



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Aplicación de la ley del servicio civil y motivación laboral en la  
municipalidad provincial de Huaraz, 2022**

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

**AUTORA:**

Perez Flores, Jaquelin Stefany (orcid.org/0000-0003-2960-8805)

**ASESOR:**

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

**CO-ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios, por siempre darme calma y paciencia para culminar con satisfacción las metas que me he propuesto.

A mis padres Lucia y Serafín por haberme apoyado siempre y alentarme para no rendirme ante ninguna dificultad.

A mis hermanas Susan y Dioseling por brindarme siempre su apoyo en cada paso que he tomado.

A mi pequeña Arlet, a mi esposo Darwin, por ser mi motor y motivo para superar cualquier dificultad.

### **Agradecimiento**

A mis padres y a mi hija por ser mi motor, motivo y fortaleza para cumplir mi meta.

Al docente Mg. Wilfredo Armando Mansilla Antonio por brindarnos sus conocimientos, su experiencia académica, por su paciencia, dedicación y enseñanza durante este año académico.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	i
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	iv
Índice de figuras.....	iv
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
I. Introducción .....	1
II. Marco Teórico .....	5
III. Metodología.....	29
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	29
3.2 Operacionalización de variables.....	29
3.3 Población, muestra y muestreo .....	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5 Procedimiento .....	34
3.6 Métodos de análisis de datos.....	35
3.7 Aspectos éticos.....	35
IV. Resultados.....	40
V. Discusión.....	40
VI. Conclusiones .....	46
VII. Recomendaciones .....	47
Referencias .....	49
Anexos.....	55

## Índice de tablas

Tabla 1. Lista de expertos validadores .....	34
Tabla 2. Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento.....	34
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la ley del servicio civil.....	40
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la motivación laboral .....	40
Tabla 5. Prueba de normalidad de los datos. ....	41
Tabla 6. Prueba de correlación de la Ley del servicio civil – motivación laboral.....	42
Tabla 7. Prueba de correlación de la incorporación al servicio civil – motivación laboral .....	42
Tabla 8. Prueba de correlación de la gestión de capacitación – motivación laboral	43
Tabla 9. Prueba de correlación de la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño_– motivación laboral.....	44
Tabla 10. Prueba de correlación de las compensaciones – motivación laboral.....	45

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Diseño transversal correlacional.....	29
--	----

## Resumen

En la investigación se estableció el objetivo de determinar la relación entre la Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022. La metodología usada fue de tipo aplicada, mixta, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población se conformó de 413 trabajadores de la referida entidad, llegando a obtener una muestra de 199 trabajadores, en la recopilación de la información se desarrolló por medio de los instrumentos elaborados, las mismas que fueron validadas por expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico SPSS, el mismo que nos llevó a obtener el valor del Alpha de Cronbach para el instrumento el cual fue de 0.936, llegando a demostrar confiabilidad. Asimismo, se alcanzó a determinar que existe relación entre la ley del servicio civil y la motivación laboral, la aseveración se sustenta en haber obtenido el p-valor = 0.001, y el de Rho de Spearman = 0.683, datos que permiten aseverar la correlación significativa y media entre las dos variables.

**Palabras clave:** servicio civil, motivación laboral, evaluación.

## **Abstract**

In the investigation, the objective of determining the relationship between the Civil Service Law and the labor motivation of the workers of the provincial municipality of Huaraz, 2022, was established. The methodology used was applied, mixed, non-experimental, cross-sectional and correlational. The population was made up of 413 workers of the aforementioned entity, reaching a sample of 199 workers, in the collection of the information it was developed through the elaborated instruments, the same ones that were validated by experts and determined their reliability through the statistic. SPSS, the same one that led us to obtain the value of Cronbach's Alpha for the instrument, which was 0.936, demonstrating reliability. Likewise, it was possible to determine that there is a relationship between the civil service law and work motivation, the assertion is based on having obtained the p-value = 0.001, and that of Spearman's Rho = 0.683, data that allows us to assert the significant correlation and mean between the two variables.

**Keywords:** civil service, work motivation, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

Garreaud (2021) manifiesta que el compromiso de la Dirección Nacional del Servicio Civil chileno, a razón de representante sobre gestión de personas dentro del Estado, que ha seguido desarrollando sus tareas y ha dado continuidad a la labor del Estado. El 2020 fue muy difícil, la pandemia nos ha impedido reunirnos, hemos sabido usar todas nuestras capacidades en construir y armar una plataforma para que nos sea más fácil llegar a las personas que no tienen movilidad física, se cuenta con 1,500 participantes acompañando a directivos públicos, cifra que revela el compromiso que tienen los servidores públicos con los usuarios y ciudadanos del país en tiempos de crisis. La reforma civil es una de las más importantes reformas de la política de modernización que el estado ha emprendido de la gestión pública desarrollada por el estado y orientada a los recursos humanos y que le ha traído consigo múltiples problemas. Así, Servir (2021) refiere que diversos expertos en administración pública coincidieron en que la renovación del servicio civil peruano no se puede detener porque es un excelente mecanismo que permite la mejora de la gestión pública y servir a los ciudadanos.

La motivación en las organizaciones es una herramienta fundamental y de gran utilidad cuando se desea mejorar la productividad y el desempeño del recurso humano. Torres (2018) refiere que la falta de motivación o interés en el desarrollo de las actividades requeridas por el puesto puede conducir a un estado de apatía en el trabajador, impidiéndole desempeñar sus funciones habituales de manera óptima. Cuando un empleado comienza a perder la motivación, pierde entusiasmo e ilusión, reflejada en su escasa labor. Estudios actuales refieren que el mayor elemento en la desmotivación es el económico, la improductividad; carencia de incentivos, exigencia y horarios. La organización internacional del trabajo (2021) refiere que se encontró a aquellos individuos que prosiguieron con sus labores después del inicio de la pandemia llegaron a experimentar, en nivel medio, un acortamiento de los ingresos verdaderos durante los primeros trimestres del 2020. El riesgo de que los salarios sigan perdiendo poder adquisitivo en un contexto de inflación al alza. Un aspecto de suma importancia en la motivación laboral se relaciona con la productividad laboral, la OIT (2022) planteó recientemente la necesidad de elaborar "estrategias efectivas" para ayudar a aumentar la

productividad laboral, ante lo creído que son los rezagos regionales persistentes, que socavan la probabilidad de encontrar direcciones de trabajo futuras para un crecimiento sostenible con más y mejores empleos. La pandemia ha impactado fuertemente en las organizaciones, llegando a tener influencia en los puestos laborales y las tareas desempeñadas por los trabajadores. Bezzina et al. (2021) menciona a los sistemas de incentivos van desde programas de administración del desempeño centrados en llegar a evaluar su propio desempeño hasta arreglos sólidos y flexibles la que llegue a generar ecuanimidad de la vida laboral y la personal.

Oliva (2021) refirió que la aplicación del servicio civil es la verdadera reforma del sector público. Siempre estamos en constante queja de este sector, pero si no llegamos abordar el problema fundamental, será poco lo que llegemos a hacer a fin de ayudar en el progreso de la calidad en los servicios públicos. SERVIR realiza evaluaciones, especialmente la capacidad de servidores. Los resultados fueron decepcionantes; casi la mitad de evaluados reprobaron: en una escala de 0 a 100, la mayoría se ubica de 0 a 50; evidencia que no contamos con los mejores recursos humanos en el sector, muestra falta de formación con el sistema laboral. Dado que gran cantidad de funcionarios y servidores son temporales (6 a 12 meses), es difícil realizar estas capacitaciones y mejorar la calidad de los recursos humanos, asimismo, no hay meritocracia. Cortázar (2021) dice que datos estadísticos de SERVIR, de 500 entidades iniciadas en el procedimiento, solo han llegado 8, más de la mitad se encuentran en la etapa 1, contando con un documento que lo acredita. Numerosas entidades han llegado a enredarse con estos, llegaron a contratar consultores para que lo hagan por ellos. Mucho de lo actuado llegó a ser variable, lo que se puede haber realizado de otro modo mucho más práctico: pasar primero y evitando que se cierre.

Según el diario Gestión (2019) en una entrevista realizada a Brigneti, directivo de la empresa Antamina S.A., refiere que las empresas deben hacer todo lo posible para mantener a sus empleados contentos y motivados. Gestión (2017) refiere en una entrevista a Enrique Pérez que, en su entorno de trabajo un colaborador motivado y comprensivo puede aumentar la productividad en un 80%, no sólo debe basarse en considerar las metas organizacionales, sino debe comprender a los trabajadores. Dada la importancia del desarrollo de las

organizaciones contribuye al progreso económico del país, resulta indispensable el apoyo de los trabajadores en la coyuntura desatada en nuestro país, mucho más, se requiere de trabajadores motivados y sanos psicológicamente en el sector público, pues son quienes orientan sus servicios hacia los ciudadanos.

Con posterioridad a la pandemia, en la Municipalidad Provincial de Huaraz se ha evidenciado variedad de problemas, las que no le han permitido desarrollar sus actividades con normalidad, añadido a ella, se suma la ineficiente gestión municipal de parte de quienes tienen la conducción de la entidad que no han podido tomar decisiones claras en la aplicación del servicio civil conllevando a una ineficiente e ineficaz labor desarrollados por los trabajadores, sin rumbo y carente de objetivos claros, trayendo consigo la existencia de desmotivación del personal, además la inestabilidad política evidenciada en la entidad se torna para el personal incómodo e inseguro al no saber si continuarán desarrollando sus labores o no. Lo referido nos lleva a plantear la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? y como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? y d) ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?

La investigación llega a justificarse teóricamente al proporcionarnos información científica sobre la ley del servicio civil y acerca de la motivación laboral, las que han de evidenciar aspectos de suma relevancia de ambas variables a fin de ser aplicadas en la organización orientados a la mejora de la motivación del personal y puedan orientar sus servicios mejorados a la ciudadanía. Se justifica en la práctica debido a que el estudio permitirá conocer si la institución viene cumpliendo con su adaptación sobre la normativa actual y de cómo las deficiencias encontradas son traducidas sobre el desenvolvimiento de funciones del recurso humano de la entidad al evidenciarse una escasa motivación en ellas. Respecto a

la justificación metodológica se procederá a realizar los instrumentos que van a facilitar la recopilación de la información requerida, las mismas que han de ser sometidas al juicio de expertos y su respectiva validación, sirviendo de modelo para investigaciones futuras. Se justicia socialmente debido a que siendo una institución perteneciente al Estado, cuya función se orienta en atender los requerimientos de la ciudadanía, el estudio permitirá conocer la problemática e identificación de los puntos débiles durante el proceso de accionamiento de la ley del servicio civil, a fin de continuar con el procedimiento y se cuente con personal idóneo en las instancia de toma de decisiones que han de modificarse sustancialmente en beneficio del personal, desarrollando sus funciones con la mayor motivación y sean traducidas a la generación de un mejor servicio hacia la ciudadanía.

Hechos que nos llevan a plantear el objetivo general: Determinar la relación entre la Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022; y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022; b) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022; c) Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022; d) Determinar la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.

