con lo encontrado en el MINJUSDH, puesto que en los últimos años y en la actualidad los ascensos solo se dan a servidores con afinidad política al gobierno de turno; además del favoritismo por temas amicales, respaldados por directores y funcionarios de RRHH asignados con nula meritocracia, quienes facilitan el acceso dejando sin posibilidad a servidores de experiencia en el manejo de la institución. El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de $Rho = 0.121$, es decir una correlación positiva directa.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se concluye que no existe relación significativa (0,125) entre la ley de servicio civil y la motivación, se rechaza la hipótesis del autor, ello es un indicativo que la implementación de la LSC no genera motivación alguna a los servidores del MINJUSDH. Cabe señalar que el grueso de servidores viene laborando varios años para el sector público y poseen mayores alcances sobre la LSC, lo cual brinda un mejor panorama respecto a su decisión de pertenecer a esta ley y cómo pueda afectar su condición laboral. El nivel motivación laboral en la institución se encuentra en un nivel bajo, puesto que consideran que la ley no trae beneficios.
2. La investigación permitió conseguir el primer objetivo específico, el cual determinó que no existe influencia de la LSC en las condiciones físicas de los servidores públicos en el ministerio, en vista que el nivel de Sig. (0,733) puesto que en la actualidad los empleados consideran que se está trabajando en condiciones adecuadas que garantizan su seguridad, las cuales podrían verse afectadas de lograrse el cambio a la LSC.
3. La investigación permitió conseguir el segundo objetivo específico, el cual determinó que no existe influencia de los salarios con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. (0,123), en consecuencia, se asume que los trabajadores no desean que su salario percibido se modifique o se vea afectado, hasta incluso quedar fuera de la planilla de no pasar los filtros de la LSC.
4. La investigación permitió conseguir el tercer objetivo específico, respecto a la dimensión estabilidad en el empleo, la cual no guarda una relación significativa con la variable LSC en vista que el nivel de Sig. es (0,625). Este rechazo se sustenta en base a la encuesta y las entrevistas a los

trabajadores de la institución concluyendo que la transición a la LSC afectaría su estabilidad laboral.

5. La investigación permitió conseguir el último objetivo específico relacionado a la oportunidad de ascenso en vista que el nivel de Sig. (0,167) la cual determina que no existe relación significativa con la variable LSC. El personal del MINJUSDH considera que la expectativa de lograr ascensos por la LSC sería más complicada que el sistema implantado por la institución.

VII. RECOMENDACIONES:

1. A SERVIR, es necesario considerar las opiniones de los servidores públicos del MINJUSDH en relación a la LSC – **Régimen único**, no es coherente por que excluye a servidores públicos de instituciones del Estado, lo cual genera suspicacia y deja entrever que la Ley no se ajusta de forma general a todo el aparato estatal, generando un vacío, incertidumbre y desmotivación en gran parte a los trabajadores de esta institución.
2. Se sugiere a SERVIR ofrecer panoramas más atractivos a los existentes en relación a ambientes seguros. La pandemia de COVID.19 ha puesto en descubierto la improvisación de todas las instituciones públicas por encontrar una salida rápida para realizar las actividades laborales. El MINJUSDH no fue ajeno a ello, en relación a lo expuesto, se recomienda prever el trabajo híbrido, bajo la modalidad del teletrabajo en los casos que sea necesario para preservar distanciamiento social y evitar la propagación y contagio del virus.
3. Se recomienda a SERVIR se tomen medidas urgentes referentes al salario y/o remuneración, de acuerdo a la escala remunerativa ante este complicado escenario coyuntural que atraviesa el país, contra la creciente inflación que ha afectado al salario, atentando la calidad de vida de las familias de los empleados del MINJUSDH.
4. Se recomienda a SERVIR encontrar un punto de equilibrio en la ley respecto a la estabilidad laboral, que garantice la continuidad de los trabajadores a través de capacitaciones y de empoderamiento donde el trabajador civil se vea motivado a alcanzar un puesto laboral y cooperar con el objetivo de SERVIR. La incorporación de talento humano.

5. Se recomienda a SERVIR realizar -seguimiento. Fiscalizar- **supervisar**, acordes a la LSC al área de RRHH, de ofrecer oportunidad de ascenso y promoción y que estas no sean trastocadas ni amañadas por los gobiernos de turno quienes invaden las instituciones del Estado con sujetos pertenecientes al partido político de turno llevándose el grueso de las oportunidades de ascenso. Según los encuestados perciben que en este gobierno se ha cuestionado la designación de personas vinculadas al partido, sin contar con experiencia en el sector público perforando los filtros de perfil de puesto y cuadro de puestos, sobre las exigencias y requisitos que se deben cumplir para ocupar un puesto en la institución quebrando el orden de progresión de las carreras a través de la meritocracia.

REFERENCIAS

- Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales* (2ª ed.). México: Trillas.
- Castañeda, J., Gómez, R., & Mosqueira, G. (2019). Influencia de la ley servir en la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe 2019. *Ciencia latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1183/1613>
- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología* Coolican Hugh (Vol. Tercera edición). El manual moderno, SA. de CV.
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y.(2005) (eds.) *Handbook of Qualitative Research*. London: SAGE
- Flannery, T., Hofrichter, D. y Platten, P. (1997): *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. & Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos* (3a. ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Haider, S., Bao, G., Larsen, G., & Draz, M. (2019). *Harnessing Sustainable Motivation: A Grounded Theory Exploration of Public Service Motivation in Local Governments of the State of Oregon, United States*. *Sustainability*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333570977_Harnessing_Sustainable_Motivation_A_Grounded_Theory_Exploration_of_Public_Service_Motivation_in_Local_Governments_of_the_State_of_Oregon_United_States
- Hernández, J., & Morales, J. (2017). (Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa). *International Journal of Good Conscience*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M.P. (2014). Metodología de la investigación. Distrito Federal, México. Ediciones Interamericanas Editores, S.A. de C.V
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. Nueva York:John Wiley & Sons.
- Jayo, P. (2021). Incorporación al Servicio Civil y su Influencia en las Actitudes de los Trabajadores bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima, año - 2017. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6495/Pedro%20Serafin%20JAYO%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khanh, T., & Trung, T. (2020). Impact of Servant Leadership on Public Service Motivation of Civil Servants: Empirical Evidence from Vietnam. Journal of Asian Finance, Economics and Business. Obtenido de <https://koreascience.kr/article/JAKO202109554061621.pdf>
- Landa, M. (2021). "Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana" Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16796/Landa_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llica, Y. (2020). El concurso publico de méritos en el marco del régimen de la ley N30057 y su influencia en el logro de la misión de la municipalidad provincial de Tacna, año, 2018. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4072/265_2020_llica_aduvire_yj_espg_maestria_en_grerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maceda, C., & Rujel, O. (2017). Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mario, T., & Tamayo. (2010). Investigación para jóvenes.

- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. Horizonte de la Ciencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027007/570965027007.pdf>
- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill.
- Peña, C., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- peruano, E. (2013). Ley del servicio civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Powell, G. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. En Powell, G. (Ed.), Handbook of Gender & Work. London: Sage Publications.
- Quimper, L. (2019). El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, D. (2020). Percepción de la ley N° 30057 – ley del servicio civil en la municipalidad distrital de Cabana - 2019. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donald_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riba, C., & Ballart, X. (2017). Public Service Motivation of Spanish High Civil Servants. Obtenido de https://reis.cis.es//REIS/PDF/REIS_154_041459931620222.pdf
- Rodriguez, I., & Carcausto, C. (2021). Implicancia de la nueva ley del servicio civil con relación a la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/125?show=full>
- Rojas, C. (2021). “Ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público de la universidad nacional de Chachapoyas - 2021”. Obtenido de

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2741/Rojas%20Puerta%20Carlos%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ruiz, L. (2018). El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima, 2017. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1>
- Sánchez, R., y Echeverry, J. (2004). Validación de escalas de medición en salud. *Revista de Salud Pública*, 6 (3), 302-318.
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta edición ed.). LIMUSA, S.A. DEC.V.
- Vaca, M. (2017). Labor motivation in the public servants of Ecuador. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Werther, W. B., Davis, K. (1987). *Administración de personal y recursos humanos* (2a. ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Vivienda, M. d. (2019). Conoce todos nuestros avances sobre la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en nuestra Institución. *Boletín Informativo N°1*. Obtenido de <http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/Boletin-GdR-2019.pdf>