Y permitiéndonos formular la hipótesis general: Existe relación positiva entre la ley del servicio civil y la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022. Y las hipótesis específicas: a) Existe relación positiva entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022. b) Existe relación positiva entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022. c) Existe relación positiva entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022. d) Existe relación positiva entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Al efectuar la indagación de investigaciones que cuenten con relación a las variables en estudio encontramos a Nikolaevna et al. (2021) en su investigación *“Personal and professional development of the individual in the civil service of the Russian Federation”*, Rusia, cuyo objetivo fue describir el desarrollo personal y profesional del personal dentro del servicio civil, estudio descriptivo, la población se conformó de 120 funcionarios, llegando a concluir que el proceso de desarrollo personal y profesional de los funcionarios públicos es el resultado general de la educación profesional y la adicional, que incluye el readiestramiento, la capacitación avanzada y las pasantías. Las direcciones principales de la optimización del proceso son: mejorar el apoyo científico, metodológico y organizacional; aumentar la motivación para las actividades y desarrollo profesionales; mejorar la eficiencia de la educación profesional continua; desarrollar planes de autodesarrollo personal y profesional; insertar tecnología adicional que permita la mejora de habilidades profesionales de los funcionarios.

Huynh (2021) en su investigación *“Relations of public service motivation and job performance, evidence from vietnam”*. Vietnam, estableció como objetivo identificar factores que afectan la motivación del servicio público en el desempeño laboral de funcionarios civiles en empresas estatales (SOE) vietnamitas. La investigación fue cuantitativa, correlacional. La muestra alcanzó a 281 encuestados. Llegando a revelar sobre la existencia de relaciones significativas de los factores construidos. Los líderes de SOE deben considerar PSM intrínseco y extrínseco para mejorar el rendimiento. Las soluciones propuestas podrían ser apoyadas para alentar y fomentar la pasión y el rendimiento de sus SOES. Los resultados sugieren soluciones implícitas que ayudarán a los líderes de SOE a darse cuenta de la naturaleza de PSM relacionada con emociones positivas y rendimiento, contribuyendo a la creatividad e innovación de sus actuaciones en lugar de depender solo de las condiciones de trabajo. Apoyado en que los resultados evidencian que Chi-cuadrado con  $gl = 360$ ,  $P = 0,000$  es 733,172.

Ivanova y Kolesnichenko (2021) en su investigación *“Analysis and directions for improving the system of incentives for employees in the civil service”*, siendo su objetivo analizar el estímulo de trabajo de los servidores públicos. La investigación fue descriptiva, cuya población la conformaron los trabajadores del servicio civil. Llegando a concluir que se hallaron diferencias con significancia dentro de las interpretaciones de los conceptos de motivación y estímulo. Al describir el análisis del mecanismo de motivación a funcionarios se basa en información de uno de los departamentos. Según lo informado, algunos departamentos estructurales del servicio civil tienen características de salida de personal, principalmente debido a: insatisfacción respecto al grado de seguridad material; diferencia del grado salarial y costo de los recursos personales para la implementación de actividades laborales; no reconocer sus méritos. Se analiza el contenido de las herramientas tangibles e intangibles en el sistema de administración pública y se concluye que los principios básicos de los incentivos intangibles para los servidores públicos deben ser: equidad, igualdad de oportunidades, objetividad, coherencia, transparencia y conciencia.

Nishimura (2021) en su investigación *“Weaknesses in Motivation and in Establishing a Meritocratic System: A Portrait of the Portuguese Public Administration”*, cuyo objetivo fue averiguar cómo los ciudadanos portugueses evalúan la Administración Pública portuguesa bajo los aspectos de burocracia, organización del personal, innovación, habilidades y actitudes de los funcionarios, su motivación y reconocimiento. La investigación fue cuali-cuantitativo, cuya muestra la conformaron los 1119 ciudadanos de distrito de Portugal. Llegando a concluir que los hallazgos muestran que el grado de burocratismo dentro de la gestión pública portuguesa sigue siendo alto; deficiencias sobre la administración del personal, de manera especial a lo referido a la motivación y reconocimiento de aquellos funcionarios públicos; y la dificultad de establecer un procedimiento con base al mérito a fin de lograr la selección y evaluar el desempeño de servidores públicos. Con excepción de las variables de motivación, hubo diferencias estadísticamente significativas en la evaluación entre el sector público y otros sectores (prueba de chi-cuadrado y U de Mann-Whitney que involucra cinco hipótesis), siendo; el sector de actividad cuenta con impacto elevado de

significancia en la percepción de la existencia de burocracia en la administración pública ( $Z = 2,56$ ;  $p = 0,010$ ), los participantes de otros sectores revelan mayor percepción de la existencia de burocracia que los participantes del sector. La opinión sobre el número de funcionarios en AP no es independiente del sector de actividad (público u otros sectores) ( $\chi^2(4) = 41,18$ ;  $p < 0,001$ ). Los resultados indican que el sector de actividad cuenta con elevado impacto con significancia en la percepción de eficiencia ( $Z = 4,44$ ;  $p < 0,001$ ), cualificación ( $Z = 3,61$ ;  $p < 0,001$ ), compromiso ( $Z = 4,28$ ;  $p < 0,001$ ) y ética ( $Z = 3,98$ ;  $p < 0,001$ ). En cuanto a la percepción de motivación ( $Z = 1,69$ ;  $p = 0,092$ ), no logramos hallar diferencias estadísticas con significancia de aquellos integrantes de ambos sectores. Asimismo, el sector de actividad mantiene impacto con significancia en si el participante está a favor de reconocer a los funcionarios ( $Z = 2,87$ ;  $p = 0,004$ ). El sector de actividad tiene un efecto significativo sobre evaluar la calidad del servicio al cliente en la tienda al ciudadano ( $Z = 3.50$ ;  $p < 0.001$ ).

Gutiérrez et al., (2021) en su investigación "*Motivation for Public Service in Chilean Civil Servants*", cuyo objetivo fue generar debate en Latinoamérica relacionado a la forma de diseñar y poner en marcha políticas referidas a recursos humanos con base sobre la teoría de motivación del servicio público. La muestra considerada fue no probabilística de 600 funcionarios, cuyos resultados conlleva a desarrollar indagación preliminar no pudiendo efectuar inferencia estadística habiendo obtenido 172 respuestas. Se identificaron varios componentes de motivación para el servicio público en los servidores de Chile. Los resultados evidencian que la inclinación en políticas públicas, el acuerdo con el bien común y la caridad llegan a ser fuertes, similar a la pasión al dinero. Asimismo, los resultados muestran que los sacrificios personales no llegan a motivar a los funcionarios chilenos. Basado en estos resultados, se discute la motivación del servicio público a manera de método útil para reformar las políticas de personal. Asimismo, el autosacrificio no llega a motivar a funcionarios públicos en Chile. De acuerdo a lo hallado se discute conforme la motivación en el servicio público tiende a convertirse perspectiva de mucha utilidad a fin de rediseñar políticas de personal.

Tran y Truong (2021) en su investigación *“Impact of Servant Leadership on Public Service Motivation of Civil Servants: Empirical Evidence from Vietnam”*, contó con el objeto de investigar la relación de las dimensiones del liderazgo de servicio y la motivación del servicio público de los servidores públicos. La población se conformó de funcionarios que laboran en organizaciones públicas del distrito Ciudad Ho Chi Minh de Vietnam. La metodología para contrastar la hipótesis llegaba a ser probada a través del análisis factorial y regresión, siendo el estudio correlacional. Llegando a obtener que las dimensiones del liderazgo de servicio tuvieron un efecto positivo en la motivación del servicio público, es decir: empoderamiento, distancia, perdón, humildad, honestidad, responsabilidad y valentía. La investigación ayuda a desencadenar la dinámica de los servicios públicos y da esperanza a un país en transición hasta ahora descuidado como Vietnam. Se detalla los resultados del modelo de regresión múltiple que permite evidenciar relación de aquellas dimensiones del liderazgo de servicio y la motivación del servicio público. Los índices VIF varían de 1,044 a 1,1177 (menor a 10) y los indicadores de tolerancia son superiores a 0,1, lo que indica una multicolinealidad muy baja entre las variables. Los factores independientes tienen una correlación positiva de 0,161 a 0,576 con el factor dependiente. El coraje y la responsabilidad tienen una fuerte correlación con la variable dependiente. Siete variables independientes están afectando a la variable dependiente en un nivel estadísticamente significativo ( $p < 0,05$ )

Rajibul y Kijima (2021) en su investigación *“Can a Higher Wage Attract Better Quality Applicants without Deteriorating Public Service Motivation? Evidence from the Bangladesh Civil Service”*, llegó a establecerse el objeto de indagar las consecuencias de la reforma de la escala salarial en la motivación del servicio público. La investigación llegó a ser empírico, siendo su población conformada de los efectivos oficiales. Llegando a concluir que las reformas pueden empeorar la prestación de servicios públicos al atraer a aquellos con menor motivación de servicio público (PSM). Usando un enfoque diferenciado, este estudio encuentra que los empleados de BCS contratados después de la reforma son académicamente más inteligentes y motivados para el servicio público que los contratados antes de la reforma. Los resultados muestran que los aumentos

salariales son efectivos para contratar funcionarios públicos de mayor calidad. Siendo su contribución a la literatura, el personal se encuentra con mayor compromiso con las acciones de voluntariado y caridad, se muestran menos reacios al riesgo con antelación a la aplicación de la reforma. Se llega a examinar la eficacia de los incentivos financieros al llegar a contratar funcionarios de élite.

Gaziz y Junhua (2021) en su investigación: "*The influence of work motivation on organizational commitment among civil servants of Kazakhstan: Analyzing the mediating role of job satisfaction*", estableció el objetivo de identificar la relación de la motivación y la satisfacción laboral sobre el compromiso de empleados y estudiar el rol intermediario entre satisfacción laboral en la relación con la motivación de aquellos funcionarios y compromiso organizacional. En los órganos ejecutivos central y local de Kazajstán. La metodología empleada fue correlacional, la población se conformó de 1205 funcionarios. Las reformas administrativas que tienen lugar en la República de Kazajstán es la mejora de la eficacia del servicio civil. Y, el éxito estará determinado por la condición del servicio civil, que depende del desempeño de los servidores. Los resultados muestran la existencia de relaciones elocuentes entre dimensiones con la motivación laboral y el compromiso organizacional, así como de la motivación laboral y satisfacción laboral. Además, el estudio encontró el impacto intercesor entre la satisfacción laboral en las relaciones hipotéticas. Las correlaciones entre motivación laboral, factores intrínsecos, factores extrínsecos, satisfacción laboral y compromiso organizacional, afectivo, de permanencia, compromiso normativo oscilan entre 0,55 y 0,98, se consideran correlaciones casi altas. Dado que el valor de  $p$  es inferior a 0,01 para todos los factores de las variables, existen relaciones significativas entre todas las variables. En particular, tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral se correlacionan positivamente con el compromiso organizacional de empleados ( $r = 0,880$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,828$ ,  $p < 0,01$ ) y la motivación laboral se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral  $r = 0,848$ ,  $p < 0,01$ .