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Servicio Civil



Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rangos
Servicio Civil	Proceso de incorporación al Servicio Civil	Selección	1	Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Adecuado (46-60) Normal (29-45) Inadecuado (12-28)
		Inducción	2		
		Periodo de prueba	3		
	Meritocracia	Asignación de cargos	4		
		Mérito	5		
		Garantiza la continuidad	6		
	Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	Formación laboral	7		
		Formación profesional	8		
		Financiamiento y cofinanciamiento	9		
	Compensaciones o remuneraciones	Compensación de salarios	10		
		Reconocimiento	11		
		Incentivos laborales	12		



Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Motivación Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rangos
Motivación laboral	Condiciones físicas adecuadas	Ambientes agradables	1	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Adecuado (46-60) Normal (29-45) Inadecuado (12-28)
		Buenas condiciones para el trabajo	2		
			3		
	Salario y/o remuneración	Estabilidad económica	4		
		Satisfacer sus necesidades	5		
		Remuneración adecuada de acuerdo al puesto	6		
	Estabilidad en el Empleo	Conservación del puesto	7		
		Calificaciones	8		
		Derechos inherentes a Servir	9		
	Oportunidad de Ascenso y Promoción	Igualdad de oportunidades	10		
		Perfil profesional	11		
		Progresión en el servicio civil	12		

Anexo 3: Matriz de Consistencia de la Investigación



ESQUEMA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: "Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la ley del servicio civil en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? • ¿Cómo influye la ley del servicio civil en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? • ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? • ¿Cómo influye la ley del servicio civil en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021? 	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la ley del servicio civil en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • Determinar la influencia de la ley del servicio civil en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • Determinar la influencia de la ley del servicio civil en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. 	<p>Hipótesis general La ley del servicio civil influye significativamente en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ley del servicio civil influye significativamente en las condiciones físicas de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • La ley del servicio civil influye significativamente en el salario de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • La ley del servicio civil influye significativamente en la estabilidad en el empleo de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. • La ley del servicio civil influye significativamente en la oportunidad de ascenso y promoción de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. 	<p>Servicio Civil Dimensiones:</p> <p>Proceso de incorporación al Servicio Civil</p> <p>Meritocracia</p> <p>Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas</p> <p>Compensaciones o Remuneraciones</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>Condiciones físicas Adecuadas</p> <p>Salario</p> <p>Estabilidad en el Empleo</p> <p>Oportunidad de Ascenso y Promoción</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Cuestionario</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Población: La población está conformada por 200 trabajadores</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 132 trabajadores</p>

Anexo 4: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Calculo del tamaño de la muestra

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 250

Tamaño de la muestra: 132

Anexo 5: Carta Solicitud de Investigación al MINJUSDH.



Señor
RAMÓN FERNANDO ALCALDE POMA
Secretario General
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipion Llorca, 350, Miraflores
Presente.

Yo, Luis Alberto Porturas Castro, identificado con DNI: N° 09536685, Código de alumno N° 7002749269, con domicilio en Calle Mater, N° 484, Dpto. 202 San Borja, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de investigación en su institución. Mi tema es "Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el MINJUSDH, Lima - 2021", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto; agradeceré a usted acceder a mi solicitud.

Callao, 18 de noviembre de 2022.



.....
Luis Alberto Porturas Castro
Código alumno: 7002749269

VISTO BUENO



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 00513752
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CAMPUS CALLAO | DOCENTE DE POSGRADO Y ASESOR DE TESIS

Anexo 6: Carta Respuesta de Aprobación de Investigación del MINJUSDH



Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



Secretaría
General



Oficina General de
Recursos Humanos

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Miraflores, 25 de noviembre de 2022.

CARTA N° 797-2022-JUS/OGRRHH

Señor:

LUIS ALBERTO PORTURAS CASTRO

lpurturas@minjus.gob.pe

Presente. -

Asunto : Autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia : Proveído 8018-2022/JUS-SG
Carta del 16.11.2022 (HT 467367-2022MSC)
(Proveído N° 7148-2022-OGEC)

Tengo a bien dirigirme a usted, con relación al proveído de la referencia, a través del cual la Secretaría General remite su solicitud a través del cual informa que viene cursando la maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, filial Callao y que se encuentra desarrollando su trabajo de investigación denominado "Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el MINJUSDH, Lima – 2021", a fin de ostentar el grado de Magister en Gestión Pública, en ese sentido, solicita permiso para realizar el trabajo de investigación en la entidad.

Al respecto, después analizar la propuesta de autorización para el desarrollo del mencionado trabajo de investigación en la Entidad, se otorga el permiso correspondiente por el plazo máximo de tres (03) meses a partir de la notificación de la presente, a fin que se realice las actividades relacionadas a dicho trabajo de investigación (entrevistas y/o encuestas virtuales) luego del horario de trabajo establecido para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el mismo que deberá contar con el consentimiento de los participantes, así como mantener la confidencialidad de la información proporcionada por los servidores en general, la cual deberá ser utilizada únicamente con fines académicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por
SILVA ALMEIDA, Cesar Jacinto
FNU 20131371617 hard
Fecha: 2022.11.28 10:31:10
-0500

CÉSAR JACINTO SILVA ALMEIDA
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

OGRRHH/CJSA
OGEC/SIBM/meda

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la tercera Disposición Complementaria final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sod.minjus.gob.pe/consultar_web/topin.jsq e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sod.minjus.gob.pe/consultar_web/topin.jsq e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda.



Anexo 7: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – DR. GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Estaría de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	x		x		x		
2	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de tres meses establecido por Servir?	x		x		x		
DIMENSIÓN : MERITOCRACIA								
4	¿Considera que las asignaciones de los cargos son acertadas?	x		x		x		
5	¿Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral?	x		x		x		
6	¿Considera usted que este régimen garantiza la continuidad laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN : GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS								
7	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudará en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil en su entidad?	x		x		x		
8	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	x		x		x		
9	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN : COMPENSACIONES O REMUNERACIONES								
10	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada a las funciones que realiza?	x		x		x		
11	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magister en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

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

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

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

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1 –DR. GONZALO RICARDO ALEGRIA VARON

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS								
1	¿El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo?	x		x		x		
2	¿En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos?	x		x		x		
3	¿Los horarios establecidos por su centro de labores son satisfactorios para el trabajador?	x		x		x		
DIMENSIÓN : SALARIO Y/O REMUNERACIÓN								
4	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	x		x		x		
5	¿Considera que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias?	x		x		x		
6	¿Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica?	x		x		x		
DIMENSIÓN : ESTABILIDAD EN EL EMPLEO								
7	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la conservación de puestos del recurso humano?	x		x		x		
8	¿Cree que desvincular a un servidor que obtenga calificación de desaprobado, ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	x		x		x		
9	¿Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	x		x		x		
DIMENSIÓN N: OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN								
10	¿Desde que ingresó a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	x		x		x		
11	¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y promoción dentro de la institución?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellido y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magíster en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – DRA. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Estaría de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	x		x		x		
2	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de tres meses establecido por Servir?	x		x		x		
DIMENSIÓN : MERITOCRACIA								
4	¿Considera que las asignaciones de los cargos son acertadas?	x		x		x		
5	¿Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral?	x		x		x		
6	¿Considera usted que este régimen garantiza la continuidad laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN : GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS								
7	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudará en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil en su entidad?	x		x		x		
8	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	x		x		x		
9	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN : COMPENSACIONES O REMUNERACIONES								
10	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada a las funciones que realiza?	x		x		x		
11	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga | Docente Universitaria

19 de diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – DRA. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS							
1	¿El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo?	x		x		x		
2	¿En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos?	x		x		x		
3	¿Los horarios establecidos por su centro de labores son satisfactorios para el trabajador?	x		x		x		
	DIMENSIÓN : SALARIO Y/O REMUNERACIÓN							
4	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	x		x		x		
5	¿Considera que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias?	x		x		x		
6	¿Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica?	x		x		x		
	DIMENSIÓN : ESTABILIDAD EN EL EMPLEO							
7	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la conservación de puestos del recurso humano?	x		x		x		
8	¿Cree que desvincular a un servidor que obtenga calificación de desaprobado, ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	x		x		x		
9	¿Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	x		x		x		
	DIMENSIÓN N: OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN							
10	¿Desde que ingresó a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	x		x		x		
11	¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y promoción dentro de la institución?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga | Docente Universitaria

19 de diciembre del 2022

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

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

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

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



Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – Mg. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Estaría de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	x		x		x		
2	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de tres meses establecido por Servir?	x		x		x		
DIMENSIÓN : MERITOCRACIA								
4	¿Considera que las asignaciones de los cargos son acertadas?	x		x		x		
5	¿Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral?	x		x		x		
6	¿Considera usted que este régimen garantiza la continuidad laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN : GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS								
7	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudará en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil en su entidad?	x		x		x		
8	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	x		x		x		
9	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN : COMPENSACIONES O REMUNERACIONES								
10	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada a las funciones que realiza?	x		x		x		
11	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

19 de diciembre del 2022



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

STRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

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

Firma del Experto Informante.