Abgasi et al. (2021) en su estudio "*Career plateauing and employee turnover intentions: a civil service perspective*", llegaron a establecer a razón de objeto determinar específicamente la relación del estancamiento estructural de la carrera

(SCP) y las intenciones de rotación de los funcionarios públicos en el sureste de Nigeria. Siendo su población 2318 servidores públicos. Obteniendo una muestra de 328. Llegando a hallar que SCP fue significativo en la predicción de las intenciones de rotación ( $R\text{-Squared} = 0.916679$ ;  $p\text{-value} = 0.0000 < 0.05$ ). El estudio concluyó que la intención de rotación es un fenómeno que está influenciado por SCP, en razón a cuando se incrementa el estancamiento de trabajadores, igualmente llega a incrementarse la intención de los empleados de renunciar. En consecuencia, se recomendó que los jefes de servicio civil deben asegurar que haya equidad y consistencia en la promoción de los trabajadores, para evitar un sentimiento de inequidad e injusticia, que podría hacer que los trabajadores se encuentren menos comprometidos y más inclinado a irse.

Lhakard (2021) en su investigación: *“Motivation and Decision in Choosing Civil Services as a Career of Fourth-Year Students at Chiang Mai University due to the COVID-19 Pandemic”*, contó con el objeto en determinar los efectos de la motivación y la decisión en la elección de la función pública como carrera. Se procedió a utilizar el análisis de regresión múltiple para encontrar una ecuación lineal que expresara la relación entre los factores motivadores y la toma de decisiones. Siendo la muestra 362 estudiantes. Los hallazgos mostraron que la elección de los servicios civiles como carrera fue alta. Según la prueba de hipótesis, los componentes que llegan a tener incidencia sobre los grados de decisión favorable en la elección de carrera en el servicio civil fueron estadísticamente significativos al nivel 0.05 en orden descendente: seguridad, compensación y beneficios, valores, trayectoria profesional y características del puesto. En cuanto a los factores personales, se encontró que la influencia de estos factores en la elección de puestos de servicio civil no es significativamente diferente al nivel de 0,05, excepto el factor de ingreso familiar que influye en la elección de puestos de servicio civil. las características del trabajo estaban relacionadas con la toma de decisiones significativamente en el nivel 0.05, las características del trabajo influyen positivamente en la elección de carrera. El sistema de compensación estaba relacionado con la toma de decisiones siendo significativamente en la misma dirección en el nivel de 0.05. Una trayectoria profesional se encuentra relacionada a la toma de decisiones siendo significativamente al nivel de 0.05. La seguridad

laboral estaba relacionada con la toma de decisiones, siendo significativa en la misma dirección en el nivel de 0,05. Los valores se encuentran relacionados con la toma de decisiones, siendo significativa en la misma dirección en el nivel de 0,05.

Musa (2021) en su investigación *“Effect of Motivation on Employees’ Commitment to Work in the Federal Civil Service of Nigeria”* tuvo como objetivo examinar el impacto de la motivación sobre el compromiso de empleados en el Servicio Civil Federal de Nigeria. En la metodología empleada fue descriptiva, correlacional, la población considerada fueron el personal del ministerio, siendo 578, cuya muestra fue de 236. El hallazgo llega a referir de que hay relación positiva significativa de la motivación y el compromiso de los empleados luego de que el valor estadístico  $f$  de 0,585 es significativo en el valor  $p$  de 0,03. Otros hallazgos fueron de que existe relación negativa de la motivación extrínseca y compromiso de empleados; El valor  $p$  de 0,01 es menor que el valor del estadístico  $t$  de (0,245) y el valor de error estándar de 0,22 es mayor que el valor del estadístico  $t$ , lo que implica que hay relación negativa con significancia de la motivación extrínseca y el compromiso de empleados en las empresas federales. El valor  $p$  de 0.01 es menor que el valor de la estadística  $t$  de 0.23 y el valor de error estándar de 0.20 es menor que el valor de la estadística  $t$ , lo que implica que hay relación positiva y con significancia de la motivación intrínseca y el compromiso de empleados.

Gibbs (2020) en su investigación: *“Civil service reform, self-selection, and bureaucratic performance”*, tuvo el objetivo fue la determinación del impacto de la reforma del servicio civil sobre el desempeño burocrático de colaboradores. Investigación observacional donde la población del estudio fue el personal público en Estados Unidos. Se concluye que los empleados tienen diferentes motivaciones intrínsecas y eligen carreras dentro de los sectores público o privado. Esto muestra que, cualquier equilibrio en el que los empleados motivados eligen el gobierno, los empleados se desempeñan mejor que en los que no eligen el gobierno. Una mayor protección de la permanencia reduce el esfuerzo que los empleados motivados deben realizar para garantizar la permanencia a fin de diferenciarse de sus contrapartes desmotivados. Esto aumenta el incentivo para que los trabajadores agresivos elijan una carrera en el gobierno. Una mayor protección de los

funcionarios públicos también reduce las posibilidades de que los administradores públicos eliminen a los trabajadores desmotivados. Los efectos de esta competencia crean una relación continua y no monótona entre la protección del servicio civil y la actividad del empleado.

Connolly y Pyper (2020) en su investigación: "*Developing capacity within the British civil service: the case of the Stabilisation Unit*". Tuvo como objetivo describir las operaciones de gestión de crisis en el servicio civil. Siendo la metodología descriptiva, los resultados permiten referir que la Unidad de Estabilización bajo consideración, aunque se encuentre sin problemas, tiene el potencial de proporcionar un modelo para la organización de operaciones de gestión de crisis externas dentro del trabajo administrativo contemporáneo, tanto en otras partes del sistema de gobierno del Reino Unido como en otros estados. El documento fue investigado y escrito antes de que se iniciara la pandemia, pero aquellas conclusiones presentadas en el artículo sobre el mejoramiento de las competencias en gestión de riesgos en el gobierno son claramente relevantes en este contexto. Llega a examinarse las dimensiones como es la capacitación y desarrollo dentro del servicio civil, siendo un potencial de suma consideración para la modernización del estado. Se cuenta con el potencial de brindar un modelo a fin de organizar operaciones de gestión dentro de una administración moderna en situaciones de crisis.

Miao et al. (2019) en su estudio: "*Public service motivation and performance: The role of organizational identification*", contando con el objeto de determinación de asociación de la motivación en el servicio público y desempeño laboral, siendo la metodología utilizada no experimental, correlacional, cuya población conformada de funcionarios y supervisores chinos. Llegaron a concluir que la motivación conduce a un mayor nivel de identificación organizacional y un mayor nivel de desempeño laboral porque los funcionarios públicos aceptan el destino y los resultados de la organización como propios. Se encontró relación con significancia del PSM y desempeño laboral ( $\beta = 0,12$ ,  $p < 0,05$ ). De manera similar, hubo una relación positiva significativa entre PSM e identificación organizacional ( $\beta = 0.18$ ,  $p < 0.05$ ). Además, se encontró relación significativa de la identificación

organizacional y el desempeño laboral ( $\beta = 0.28, p < 0.01$ ). La variable de control para la autodeterminación predijo positivamente la identificación organizacional ( $\beta = 0,22, p < 0,01$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = 0,19, p < 0,01$ ), incluso cuando el PSM (y la identificación organizacional) se incluyeron en el modelo. El efecto directo de PSM en el desempeño laboral no fue significativo ( $\beta=0.07, p=0.23$ ), lo que sugiere que la identificación organizacional medió completamente en la relación entre PSM y desempeño laboral

Brenya et al., (2018) en su estudio *“Public Service Motivation in Ghanaian Civil Service: A Case Study of Ejisu-Juabeng Municipality”* siendo su objeto establecer el grado de motivación del servicio público sobre el servicio civil. Investigación exploratoria, mixta, pues hace uso de métodos cualitativos y cuantitativos y transversal. La población la conformaron 63 trabajadores de la entidad. Llegaron a concluir que, se pudo hallar la motivación existe en el servicio público, pero la razón de que exista no llega a garantizar un alto rendimiento. Los encuestados informaron motivos como el sentido de la justicia social, la compasión, el compromiso con el bien público, el sacrificio personal y la responsabilidad cívica, pero indicaron que no querían poner en peligro el futuro del sector público debido a las inadecuadas condiciones, pues no llegan a motivarlos. El estudio reveló que los funcionarios ghaneses tienen un gran sentido de la justicia social y aceptan tener un deber cívico con toda la sociedad, ya que creen que hay cursos públicos que vale la pena defender. El compromiso con el trabajo y la percepción de la motivación produjeron resultados mixtos y se puede decir que no son tan profundos en el sector público en comparación con los otros motivos. La suposición básica que sustenta el estudio se validó ya que la mayoría de los "motivos" (que resumen el PSM) se encontraron entre los funcionarios ghaneses. Las partes interesadas deben instituir las medidas necesarias para traducir el PSM en un mayor rendimiento mediante el establecimiento de mejorar la naturaleza laboral que motivarán a trabajadores del sector público a mantener su futura carrera en el servicio público

Ehsan et. al. (2014) en estudio relacionado sobre *“Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan”*,

planteándose el objeto en determinar el impacto de la satisfacción laboral de docentes con las dimensiones del trabajo en el compromiso organizacional de las universidades del sector público de Pakistán. La metodología empleada fue descriptiva, mediante el instrumento de encuesta; produciéndose 331 cuestionarios utilizables. Los resultados hallados llegan a mostrar que la satisfacción laboral, la calidad de la orientación profesional y su satisfacción con la remuneración cuentan con un efecto positivo y significativo sobre el compromiso organizacional de la población considerada en el estudio. Los docentes de universidades públicas tenían significativamente mayor grado de satisfacción con la naturaleza del trabajo (Media=3.96, SD=0.86), salario (Media=3.19, SD=1.16), compañeros de trabajo (Media=3.86, SD=0.88), calidad de la supervisión (Media=3.66, SD=1.07) y oportunidades de promoción (Media=3.16, SD=1.14) confirmando la hipótesis de estudio. Se encontró que la satisfacción de los docentes universitarios con el trabajo en sí era la más alta (media = 3,86, SD = 0,86), pero estaban relativamente menos satisfechos con las oportunidades de promoción y el salario (media = 3,16, SD = 1,14; media = 3,19, SD = 1.16 respectivamente). Se encontró que las puntuaciones medias de satisfacción laboral general (media = 3,57, DE = 0,68) y compromiso organizacional (media = 3,45, DE = 0,58) de los docentes universitarios eran significativamente más altas que la mediana de su escala respectiva.

Bada (2021) en su estudio sobre “Capacitaciones virtuales del servicio civil y satisfacción laboral de servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Chicama” que presentó el objeto de establecer relación de aquellas variables en estudio. El método empleado llegó a ser correlacional descriptivo, no experimental y transversal, hallando su muestra en 32 trabajadores. En los resultados permitieron hallar la relación entre la formación virtual y satisfacción laboral se estableció mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman ( $r = 0,884^{**}$ ) donde se consideró significativa 0,000 ( $p=0,05$ ). Llegando a concluir que hay una relación significativa de aquellas variables consideradas en la investigación.