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas – Mg. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS								
1	¿El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo?	x		x		x		
2	¿En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos?	x		x		x		
3	¿Los horarios establecidos por su centro de labores son satisfactorios para el trabajador?	x		x		x		
DIMENSIÓN : SALARIO Y/O REMUNERACIÓN								
4	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	x		x		x		
5	¿Considera que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias?	x		x		x		
6	¿Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica?	x		x		x		
DIMENSIÓN : ESTABILIDAD EN EL EMPLEO								
7	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la conservación de puestos del recurso humano?	x		x		x		
8	¿Cree que desvincular a un servidor que obtenga calificación de desaprobado, ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	x		x		x		
9	¿Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	x		x		x		
DIMENSIÓN: OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN								
10	¿Desde que ingresó a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	x		x		x		
11	¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y promoción dentro de la institución?	x		x		x		
12	¿Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

19 de diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.

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

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

Anexo 8: Cuestionario Virtual

Preguntas Respuestas **132** Configuración

“Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”

1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo.

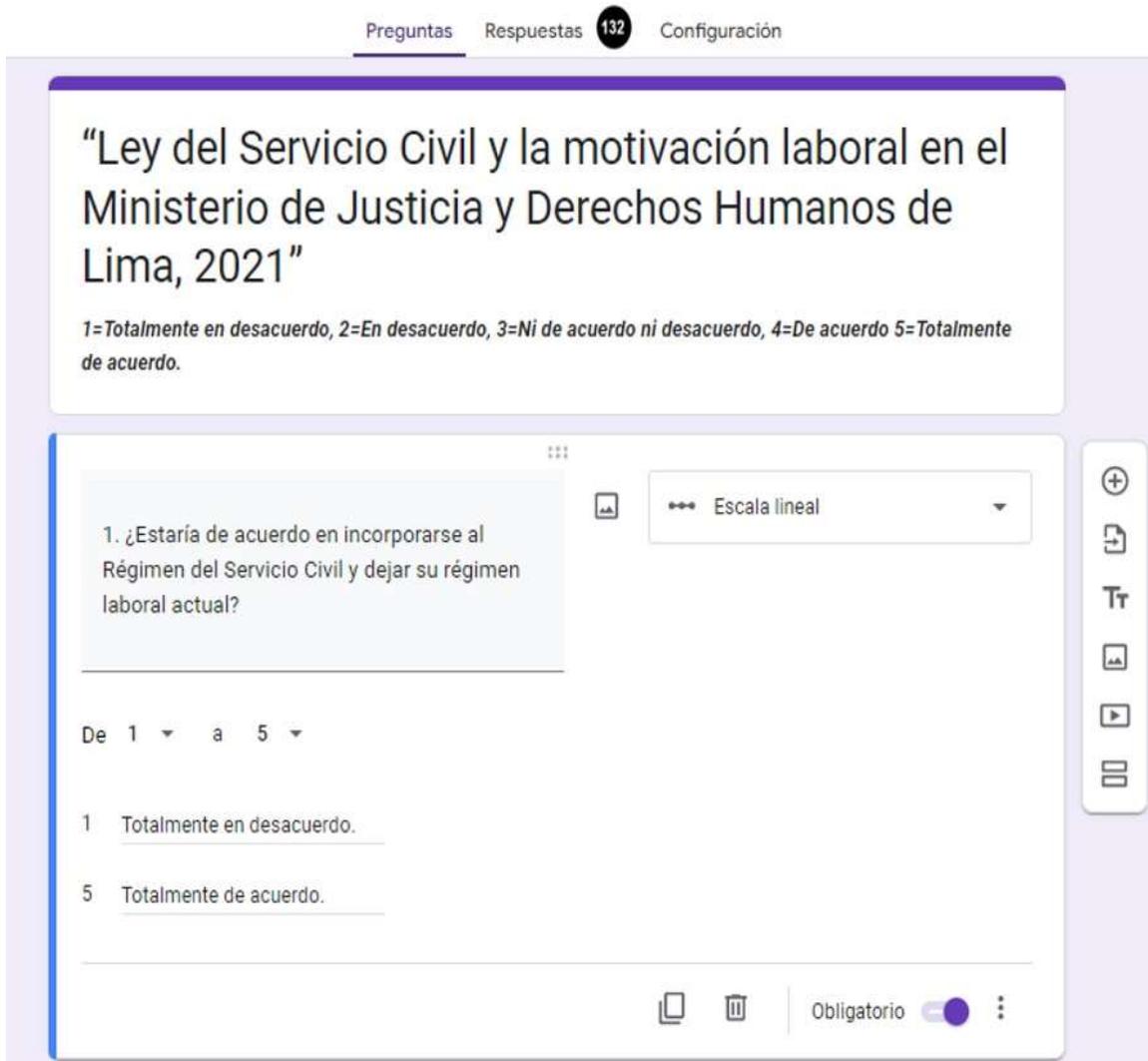
1. ¿Estaría de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?