Sánchez (2020) en su investigación “Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú”, donde su objetivo se fijó en establecer el cumplimiento del perfil profesional al proceder con

designar trabajadores de confianza en las entidades referidas. La investigación llegó a ser descriptiva, no experimental y transversal. Donde los hallado permitió evidenciar que, 58,82% no cumplió respecto a la formación académica, el 70,59% no cumplió con la formación requerida y el 70,59% no cumplió con experiencia profesional solicitada relacionadas a los cargos. Llegando a concluir que, no se respetan los requisitos profesionales al realizar designación de cargos de confianza en la entidad.

Ramos y Padilla (2016) en su estudio sobre "Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad autónoma de Zacatecas" con la finalidad de estudiar aquellos elementos que determinan la satisfacción laboral de su recurso humano en la entidad en estudio. El método empleado fue exploratorio, los resultados llegan a referir la existencia de elevado grado de satisfacción en aquellos elementos llamados intrínsecos, antes que a los que se les denomina extrínsecos.

Carcausto et al. (2021) en su investigación "Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca". Cuyo objeto se estableció en determinar la relación de la ley de servicio civil y motivación laboral, siendo su método correlacional, transeccional, no experimental, la población fueron 200 trabajadores. Los resultados mostraron que el 2,0% opinó que la referida ley resultaba ser inadecuada, y también estaban presentando desmotivación, 21,0% opinó que la ley fue regular, de ellos 13,0% estuvo regularmente motivados, en cambio, 77,0% opinó que la ley fue adecuada, de ella, 55,0% se hallan con motivación regular por la entidad. Se pudo determinar que hay relación positiva de las variables de la referida ley y de los servidores y la motivación en el trabajo, al haber obtenido el valor de Pearson sea = 0,285 y a razón de la significación = 0,000, que resulta ser inferior al valor de  $\alpha = 0,05$ .

Ocampos y Canepa (2019) sobre el estudio "Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el proyecto binacional Puyango, Tumbes". Teniendo el objeto en establecer la incidencia de la referida Ley sobre la motivación laboral. La metodología aplicada fue descriptiva, siendo la población 132 trabajadores. Llegando a concluir que la Ley llega a tener incidencia de modo positivo sobre la

motivación laboral, esto se basa en las ocasiones deducidas de aquellos colaboradores a fin de unirse a ellos, la adherencia sobre la administración del desempeño, el mejoramiento continuo por medio de la capacitación y el impacto generado sobre la remuneración.

Lezama (2022) en su investigación “Ley del servicio civil y motivación laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope”. Contó con el objeto de establecer incidencia de la Ley del Servicio Civil sobre la motivación laboral. El método usado llegó a ser mixta, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, cuya población fueron 183 trabajadores. Llegando a concluir sobre la existencia de correlación alta entre la ley del servicio civil y la motivación laboral luego de haber obtenido el valor de Tau-b Kendall  $\tau = 0,798$  y además, el valor de  $p = 0,000$ , siendo significativa.

Rojas (2022) en su investigación “Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas”. Estableció el objeto de establecer de qué modo la Ley del Servicio Civil llega a relacionarse con el ámbito laboral del trabajador. Estudio básico, correlacional, no experimental, cuantitativa, contando con la muestra constituida de 33 trabajadores. Lo hallado permite mostrar respecto a las dimensiones meritocracia, igualdad de oportunidades, civismo y dirección por objetivos, el 49,38% son buenas, el 43,21% son regulares, el 4,94% son bajas y el 2,47% son excelentes. Llegando a concluir que, hay correlación moderada (Spearman = 0.619\*\*, además  $p = .000$ , resultante  $< 0.05$ ) referidas a la Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral; de lo que evidencia que existe progreso considerable respecto a su utilización.

Landa et al. (2021) en su investigación “Implementación del régimen “SERVIR” en análisis de puestos de servidores designados de una universidad pública peruana”, estableció como objetivo establecer la incidencia del servicio civil sobre haber desarrollado un análisis de puestos del trabajador. Estudio descriptivo, contando con una muestra en 98 trabajadores de la entidad en estudio. Llegando a hallar los resultados donde se puede observar que mantiene influencia de modo significativo en cuanto a la formación y las asignaciones como objetivo de análisis de nuevos puestos adaptados a la normatividad vigente de servidores estatales, las

cuales deben ser evaluadas continuamente por la administración de la institución como es la Autoridad Nacional de Servicio Civil.

Sobre la teoría de la variable Ley del servicio civil refiere Guzmán (2002) nace de la teoría del servicio público, siendo la primera la teoría subjetiva, la que cuenta con base en que el servicio era de exclusividad prestada por el estado, en razón a su función o actividad prestacional, siendo su naturaleza administrativa configurada como servicio público, siendo prestada de manera directa y por medio de mecanismos de gestión. Al resultar estos inefectivos, se recurrió a conceptos de administración privada con la finalidad de dar eficiencia a la gestión. La teoría objetiva, que refiere que los servicios públicos son acciones que resultan indispensables para la colectividad como necesidad primordial, implica satisfacer necesidades colectivas de interés general y carácter material. Donde el estado es quien regula directamente el servicio público orientada a satisfacer las necesidades básicas por medio de la asistencia a modo directo de servicios. Y la teoría funcional, la que se sustenta en que la determinación del servicio público tiene dependencia en el Estado, interviniendo en sus actividades. La misma que debe tener su base en el interés público o general.

La autoridad Nacional del servicio civil (2022) se basa en que el sostén del establecimiento de reforma en el servicio civil viene a ser la meritocracia, mediante ella, aquellos pobladores han de alcanzar servicios con calidad de parte del Estado y aquellos servidores tendrán la posibilidad de ascenso y contar con remuneraciones mucho más altas, llegando a superar aquellas remuneraciones que se encuentran congeladas. En razón de la cual, desarrollar la reforma del servicio civil resulta ser de suma importancia a fin de alcanzar un Estado verdadero en servicio de la ciudadanía. Siendo su beneficio tanto para el trabajador como para el ciudadano.

Autoridad del servicio civil (2022) refiere que la Ley 30057 cuenta con el objetivo de dotar de un régimen único y de exclusividad orientada a los individuos que presta sus servicios en aquellas instituciones públicas y cuentan a su cargo la administración en prestar sus servicios. Siendo su finalidad que estas entidades lleguen a alcanzar mejores niveles de eficacia y eficiencia, brindando un efectivo

servicio orientado a la calidad por medio del servicio civil, ella permite promover el crecimiento de individuos que son parte de ella.

Autoridad del servicio civil (2022) considera que la Ley cuenta con el objetivo de llegar al establecimiento de la normatividad única y exclusiva en aquellos individuos que brindan servicios en instituciones públicas y de aquellos quienes tienen a su cargo administrar, ejercer y prestar los servicios. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) refieren, es la agrupación de individuos que sirven al Estado, a ellos se les llama servidores públicos porque solo sirven a los ciudadanos. Además, es la agrupación de normas y reglamentos que dirigen estas administraciones de personal dentro del Estado. Cuyo objeto, entonces, es asegurar una conveniente conciliación de derechos de servidores y la utilidad para la sociedad, vale referir, llegar a la mejora de la calidad y ocasiones de servicios prestados a la ciudadanía. Longo (2012) refiere que es un procedimiento articulado por el cual los estados capacitan a sus administradores públicos profesionales a través de una variedad de herramientas y métodos. La Presidencia del Consejo de Ministros (2021) refiere, en las últimas décadas se han emprendido desarrollar la reforma del servicio civil en muchos países contando con la finalidad de adecuar las escalas. Lo que se evidencia actualmente es la búsqueda de mérito superior y flexibilidad. La primera quiere decir, especialización y capacidades técnicas en el servicio público, y la segunda asociada al servicio con mayor adaptación sobre el entorno y contando con elevada capacidad de respuesta a las variaciones en la estrategia del gobierno ya las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Según refiere Barzelay (2001) es de manera clara un elemento de vital importancia en relación con la competencia de actuar del Estado, ya que crea incentivos y restricciones a las acciones de los funcionarios y organizaciones públicas, a través de las instituciones públicas, siendo integrante de la política en gestión pública. Boyer (2019) refiere que la terminología servicio civil cuenta con doble concepto: es llegar a regular y gestionar individuos, siendo la agrupación de los mismos puestos al servicio del Estado. La terminología proviene del civil service anglosajón. Llegando a afirmar que, en función a su concepción de servicio civil, quien legisla llega a definirla al ejercicio público peruano y hace uso de esa terminología en razón la normatividad que se encuentra con vigencia en la carrera pública, tiende a su

orientación sobre el modelo anglosajón antes que sobre aquellos patrones de carrera sobre aquellas experiencias en Europa.

Torres (2018) señala que la normatividad llegó a ser aprobada con el fin de que las instituciones públicas puedan alcanzar elevados niveles de eficacia y eficiencia, logrando la prestación de servicios con calidad. En razón de la cual, llegó a apostarse en contar con un procedimiento de reorganización en parte de las diversas instituciones públicas, orientadas a promover su identificación y llegar a aprovechar las oportunidades en mejorar y, justificar de manera técnica las verdaderas necesidades en dotar el recurso humano.

Sobre ella, La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) mediante el procedimiento de llegar a poner en práctica el servicio civil emitió la resolución dando por iniciado el procedimiento de implementarla en la que establece los lineamientos de traspaso de las entidades hacia lo que establece el nuevo régimen, la cual establece cuatro etapas: Preparación: etapa relacionada a dar a conocer a los servidores de la entidad respecto a la ruta que han de seguir en el proceso de tránsito, así como llegar a conformar la comisión de tránsito e implemente las actividades de comunicación y sensibilización al recurso humano referidas al contenido de la normatividad, proporcionando las metodologías y herramientas a usarse en cada una de las etapas. Análisis situacional: en esta etapa el fin es hacer un reconocimiento del estado situacional actual de cada uno de los puestos y procedimientos a fin de desarrollarla permitiendo llegar a identificar ocasiones y espacios a fin de mejorar, la misma que requiere de la información proporcionada por los servidores de cada uno de los puestos bajo cualquier modalidad de contratación acorde a la normatividad, desarrollando un mapeo, la que ha de analizarse. Mejora interna: en esta etapa el objetivo es asegurar que los esfuerzos realizados tengan una orientación a una adecuada prestación de los servicios de calidad para lo cual ha de determinarse la cantidad de puestos y de quienes la ocupan acorde a las necesidades, elaborar el perfil de cada puesto y su correspondiente valorización, dicho de otro modo, ha de actualizar, reestructurar los diversos instrumentos de gestión de la entidad que involucre el recurso humano. Implementación del nuevo régimen: en ella se concentra el organizar y ejecutar los respectivos concursos relacionada con la meritocracia que conlleven a cubrir cada uno de los puestos considerados necesarios para la entidad que conlleven a un

adecuado funcionamiento de la entidad. Morales y Rey (2020) refieren que ella tiene su base sobre el mérito, en contar con oportunidades igualitarias y sobre todo permita asegurar la calidad del servicio prestada por el Estado que se orienten en brindar beneficios de la población en su conjunto.

Fukuyama (2004) establece 2 dimensiones de aquellos procedimientos relacionados a desarrollar la reforma: la primera se vincula al alcance del trabajo estatal (scope) y la segunda refiere a su fortaleza (strenght). En tanto la primera contiene a la agrupación de funciones y responsabilidades que la sociedad ha decidido tenerla a razón de responsabilidad del Estado; en tanto la siguiente hace referencia a la competencia, éste a fin de que planifique y ejecute políticas, de igual manera orientada a velar de que se cumpla con la norma y ley de manera limpia y transparente.