De 1 a 5

1 Totalmente en desacuerdo.

5 Totalmente de acuerdo.

Obligatorio





20. ¿Cree que desvincular a un servidor que obtenga calificación de desaprobado, ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo. Totalmente de acuerdo.

21. ¿Considera que la implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo. Totalmente de acuerdo.

22. ¿Desde que ingresó a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo. Totalmente de acuerdo.

23. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y promoción dentro de la institución? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo. Totalmente de acuerdo.

24. ¿Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo. Totalmente de acuerdo.

Anexo 9: Ficha de entrevista

Anexo 9: Transcripción de la entrevista a los servidores públicos del MINJUSDH.

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL MINJUSDH LIM-2021	
Fecha de entrevista:	
Grupo/Sector	
Entrevistado	
Cargo	
Introducción: La presente entrevista tiene como fin, indagar sobre el Ley del servicio Civil y la motivación laboral en el MINJUS Lima-2021; con el fin de identificar y analizar aspectos que motivan-desmotivan al trabajador ser parte de este régimen único de la	
Preguntas: <ol style="list-style-type: none">1. Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen.2. Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública.3. Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen.4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?	

Entrevistado 1. Raúl

1. Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

Para los trabajadores de otros regímenes diferentes al 276, particularmente considero que no es motivador debido a la evaluación de rendimiento, donde solo un 10% tendrá oportunidad de participar en la progresión de la carrera, por ese lado no sería nada alentador porque dejaría a un 90% sin ninguna posibilidad de mejora sustancial sobre este tema.

2. Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública.

Según los varios años de experiencia obtenido en varias instituciones públicas y en la actualidad en el MINJUSDH. Se valora lo que trae consigo esta ley, sin embargo, la realidad y lo que se ve es otra, para ello se debe cambiar el chip de dar oportunidad al concurso y no al amiguismo ni favoritismo ni intervención política. Mucho va depender de la honestidad y actuación del órgano de control de RRHH de valorar el mérito y esfuerzo de los trabajadores públicos, de seguir en los mismo no habrá cambios.

3. Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

Bueno, se tiene la esperanza que pueda ser favorable. Siempre en cuando se establezca necesidades reales de los trabajadores, por que mayormente se hacen las capacitaciones con cursos que no sirven a los trabajadores públicos, más aún estos cursos no tienen relación con la actividad principal de la institución. Asimismo, la institución realiza encuesta sobre los cursos que solicita el personal, pero al final no se programan y salen con otros cursos que no se ajustan a la realidad del empleador,

retrasando el progreso y la marcha de la gestión pública. Si existiera una buena gestión y planificación considero que sería de gran beneficio.

4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?

Hay la esperanza, pero eso dependerá del presupuesto que asigne y garantice el MEF. Para ello, se debe conocer o establecerse en una norma sobre el incremento- monto y porcentajes, para que los trabajadores evalúen si las compensaciones son significativas y adecuadas en relación a la compensación actual.

Entrevistado 2. Gustavo

1. Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

Creo que es necesaria una reforma en los RRHH del Estado que busca solucionar ese desorden normativo que tenemos desde hace muchos años con los múltiples regímenes laborales con diferentes obligaciones y derechos, la idea es aglutinar a todos los regímenes que permita el desarrollo profesional de las personas. Además, no es injustificable el hecho que se hayan excluido de la LSC algunas entidades públicas. porque básicamente el criterio que se ha tomado es un criterio político y muchas entidades han apelado a su autonomía, tanto funcional como presupuestaria para de alguna manera salirse y no ser alcanzados por esta ley. Por otro lado, considero que la demora en la implementación de la ley del servicio civil básicamente se da por un tema presupuestario. Esta reforma empezó en el año 2013 en la época de Humala y cuando ha ido cambiando de gobierno se ha perdido esa importancia que la debería tener básicamente el Ministerio de economía debido a que no apoyaba a los ministerios con el dinero necesario para poder implementarla.

2. Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública.

Sí, es un régimen que permite al servidor crecer profesionalmente en todo el Estado. A diferencia del régimen del DL 276 donde solo se permitía la progresión dentro de la entidad. En el caso de la LSC se permite en todo el Estado, a través de la familia de puesto. Con ello se potencia la gestión pública, pues un servidor gana más experiencia en diversos sectores y vuelca su conocimiento en favor de la última donde presta servicio

3. Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

Considero que las capacitaciones son esenciales en el desarrollo del recurso humano. Sin embargo, al no ser un régimen único, puesto que existen instituciones excluidas eso va a generar pequeñas islas en el Estado donde no van a llegar trabajadores provenientes de otras familias de puestos otras entidades, por tanto, esa entidad que está excluida no se va a beneficiar de todas estas modalidades de crecimiento del estado en materia de capacitación de rotación para adquirir experiencia No, lo encuentro una justificación adecuada.

4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?

En materia de compensaciones creo que no es necesario modificar la ley, considero en todo caso modificar el Reglamento de compensación porque tiene demasiados candados en supuestos para fijar la remuneración y en la experiencia que he tenido dictando algunos cursos vinculados al servicio civil. He notado que muchas entidades cuando han hecho la valorización de sus puestos resulta teniendo un monto menor al que actualmente tiene muchos CAS, entonces. No van a querer pasarse siendo ellos el público objetivo, ahí debería haber un ajuste normativo para que se haga más atractivo el pase.

En mi caso personal, la decisión de postular debería pasar básicamente por un tema económico, si es que realmente el régimen servicio civil supone una mejora en la remuneración pensaría de manera positiva, si es que la remuneración fuera inferior, referiría quedarme en régimen CAS en el que me encuentro.

Entrevistado 3. Tomy

1. Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

No motiva del todo, porque hay una diferencia con el tema de los sueldos, es uno de los principales motivos, para un sector de los servidores públicos mas no para todos, ya que hay escalas que han sido aprobadas, sin embargo, están desfasadas. Creo que en el 2015 se habían puesto más escalas remunerativas y no están actualizada hasta la fecha, por lo que quizás algunas personas en su actual puesto pueda motivarlo en el aspecto de remunerativo y para la otra persona no, ahora donde sí coincido que pueda decir que es atractivo o quieren incentivar es que puedan hacer líneas de carrera, que es algo creo que me ha gustado. El punto, un plus, mejor dicho, para todos los servidores que simplemente no quieren quedarse en su mismo puesto y siempre quieren buscar u optar una opción mucho mejor haciendo línea de carrera. Por ese lado, si pueden estar atractivo por el lado de crecer profesionalmente.

2. Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública.

Por el lado de garantizar la meritocracia, por supuesto, en realidad ese es el objetivo de esta ley evaluar, porque que hable de una evaluación constante y de acuerdo, a los resultados se pueda incluso hacer una línea de carrera, premios o recompensas que a la actualidad no se tiene. Por ejemplo, los servidores. 276 tienen miedo a ser evaluados, sobre todo por un tema de estabilidad. Una vez que migras a este nuevo régimen como que en cierto modo pierdes estabilidad, porque el mismo hecho de ser evaluado constantemente y si por varios períodos tienes una evaluación, y constantes resultados negativos (3), pues la decisión es retirar a esta persona que varias ocasiones ha sido evaluado, quedando fuera del servicio civil.

3. Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen.

No sería un factor para poder motivar a incorporarse a esta a ese nuevo régimen porque independientemente del régimen al cual se encuentra un servidor, tiene acceso a las capacitaciones, El personal 276 y el personal CAS e incluso algunos este de régimen especiales pueden tener acceso a las capacitaciones actualmente y sin haber necesitado sin recibir el tema del tránsito sin haber necesitado haber transitado al nuevo régimen de la ley del servicio. así que no es un factor determinante.