El Reglamento General de la Autoridad del Servicio Civil (2022) a través del D.S. N° 040-2014-PCM refiere a las dimensiones siguientes: Incorporación al servicio civil: la misma que tiene como fin el seleccionar a los individuos idóneos a cada uno de los puestos que cuenta con base en el análisis de la meritocracia, idoneidad y claridad, asimismo, deberá garantizar el principio de igualdad en su acceso y en cumplimiento de perfil correspondiente sobre dos tipos de procesos de selección: concurso público; a la vez, ésta es transversal, la que permite acceder a un puesto distinta a la establecida por la institución, pudiendo postular sólo servidores civiles de carrera y; el abierto, cuyo procedimiento permite tener acceso a uno propio de una agrupación de directores públicos, pudiendo participar cualquier individuo que cumpla con los requisitos establecidos. El personal que ha sido seleccionado llega a contar con 30 días de plazo a fin de vincularse al puesto elegido, de no hacerse presente en dicho período se vincula al accesitario. Al asumir sus funciones ha de procederse a realizar la inducción, procediendo a hacer conocer a aquellos servidores los datos generales respecto a la entidad, su normatividad interna y el puesto. Finalmente se procederá al período de prueba, siendo su fin desarrollar la retroalimentación, validando las destrezas técnicas, suficiencia y experiencia al lugar donde ha sido designado. La segunda es la Gestión de capacitación: el fin es cerrar las brechas halladas en el servidor que

permita mejorar su desempeño orientada a proporcionar elevada calidad sobre los servicios orientados a la población y alcanzar aquellos objetivos de los mismos y el de la entidad por medio de realizar el progreso en eficiencia y eficacia en la gestión pública. Estas capacitaciones en concordancia con lo referido por la Autoridad del Servicio Civil (2022) señala que la Ley del Servicio Civil estipula los tipos, siendo la formación laboral: la que tiene por fin capacita al servidor civil en talleres, cursos, seminarios, diplomados u otro orientados a desarrollar mejora sobre la calidad de sus labores y servicios prestados en orientación a la población. Y la instrucción profesional, ésta permite obtener un grado académico para el área requerida por la entidad, la misma que requiere del cumplimiento de ciertos requisitos. La tercera es la Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño: en ella llegan a identificarse, realiza el reconocimiento y la promoción de lo aportado que realizan los servidores con las metas de la entidad, estimulando de esta manera el adecuado rendimiento y su compromiso para con la misma y su puesto. Ante ello, la ley del servicio civil (2022) la refiere en razón al ciclo integral desarrollada por la institución por medio de la planificación, el establecer objetivos, compromiso, evaluar y retroalimentar. Finalmente, las compensaciones, es la agrupación de ingresos y beneficios asignados por la entidad para los servidores civiles a fin de solventar sus servicios que presta acorde con el cargo ocupado. Asimismo, cuenta con el objetivo de cautivar, conservar y desplegar una fuerza laboral real que se orienta a la contribución de lograr metas organizacionales. El Reglamento de la Ley de Servicio Civil menciona la existencia de dos tipos: la compensación económica; que es la compensación de efectivo, respecto a acciones desarrolladas en el lugar de trabajo y de acuerdo a la valorización de su composición. La compensación no económica; viene a ser la agrupación de preminencias no monetarias destinados por la organización dirigida al servidor a fin de generar motivación e incrementar su competitividad, pudiendo ser reconocimientos o distinciones, programas de vacaciones útiles, instalaciones de cafeterías, gimnasios, estacionamiento, comedor, campos deportivos, etc.

De acuerdo a lo manifestado por Echebarria (2018), Chang-Hee y Yong-Beom (2017) manifiestan que, dentro de la nueva gestión pública en la indagación de llegar a modernizar el estado, donde considera su incorporación al servicio civil viene a ser el subproceso inicial que llega a conformarse de una secuencia de

pasos y procesos en función a lo establecido dentro del reglamento y su ingreso se enfoca a los méritos en función a concursos o la contratación directa según requisitos establecidos para el puesto. La segunda es la gestión de la capacitación que ha de implementarse en las instituciones estatales y que tiene como finalidad la potenciación de capacidades técnicas y humanas dentro de la normativa, para lo cual deberá de realizar el diagnóstico, planifica y evalúa diversos programas de capacitación. El tercero refiere a administrar el rendimiento la misma se orienta en evaluar el desempeño de trabajadores, desarrollado anualmente, y que refiere al cumplimiento de objetivos y compromisos asumidos, que le permita realizar retroalimentación del desempeño. Finalmente, las compensaciones que hace referencia a lo percibido por el trabajador de modo monetario y no monetario, vinculándose a mejorar espacios físicos y el clima organizacional, orientada a realizar la indagación de calidad de vida.

En tanto, Suarez (2019) llega a considerar a las dimensiones tales como: Reforma de los servidores públicos, en razón a que se cuenta con varios regímenes laborales, no se halla una adecuada planificación la que permita guiar los sistemas de contrato realizadas en la administración de las entidades, es por esta razón que llega a ocurrir múltiples irregularidades cuando se contrata temporalmente, otorgándose desigualdad en las remuneraciones, injusticia en las contrataciones debido a la falta de normativa orientar al amparo del trabajador, hecho que se pretende solucionar con la ley servir, que permita la correcta y responsable administración del personal. La administración pública, ella tiene su sustento en los poderes del estado, las mismas que tiene vinculación directa con los entes gubernamentales, la misma que se desarrolla en el procedimiento de la administración, llegando a ser instrumento que permite la solución del problema en el sector público, de la misma manera, capacita de manera pertinente a todos los servidores públicos. La gestión pública, dentro de la dimensión llega a plantearse una colección de objetivos, la que conlleva al cumplimiento de metas generadas en las instituciones gubernamentales. Además, se debe de tomar en consideración los requerimientos que tienen los ciudadanos, estableciendo procedimientos orientados a satisfacer las referidas necesidades. Finalmente, el sistema de compensación, que en razón al reglamento de compensaciones de la ley llega a

establecer escalas y remuneraciones dependiendo de la cantidad los años de servicio, pero que lleguen a ser equitativos y justos, y con base a la capacitación, lo que permite mejoras en las habilidades y capacidades de quienes presta el servicio en el sector.

En relación a las teorías de la motivación, Chiavenato (2019) refiere a Maslow quien propone la teoría de la motivación, de acuerdo a lo que refiere los requerimientos del ser humano se organizan y ordenan bajo la jerarquía de significancia y dominio, visualizada a razón de pirámide. En el nivel inferior se hallan los requerimientos más bajos (necesidades fisiológicas), y sobre el nivel superior se encuentran los requerimientos más altos (necesidades de autorrealización). Siendo: Necesidades fisiológicas: tienen gran importancia, en ella se hallan los requerimientos de nutrición (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo, deseo sexual y otros. Necesidades fisiológicas que refieren a la subsistencia personal y el comportamiento de las especies. Es una necesidad instintiva, nace con ella y es la más urgente de todas las necesidades humanas. Necesidades de seguridad, se conforma al buscar seguridad, defensa del peligro o el ser privado y huyendo de la peligrosidad de hechos. Aparecen en tanto los requerimientos fisiológicos se encuentran medianamente satisfechos. Cuando el segundo grado de la demanda domina a una persona, actúan como elementos organizacionales de la conducta y su organismo llega a tener una actuación de modo de protección. Necesidades sociales, llega a surgir en tanto se satisfacen relativamente requerimientos muy pequeños. Entre ellos están la asociación, la participación, la aceptación de los demás trabajadores, el cambio de amistad, apego y cariño. En tanto no se encuentran lo suficientemente satisfechos, el individuo se vuelve reacio, rebelde y contrariado hacia quienes se encuentran en su entorno. La insatisfacción con los requerimientos, llevan a la desalineación social, apartamiento y la nostalgia. Necesidades de autoestima; llega a relacionarse de manera en que una persona llega a verse sí misma y se evalúa. Están asociados con la autoestima, certeza, el apetito de ser aprobado y respetado socialmente, el estatus, el prestigio y respeto. También incluyen la búsqueda del poder y la eficiencia, la fe en el exterior, la libertad y el autocontrol. Al sentirse satisfecho, conlleva a generar pasión por la confianza, valor, autoridad, autoridad, competencia y beneficio. Mientras que sus

frustraciones pueden generar afección de inferioridad, sentirse débil, sometimiento e incapacidad, la que conlleva a producir frustración o a la búsqueda de medidas compensatorias. Necesidades de autorrealización, son requerimientos humanos muy altas, en la parte superior de la jerarquía, relacionadas con desarrollar su potencial característico y su propio desarrollo constante, la inclinación llega a mostrarse en el deseo de lograr siempre más de lo que se puede lograr.

Respecto a la teoría de McGregor, Robbins y Coulter (2018) señalan a, quien llegó a proponer la teoría X y Y, la teoría X viene a ser la visión negativa de los individuos que llegan a suponer que las personas cuentan con escasas ambiciones, que nos les agrada laborar, en tanto la Teoría Y, viene a ser de visión positiva, llega a suponer que a los trabajadores tienden a agradecerles el trabajo, indagan y llegan a aceptar responsabilidades dirigiéndose a sí mismo; McGregor tenía la creencia de que la práctica de la gestión debe tener de guía a la teoría Y.

Respeto a la teoría de los dos factores de Herzberg, Chiavenato (2019) señala que él, a fin de realizar la explicación de la conducta de los individuos dentro del centro laboral, donde existen dos componentes que tienden a orientar su conducta, los factores higiénicos o extrínsecos, localizados en el entorno que circundan a los individuos, involucrando condiciones dentro de la cual llegan a desempeñar sus labores, como la remuneración, beneficios sociales, supervisión, condiciones físicas y del ambiente, etc. ellos circundan a la persona, pero que se encuentran fuera de su control. Los factores motivacionales o intrínsecos, tienen relación con el puesto, con la condición de las ocupaciones que llegan a ejecutarse por la persona, sobre la cual ejerce control, relacionado con lo que hace y desempeña. Llega a involucrar sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento, autorrealización y dependencia de acciones que realiza en su labor. En tanto, Robbins y Judge (2017) hacen mención a los dos factores planteados por Herzberg, quien refiere que tiene que ver con la oposición a la satisfacción no viene a ser la insatisfacción de modo a lo que se pensaba anteriormente. Cuando se eliminan las cualidades que generan insatisfacción de la labor desarrollada, no hace que el trabajo sea satisfactorio realmente. Sostiene que existe un doble continuo: lo contrario de satisfacción, sin satisfacción y lo contrario

de insatisfacción sin insatisfacción. Asimismo, afirmó sobre los factores que causan satisfacción en el trabajo llegan a diferir de aquellos componentes que generan insatisfacción laboral. Es así que, los directivos que desean suprimir aquellos componentes causantes de la insatisfacción laboral pueden tranquilizar, más no llegar a motivar, podrá tranquilizarlos, pero no motivarlos. Condiciones referidas a cualidad de vigilancia, la remuneración, políticas empresariales, los estados físicos de la labor, las interrelaciones y la confianza en la labor llegan a ser todos elementos de la higiene. En tanto los referidos elementos sean los pertinentes, las personas no llegarán a sentirse insatisfechas ni satisfechas. En tanto se quiere motivar a los individuos en el ámbito laboral, los factores que se relacionan con la labor o los resultados obtenidos de él se derivan en la capacidad de promover, desarrollar individuos, reconocimiento, responsabilidad y logros, las que son particularidades de individuos que considera recompensas intrínsecas.

En relación a la teoría de necesidades de McClelland, señala Robbins y Judge (2017) que ella llega a plantear que el logro, el poder y la afiliación llegan a ser requerimientos de suma importancia orientadas a prestar ayuda en la explicación de la motivación. La necesidad de logro, viene a ser el estímulo por sobresalir, llegar a alcanzar el éxito sobre modelos. La necesidad de poder, viene a ser el requerimiento que produce que los demás lleguen a comportarse de modo que no sería posible de lograrlo de otra manera. La necesidad de filiación, viene a ser el anhelo de contar con relación interpersonales amigable y cercana.

Robbins y Coulter (2018) refieren a la motivación como aquellos procedimientos que afectan la potencia, la gestión y la perseverancia de una persona para alcanzar logros. Presenta tres elementos: energía, dirección y persistencia. Chiavenato (2017) indica que, el impulso de todo comportamiento de una persona provoca al menos una tendencia específica, es decir, un actuar específico, siendo que dicho impulso es resultado de estímulos externos, o puede ser el resultado de procesos mentales internos de un individuo. Newstrom (2011) al hacer referencia a la motivación considera que también es un elemento de suma importancia que permite a una persona desarrollar una variedad de acciones y a tomar la actitud correcta hacia un rumbo determinado. Ella llega a ser la mezcla de

fortalezas psicológicas en lo interno y externo de los individuos. Koontz et al. (2022) argumentan que, en un sentido amplio, la motivación es de aplicación a un conjunto de conductas, es decir, los gerentes de la empresa motivan a los subordinados al satisfacer los impulsos y deseos de los empleados de comportarse de la manera deseada. Araya y Pedreros, (2013) manifiestan que la motivación organizacional, y actualmente la gestión del talento incorpora función elemental conforme a la competencia de la empresa. Debido a esa razón, los recursos humanos son considerados como recursos estratégicos debido a que los trabajadores logran metas al encontrarse motivados y satisfechos con su trabajo, es decir, se produce, alto nivel de desempeño organizacional. Gibson et al., (2013) señalan que es un concepto que se usa para dar sentido a las conductas que observamos. González (2008), señala a la motivación como la agrupación de procedimientos psíquicos que tiene vinculación con las incitaciones externas llegan a mantener un cambio con el carácter la misma que viene a tener influencia por estos, llegando a tener o no satisfacción.

Chiavenato (2017) señala al sentimiento donde las personas a nivel organizacional de una empresa tienen energía que procesan en su mente para realizar un continuo satisfactorio de actividades, para cumplir con los deberes que les corresponde desempeñar, y en este sentido indica la misma relación con motivación extrínseca. Se deben crear condiciones y estrategias que puedan servir como incentivos tangibles que los empleados valoren. Asimismo, creen que un aspecto prioritario que se debe enfatizar es la motivación intrínseca, que está relacionada con el deseo natural y voluntario del empleado de realizar sus acciones, y finalmente, el otro es trascendental, que impulsa el interés hacia afuera, es decir, su orientación a la persona, su propósito es enfocarse en los demás, preocuparse por ayudar a los compañeros, compartir experiencias con ellos, conducirlos con la menor cantidad posible de errores, un alto grado de generosidad y solidaridad es más notorio entre aquellos con un alto nivel de conocimiento, la trascendencia, el voluntariado y la comunidad de interés, prácticas como la rendición de cuentas son una excelente manera de fomentar esta motivación y, como tal, los gerentes deben planificar tales prácticas en sus estrategias anuales.

Sobre las dimensiones de la motivación laboral, las condiciones físicas pertinentes a lo que Nicolaci (2008) refiere que los principios básicos establecen que mejorar el medio ambiente y de los estados situacionales de la labor es un factor de suma importancia en promocionar justicia social, es decir, para que el trabajador pueda desempeñar bien y eficientemente sus funciones, necesita un trabajo adecuado y acorde con el trabajo y el medio ambiente; ella constituye la promoción de la igualdad., conocida como justicia social. Salario; esta viene a ser la principal motivación para que la gente trabaje: la clase obrera trabaja para proporcionar comida, vivienda, educación, etc. El problema surge por la insatisfacción con la remuneración del trabajo, pero luego con el desempeño, la falta de eficiencia laboral y la incomodidad dentro del ambiente de trabajo y otras expresiones de resistencia pasiva (Gan y Berbel, 2007). Lo ideal es implementar un sistema de compensación inteligente que tenga como objetivo administrar una pequeña parte del premio, es decir, crear un plan de compensación adecuado para cada empleado (Koontz et al., 2022). Estabilidad en el empleo; Pérez (2004) llega a definirla que es el derecho de cada uno de los colaboradores a proseguir trabajando en su puesto por tiempo indefinido, excepto haya llegado a cometer una falta grave previamente tipificada por la legislación laboral. Oportunidad de ascenso y/o promoción; cuando un empleado tiene la oportunidad de ascender en una organización para desarrollar habilidades y competencias profesionales, todo esto sumado a la capacitación que ofrece la organización le dará más confianza al empleado para utilizar todo su conocimiento de la organización, siendo ventaja potencial (Fernández et al., 2005).

En relación a lo propuesto por Correa (2016) y Koch (2016), referidas a aquellas dimensiones de la motivación laboral consideran a la motivación extrínseca, la que hace referencia a ciertos incentivos de manera regular a modo tangibles que cuenta con impacto sobre la calidad socio personal de los colaboradores, entre ellos se puede hallar a los sueldos, viajes, horario de labores u otros; en tanto la motivación intrínseca llega a considerar a quienes tienen la conducción de la organización, quienes llegan a accionar de modo natural y frecuente en la organización y con frecuencia se encuentra sujeto libremente ante cualquier atribución del exterior, dándose de modo discrecional y llega a enlazarse

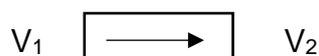
con la edificación de sus tareas laborales. En tanto, la motivación trascendente, hace referencia a llegar a orientar al prójimo, que hade ser una práctica desarrollada de manera permanente y natural desarrollada por el individuo bajo un contexto social y laboral, de ese modo, crea el sentido hacia lo voluntad de tener la necesidad de alcanzar la socialización y colabora con las demás experiencias y habilidades adquiridas dentro del período de experiencia a razón de su ser natural.

De otro lado, Nicolaci (2008) refiere a las condiciones físicas adecuadas menciona entre los principios básicos que mejorar el ambiente y entorno de trabajo tiene su representación un factor de suma relevancia al promocionar la justicia social, es decir, cuando se requiere que el trabajador desarrolle un adecuado desempeño en sus tareas, siendo de modo eficaz y eficiente, este llega a requerir de un contexto laboral pertinente, que se encuentre acorde a las funciones que desempeña, siendo un factor de trato igualitario respecto a derechos y obligaciones del individuo dentro de la sociedad. Salario y/o remuneración; Koontz et al. (2022) señala que se debe alcanzar contar con un sistema remunerativo inteligencia, en la que se tenga la intención de administrar adecuadamente los recursos escasos, es decir, construir un programa de remuneraciones adecuada a cada uno de los colaboradores. Pérez (2004) refiere a la Estabilidad laboral, viene a ser el derecho con que cuenta el trabajador de seguir con sus labores en el puesto asignado de modo indefinido, salvo este llegue a incurrir en faltas graves consideradas en la normatividad. En tanto, Fernández, et al. (2005) señala a Oportunidad de ascenso y/o promoción, ocurre cuando la empresa otorga ocasiones de acceder a un nivel superior de sus trabajadores, donde él llegue a aplicar sus competencias e idoneidad profesional, añadido a ello un programa de capacitación, todo ello permitirá al trabajador hacer uso de la totalidad de su potencial con beneficio para la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación llegó a ser aplicada, el Concytec (2018) manifiesta aplicable debido a su fin se basa en datos científicos usando métodos o técnicas donde el referido conocimiento puede llegar a utilizarse siendo parte de un producto aplicado. Además, fue transversal, Arias (2021) refiere al diseño tiende a recoger datos en un momento único, de una sola vez. Por otro lado, fue mixta, ante ello Hernández y Mendoza (2018) mencionan así porque viene a ser el procedimiento de indagación sistemática, empírica y crítica que comprende recolectar y analizar información cuantitativa y cualitativa, que permitirán integrar y discutir para sacar conclusiones y profundizar en la comprensión de los datos recolectados, es toda información obtenida para entender el problema. Fue No experimental, a ello Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que determina que las variables no han sido manipuladas deliberadamente al realizar la observación o medición de fenómenos que ocurren dentro del ámbito natural a fin de que puedan ser analizados. Fue correlacional, Bernal (2016) refiere que ella cuenta con el fin de exhibir o indagar la relación de variables, no llegando a explicar cuál sea la causa. En el presente estudio, se consideró llegar a probar la existencia de relación de las dos variables referidas.



*Figura 1.* Diseño transversal correlacional.

Nota. La figura representa la relación entre dos o más variables, siendo V1 la Ley del servicio civil y V2 la motivación laboral. Adaptado de diseños transversales (p.178), por Hernández y Mendoza, 2018, Mc Graw Hill Education.

#### 3.2 Operacionalización de variables

##### **Variable 1: Ley del Servicio civil.**

**Definición conceptual:** es la agrupación de personas que sirven al Estado, a estas personas se les llama servidores públicos porque solo sirven a los

ciudadanos. Además, es la agrupación de normas y reglamentos que direccionan estas administraciones de personal en el Estado (Autoridad Nacional del servicio civil, 2022).

**Definición operacional:** la variable llegó a operacionalizarse por el proceso de medición desarrollada a través de sus dimensiones e indicadores, para lo cual se planteó hacer uso de escalas ordinales procediendo a usar la escala de Likert, la misma que luego de ser procesada, se analizó mediante el estadístico SPSS.

**Definición de las dimensiones.**

Incorporación al servicio civil: tiene como fin el seleccionar a los individuos idóneos a cada uno de los puestos que cuenta con base en el análisis de la meritocracia, idoneidad y claridad, asimismo, deberá garantizar el principio de igualdad en su acceso y en cumplimiento de perfil correspondiente sobre dos tipos de procesos de selección (Autoridad del Servicio Civil, 2022).

**Indicadores:** selección, inducción, período de prueba.

Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño: ella cuenta con el fin el seleccionar a los individuos idóneos a cada uno de los puestos que cuenta con base en el análisis de la meritocracia, idoneidad y claridad, asimismo, deberá garantizar el principio de igualdad en su acceso y en cumplimiento de perfil correspondiente sobre dos tipos de procesos de selección: concurso público; a la vez, ésta es transversal, la que permite acceder a un puesto distinta a la establecida por la institución, pudiendo postular sólo servidores civiles de carrera y; el abierto, cuyo procedimiento permite tener acceso a uno propio de una agrupación de directores públicos, pudiendo participar cualquier persona que llegue a cumplir con requisitos que han sido establecidos (Autoridad del Servicio Civil, 2022).