4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?

Claro, esa pregunta está relacionado con la primera, porque como te había comentado que desde el 2015 se dio la aprobación con una escala remunerativa. Por ejemplo, los más perjudicados podrían considerarse a las secretarías. La secretaría de despacho tiene una escala remunerativa alta, pero si transitan al nuevo régimen su remuneración, bajara, o sea, no van a bajar un poco si no drásticamente y así como el tema de técnicos y asistente que también se verán afectados. Por otra parte, en la escala remunerativa laboral los más beneficiados serían los expertos y analistas, obviamente por todos los beneficios de la ley que corresponde, como la doble gratificación entre otros. pero también hay que tener en cuenta que desde el 2015 a la fecha no ha habido cambios en las remuneraciones respecto al costo de vida está desfasado.

Entrevistado 4. Samy

1. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen?

No, desde la entrada en vigencia de la Ley y su reglamento se han producido una serie de reformas legales (inclusive el pleno proceso de aprobación de la misma norma), que han generado que persistan una multiplicidad de regímenes, cada una con distintos derechos y deberes pese a estar realizando funciones o actividades equivalentes. Aunado a ellos, la realidad sobre la base de la cual fue concebida la reforma ha variado considerablemente dados los pronunciamientos del Poder Judicial y Tribunal Constitucional sobre los CAS que ahora son a plazo indeterminado.

2. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública?

No, de manera paralela al inexistente tránsito al nuevo régimen, la contratación de personal ha bajo la modalidad de locadores de servicios, consultorías y otras. En ese sentido, existe evidencia que las entidades estatales sigan creciendo desordenadamente y sin la premisa de la meritocracia para el ingreso a la gestión pública.

3. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen?

No, la supervisión del cumplimiento de las reglas del sistema administrativo como por ejemplo el tema de la capacitación es nulo, SERVIR no ha impulsado adecuadamente este extremo, en lo personal no he sido beneficiada nunca con una capacitación institucional.

4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?

Considero que no, ya que como se señaló con anterioridad, la situación ha cambiado radicalmente desde que fue concebida la reforma, en el año 2012, se estimaba que el proceso del tránsito al régimen de la ley N° 30057 involucraría a más de 502 mil servidores públicos, a la fecha esa cifra debe haberse cuando menos duplicado.

Entrevistado 5. Raúl

1. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil motiva a los trabajadores a incorporarse a este nuevo y único régimen?

No, por falta de transparencia.

2. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil garantiza la meritocracia en la continuidad de la gestión pública?

No, y me explico:

Cuando hablamos de meritocracia nos referimos al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos.

La Ley de Servicio Civil promulgada en julio de 2013, se introdujo la meritocracia como método de selección de al menos el 80% de los directivos públicos. De acuerdo con el artículo 64, solo el 20% de los cargos directivos del sector público puede ser ocupado por servidores de confianza.

Sin embargo, percibo que la meritocracia hoy y en el futuro es incierta su aplicación por falta de voluntad política, así como la falta de gestión desde el mismo SERVIR.

3. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil en relación a la gestión de capacitación y desarrollo de personas motiva a los servidores a incorporarse a este nuevo y único régimen?

No, por falta de claridad en el desarrollo de los cursos.

4. ¿Considera usted que la Ley del Servicio Civil otorgará compensaciones adecuadas para el puesto que ocupa, de acuerdo a la propuesta en el nuevo régimen SERVIR?

No es proporcional, ni motivadora

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”

Investigador: Porturas Castro, Luis Alberto

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la ley del servicio civil en la motivación de los servidores públicos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2021. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la institución Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En la presente investigación se evaluará la Ley del Servicio Civil y cómo se ha ido incorporando al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y en los servidores públicos; además, se pretende evidenciar las razones que los motivan a ser parte de este régimen.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”.
2. Esta encuesta y entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución y vía online. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Porturas Castro, Luis Alberto. email: ipcporturas@gmail.com y docente asesor: Dr. Alegría Varona, Gonzalo. email: galegriav@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 20 de febrero del 2023, siendo las 2.34 pm. Del mismo día.

PD.

La data evidenciada, se verifica con cada docente de aula, no se anexa en el producto de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021", cuyo autor es PORTURAS CASTRO LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 26- 01-2023 14:34:51

Código documento Trilce: TRI - 0528614