**Indicadores:**

Establecimiento de metas y compromisos, seguimiento de desempeño, evaluación de servidores, retroalimentación.

Gestión de capacitación: el fin es cerrar las brechas halladas en el servidor que permita mejorar su desempeño orientada a proporcionar elevada calidad sobre los servicios orientados a la población y alcanzar aquellos objetivos de los mismos y el de la entidad por medio de realizar el progreso en eficiencia y eficacia en la gestión pública (Autoridad del Servicio Civil, 2022).

***Indicadores:***

Formación laboral, profesional, financiamiento y cofinanciamiento.

Las compensaciones: en ella llegan a identificarse, realiza el reconocimiento y la promoción de lo aportado que realizan los servidores con las metas de la entidad, estimulando de esta manera el adecuado rendimiento y su compromiso para con la misma y su puesto. (Autoridad del Servicio Civil, 2022).

***Indicadores:***

Compensaciones no económicas.

**Variable 2: Motivación laboral.**

***Definición conceptual:*** es el impulso de todo comportamiento de una persona provoca al menos una tendencia específica, es decir, un actuar específico, siendo que dicho impulso son resultado de estímulos externos, o puede ser el resultado de procesos mentales internos de un individuo (Chiavenato, 2017).

***Definición operacional:*** la variable se operacionalizó por el proceso de medición desarrollada a través de sus dimensiones e indicadores, entonces llegamos a plantear hacer uso de escalas ordinales, para luego proceder a hacer uso de la escala de Likert, los resultados de la recopilación de la información fueron procesados y analizados en el estadístico SPSS.

***Definición de las dimensiones.***

Factores extrínsecos: las que llegan a localizarse en el entorno que llega a rodear a la persona, los estados donde desempeña sus funciones, como la remuneración, beneficios sociales, clase de jefatura o control, situaciones físicas y del ambiente de la labor, directivas de la organización, etc.

ubicándose en su entorno externo y fuera del alcance de control (Chiavenato, 2019).

**Indicadores:**

Tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones interpersonales con jefes, relaciones interpersonales con compañeros, monotonía laboral.

Factores intrínsecos: están que tiene relación con lo que contiene el lugar donde se desarrolla la labor y la condición de acciones que efectúa la persona, y que éste tiene el control sobre ella, conteniendo sentimiento de crecimiento personal, reconocimiento profesional, autorrealización y cuentan con dependencia de lo que la persona realice en su trabajo (Chiavenato, 2019).

**Indicadores:**

Tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones interpersonales con los jefes, relaciones interpersonales con los compañeros, monotonía laboral, satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional y estatus.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población.**

La población según refieren Hernández y Mendoza (2018) es un conjunto de eventos asociados a un grupo en particular. En la presente investigación se consideró a servidores de la municipalidad provincial de Huaraz, contando 413 trabajadores, siendo la población finita.

**Criterio de Inclusión:** se incluyó al total de trabajadores quienes desarrollan actividades administrativas, de jefatura y gerencial de la municipalidad provincial de Huaraz.

**Criterio de exclusión:** no se llegó a excluir a ningún trabajador de la entidad en estudio.

**Muestra.**

Se recurrió a usar la fórmula:

$$n = \frac{Z^2pqN}{(E^2(N-1)+Z^2pq)}$$

Dónde:

N = trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz

Z = 1.96 = nivel de confianza de 95%.

E = 5% = error estándar.

p = 50% probabilidad a favor.

q = 50% probabilidad en contra.

n = muestra

Al llegar a reemplazarlo, se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(413)}{(0.05)^2(413-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{396.6452}{1.9904} = 199.2791 \approx 199$$

**Muestreo:** se procedió a utilizar la de muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que quiere decir que la probabilidad de que un individuo sea seleccionado es la misma probabilidad con que cuentan los demás sujetos de la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** se hizo uso de la encuesta, Supo (2012) llega a manifestar que intentan realizar la comprensión de la respuesta de la agrupación de individuos o población, la misma necesita de una herramienta para llegar a obtener información del encuestado.

**Instrumento:** con el fin de proceder con llegar a recopilar los datos se llegó a elaborar un cuestionario, la misma se adaptó en su estructura a las dos variables como son la Ley del servicio civil y la motivación laboral.

**Validez:** con la finalidad de proceder con desarrollar la validez de los instrumentos se procedió a realizarla mediante el juicio de expertos, quienes han de proceder con la misma a fin de determinar su aceptabilidad, es decir, las preguntas formuladas al encuestado llegan a tener suficiencia con las dimensiones que han de medir las variables. Ellos fueron:

**Tabla 1***Lista de expertos validadores*

Apellidos y Nombres	Maestría	DNI	Celular
Mg. Salazar Blanco Rosa Ysela	Gestión pública	41699815	943 830 834
Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger	Gestión pública	31654469	943 655 100
Mg. Angeles Jaimes, Einer Nilo	Gestión Pública	45320758	971 186 648

**Confiabilidad:** con el fin de llegar a obtener la certeza de confiabilidad de los instrumentos se llegó a obtenerla a través de la prueba estadística de Alpha de Cronbach para ambos instrumentos, la que permitirá conocer si son confiables o no.

Luego de análisis de los datos recogidos en una muestra piloto, se pudo hallar el valor del Alpha de Cronbach para las dos variables, siendo:

**Tabla 2***Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento***Cuestionario: Ley Servicio civil y motivación laboral**

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	35

**3.5 Procedimiento**

De modo inicial, se llegó a observar la problemática referente a las variables de estudio, es así que se llegó a desarrollar el proyecto de investigación, siendo necesario recurrir a fuentes como libros, artículos científicos para la redacción de la problemática a nivel internacional, nacional y local respecto a la ley del servicio civil y a la motivación laboral en la institución en estudio,

lo que permitió elaborar el problema general y específicos, la justificación del estudio, para luego proceder con la elaboración del objetivo general, específicos y la hipótesis general y específicos. Con posterioridad teniendo la intención de recoger información, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a la institución a fin de que se nos autorice realizar el recojo de los datos del estudio, ella fue dada a través de un documento y en para su aplicación se coordinó con el personal designado por la institución para que se nos permita el acceso a la institución y proceder con encuestar al personal correspondiente, a quienes se les dio a conocer el manejo anónimo de la información proporcionada y su correspondiente confidencialidad, orientándolos y apelando a la veracidad de la información que proporcionaron.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

De manera inicial, se obtuvo una muestra de 199 trabajadores, para luego a través del cuestionario como herramienta se procedió a recoger la información necesaria para la investigación. Los datos obtenidos fueron procesados en la hoja de cálculo del Excel, los mismos que fueron exportados al estadístico SPSS v. 27, éste que nos permitió obtener los resultados de la estadística descriptiva, así como el valor del Alpha de Cronbach que determina la confiabilidad de los instrumentos, del mismo modo en la estadística inferencial se llegó a desarrollar la prueba de normalidad de datos para determinar la prueba de hipótesis a usarse, llegando a determinar la prueba Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio llega a basarse sobre los principios éticos y, a lo que Belmont (2018) contribuye manifestando que las actuaciones del individuo han de basarse en el respeto a las personas; llegando a tratarlos de manera autónoma, llegando a proteger a aquellos que se sujetan a la vulnerabilidad. A la beneficencia, es decir, no generar algún daño sobre el individuo, llevándolo a obtener beneficios posibles y evitando los riesgos, llegando a ser una obligación de quien desarrolla la investigación y a la justicia; que ha

de tratarse a todas las personas con la misma justicia, de manera equitativa y generando los beneficios de la misma manera

#### IV. RESULTADO

##### Estadística descriptiva

Con relación a la variable Ley de servicio civil.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de la ley del servicio civil.*

Ley del Servicio Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Malo	85	42.71%	42.71%
Malo	42	21.11%	63.82%
Regular	61	30.65%	94.47%
Bueno	11	5.53%	100.00%
Muy Bueno	0	0.00%	100.00%
<b>Total</b>	199	100.00%	

##### Interpretación:

En función a lo observado en la tabla 3 el 42.7% de encuestados ubican a la Ley del servicio civil en la entidad en el nivel muy malo, el 30.7% la ubican en el nivel regular, el 21.1% llegan a ubicarla en el nivel malo, y el 5.5% la ubican en el grado bueno, no hallando el nivel muy bueno.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la motivación laboral*

Motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	14	7.0%	7.0%
Baja	172	86.4%	93.5%
Media	12	6.0%	99.5%
Alta	1	0.5%	100.0%
Muy Alta	0	0.0%	93.5%
<b>Total</b>	199	100.0%	

### Interpretación:

En función a lo que observamos en la tabla 4, el 86.4% de encuestados posicionan a la motivación laboral en el nivel bajo, el 7.0% la ubica en el nivel muy baja, el 6.0% la ubica en el nivel medio, el 0.5% en el grado alto, no hallando el nivel muy alto.

### Estadística inferencial:

Teniendo como propósito el llegar a contrastar la hipótesis planteada, es necesario determinar si los datos recopilados tienen distribución normal o no, por lo que es preciso desarrollar la prueba de normalidad, es importante conocer si los datos cuentan con distribución normal, se procederá a realizar la prueba de hipótesis a través de Pearson, en tanto la prueba llegue a determinar que se cuenta con datos no normales, entonces la prueba de hipótesis a usarse es la prueba Rho de Spearman, los datos analizados cuenta con distribución no normal, entonces, corresponde hacer uso de la prueba de hipótesis de Spearman.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de los datos.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Prueba de hipótesis
	Estadístico	N <sup>i</sup>	Sig.	
Incorporación al servicio civil	0.398	199	0.001	Rho de Spearman
Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño	0.376	199	0.001	
Gestión de capacitación	0.371	199	0.001	
Compensaciones	0.384	199	0.001	
Ley del Servicio Civil	0.379	199	0.001	
Motivación Laboral	0.404	199	0.001	

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Prueba de hipótesis:

**Tabla 6**

*Prueba de correlación de la Ley del servicio civil – motivación laboral.*

			Ley del Servicio Civil	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil	Coefficiente de correlación	1,000	0,683**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	199	199
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	199	199

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis:** luego de realizada el test de normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov donde se obtuvo el Sig. para ambas variables = 0.001, resultante inferior a 0.05, de ello se asevera que cuenta con conducta no paramétrica, siendo necesario realizar el análisis de la información recabada a través de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, donde se determinó el p-valor = 0.001, la cifra resulta ser menor al de significancia, por tanto, se procedió a refutar la hipótesis nula, quiere decir, que existe relación entre la Ley del servicio civil y la motivación laboral; además, Rho de Spearman = 0.683 determina la relación positiva media existente entre ambas, ambos nos permiten aceptar la hipótesis general.

## Objetivos específicos:

**Tabla 7**

*Prueba de correlación de la incorporación al servicio civil – motivación laboral.*

			Incorporación al servicio civil	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Incorporación al servicio civil	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	199	199
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	199	199

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis:** luego de realizada el test de normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov donde se obtuvo el Sig. para la dimensión y la variable = 0.001, cifra que resulta ser inferior a 0.05, de ello se asevera que cuenta con conducta no paramétrica, siendo necesario realizar el análisis de la información recabada a través de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, en la que se determinó el p-valor = 0.001, la cifra resulta ser menor al de significancia, por tanto, se procedió a refutar la hipótesis nula, quiere decir, que existe relación entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral; Rho de Spearman = 0.673 determina la relación positiva media existente entre ambas, ambos datos nos permiten aceptar la primera hipótesis específica.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación de la gestión de capacitación – motivación laboral.*

			Gestión de capacitación	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	199	199
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	199	199

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis:** luego de realizada el test de normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov llegando a obtener el Sig. para la dimensión y la variable = 0.001, valor que resulta ser menor a 0.05, de ello se deduce que tiene conducta no paramétrica, siendo necesario realizar el análisis de la información recabada por medio de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, luego de realizado el análisis, se determinó el p-valor = 0.001, la cifra resulta ser menor al de significancia, por tanto, se procedió a refutar la hipótesis nula, quiere decir, que existe relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral; Rho de Spearman = 0.668 determina la relación positiva media existente entre ambas, ambos datos nos permiten aceptar la segunda hipótesis específica.

**Tabla 9**

*Prueba de correlación de la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño – motivación laboral.*

		Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño		Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	199	199
Motivación Laboral		Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	199	199

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Análisis:**

Con posterioridad a la realización del test de normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov llegó a obtenerse el Sig. para la dimensión y la variable = 0.001, cifra que resulta ser menor a 0.05, ello permite aseverar que se cuenta con conducta no paramétrica, siendo necesario realizar el análisis de la información recabada mediante de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, luego de realizado el análisis, se determinó el p-valor = 0.001, la cifra resulta ser menor al de significancia, por tanto, se procedió a refutar la hipótesis nula, quiere decir, que existe relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño con la motivación laboral; Rho de Spearman = 0.674 determina la relación positiva media existente entre ambas, ambos datos nos permiten aceptar la tercera hipótesis específica.

**Tabla 10***Prueba de correlación de las compensaciones – motivación laboral.*

			Compensaciones	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	199	199
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	199	199

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis:**

Posteriormente a la realización del test de normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov donde se logró obtener el Sig. para la dimensión y la variable = 0.001, cifra que resulta ser inferior a 0.05, permitiendo aseverar que se cuenta con conducta no paramétrica, siendo necesario realizar el análisis de la información mediante la prueba de hipótesis Rho de Spearman, luego de realizado el análisis de la información, se determinó el p-valor = 0.001, la cifra resulta ser menor al de significancia, por tanto, se procedió a refutar la hipótesis nula, quiere decir, que existe relación entre las compensaciones con la motivación laboral; Rho de Spearman = 0.674 determina la relación positiva media existente entre ambas, ambos datos nos permiten aceptar la cuarta hipótesis específica.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se llegó a determinar la existencia de relación positiva significativa media entre la ley del servicio civil y la motivación laboral, luego de que su base se fundamenta en haber hallado el valor de  $p = 0.001$  y Rho de Spearman  $= 0.683$ , estos resultados llegan a tener relación con lo hallado por Carcausto et al. (2021) en su investigación concluye que determinó la existencia de relación positiva entre las variables de la referida ley y de los servidores y la motivación en el trabajo, al haber obtenido el valor de Pearson sea  $= 0,285$  y a razón de la significación  $= 0,000$ , que resulta ser inferior al valor de  $\alpha = 0,05$ . En tanto Musa (2021) en su investigación concluye que existe relación positiva y con significancia de la motivación y el compromiso de los empleados. Otros hallazgos fueron la existencia de relación negativa de la motivación extrínseca y compromiso de empleados. Asimismo, Brenya et al., (2018) concluyen que, se pudo hallar la motivación existente del servicio público, pero la razón de que exista no llega a garantizar un alto rendimiento. Los encuestados informaron motivos como el sentido de la justicia social, la compasión, el compromiso con el bien público, el sacrificio personal y la responsabilidad cívica, pero indicaron que no querían poner en peligro el futuro del sector público debido a las inadecuadas condiciones, pues no llegan a motivarlos. Ante lo cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) manifiesta que el servicio civil es la agrupación de personas que sirven al Estado, a estas personas se les llama servidores públicos porque solo sirven a los ciudadanos. Además, es la agrupación de normas y reglamentos que direccionan estas administraciones de personal en el Estado. Además, Chiavenato (2017) menciona que la motivación es el impulso de todo comportamiento de una persona provoca al menos una tendencia específica, es decir, un actuar específico, siendo que dicho impulso resultado de estímulos externos, o puede ser el resultado de procesos mentales internos de un individuo.

Además, se logró hallar la existencia de relación significativa, positiva y media entre la incorporación servicio civil y la motivación laboral, esta afirmación tiene su base en haber determinado el valor de  $p = 0.001$  y el valor de Rho de Spearman  $= 0.673$ , la que determina la relación antes mencionada; los resultados

hallados llegan a coincidir con los hallado por Ocampos y Canepa (2019) en su estudio llegó a concluir que la Ley llega a tener incidencia de modo positivo sobre la motivación laboral, esto se basa en las ocasiones deducidas de aquellos colaboradores a fin de unirse a ellos, la adherencia sobre la administración del desempeño, el mejoramiento continuo por medio de la capacitación y el impacto generado sobre la remuneración. A estos resultados se llega a sumar a lo establecido por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (2014) que menciona que la incorporación al servicio civil, tiene como fin el seleccionar a los individuos idóneos a cada uno de los puestos que cuenta con base en el análisis de la meritocracia, idoneidad y claridad, asimismo, deberá garantizar el principio de igualdad en su acceso y en cumplimiento de perfil correspondiente sobre dos tipos de procesos de selección: llegando a ser transversal, la que permite acceder a un puesto distinta a la establecida por la institución, pudiendo postular sólo servidores civiles de carrera y; el abierto.

También, se logró determinar que existe relación significativa, positiva y media entre la gestión de capacitación y la motivación laboral, afirmación tiene llega a sustentarse luego de haber hallado el valor de  $p = 0.001$  y el valor de Rho de Spearman = 0.668, la que determina la existencia de relación referida; estos hallazgos coinciden con los hallado por Carcausto et al. (2021) en su investigación, los resultados mostraron que el 2,0% opinó que la referida ley resultaba ser inadecuada, y también estaban presentando desmotivación, 21,0% opinó que la ley fue regular, de ellos 13,0% estuvo regularmente motivados, en cambio, 77,0% opinó que la ley fue adecuada, de ella, 55,0% se hallan con motivación regular por la entidad. Por tanto, se llegó a determinar la existencia de relación positiva entre las variables de la referida ley y de los servidores y la motivación en el trabajo, al haber obtenido el valor de Pearson sea = 0,285 y a razón de la significación = 0,000, que resulta ser inferior al valor de  $\alpha = 0,05$ . Estos resultados se apoyan en lo mencionado por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (2014) que refiere que la Gestión de capacitación, cuenta con el fin es cerrar las brechas halladas en el servidor que permita mejorar su desempeño orientada a proporcionar elevada calidad sobre los servicios orientados a la población y alcanzar aquellos

objetivos de los mismos y el de la entidad por medio de realizar el progreso en eficiencia y eficacia en la gestión pública.

Asimismo, se alcanzó en determinar que hay relación significativa, positiva y media entre la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y la motivación laboral, hechos que tienen como sustento en haber determinado el valor de  $p = 0.001$  y el valor de Rho de Spearman = 0.674, estos valores corroboran la afirmación realizada sobre la existencia de relación; estos resultados tienen coincidencia con lo determinado por Ocampos y Canepa (2019) en su estudio concluye que la Ley llega a tener incidencia de modo positivo sobre la motivación laboral, esto se basa en las ocasiones deducidas de aquellos colaboradores a fin de unirse a ellos, la adherencia sobre la administración del desempeño, el mejoramiento continuo por medio de la capacitación. A ello, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (2014) manifiesta que, en la Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño, llegan a identificarse, realiza el reconocimiento y la promoción de lo aportado que realizan los servidores con las metas de la entidad, estimulando de esta manera el adecuado rendimiento y su compromiso para con la misma y su puesto.

Finalmente, se determinó que hay relación significativa, positiva y media entre las compensaciones y la motivación laboral, dicha afirmación llega a sustentarse luego del análisis de los datos en haber determinado el valor de  $p = 0.001$  y el valor de Rho de Spearman = 0.638, estos valores permiten corroborar la afirmación realizada respecto a la existencia de relación; lo hallado coincide con lo investigado por Ocampos y Canepa (2019) en su investigación llega a concluir que la Ley llega a tener incidencia de modo positivo sobre la motivación laboral, esto se basa en las ocasiones deducidas de aquellos colaboradores a fin de unirse a ellos, la adherencia sobre el impacto generado sobre la remuneración. Estos resultados sientan bases al referirse a ella, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (2014) menciona que las compensaciones, es la agrupación de ingresos y beneficios asignados por la entidad para los servidores civiles a fin de solventar sus servicios que presta acorde con el cargo ocupado. Asimismo, cuenta con el objetivo de atraer, mantener y desarrollar una fuerza laboral efectiva que contribuya al logro de las metas organizacionales. Además, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil

(2014) menciona la existencia de dos tipos: la compensación económica; viene a ser la agrupación de preeminencias no monetarias destinados por la organización dirigida al servidor a fin de generar motivación e incrementar su competitividad, pudiendo ser reconocimientos o distinciones, programas de vacaciones útiles, instalaciones de cafeterías, gimnasios, estacionamiento, comedor, campos deportivos, etc.

## VI. CONCLUSIONES

- 1.- Se concluye que se llegó a obtener el p-valor = 0.001 y el valor de Rho de Spearman = 0.683, ellas permiten determinar relación significativa positiva que existe entre la ley del servicio civil y la motivación laboral, la misma permite aceptar la hipótesis general de la investigación.
- 2.- Se concluye que se alcanzó a obtener el p-valor = 0.001 y el de Rho de Spearman = 0.673, estableciéndose de esa manera la relación significativa positiva media entre la incorporación a la ley del servicio civil y la motivación laboral, dicho resultado permite aceptar la primera hipótesis específica de la investigación.
- 3.- Se llega a concluir que, se pudo determinar el p-valor = 0.001 y el de Rho de Spearman = 0.668, ambas permiten aseverar que existe relación significativa positiva media entre la gestión de capacitación y la motivación laboral, este resultado conlleva a tener que aceptar la segunda hipótesis específica del estudio.
- 4.- Se llega a concluir que, se logró obtener el p-valor = 0.001 y el de Rho de Spearman = 0.674, ambas cifras permiten aseverar que existe relación significativa positiva media entre la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y la motivación laboral, de la misma manera, permite aceptar la tercera hipótesis específica.
- 5.- Se concluye que, se alcanzó a hallar el p-valor = 0.001 y el de Rho de Spearman= 0.638, que permiten aseverar que existe relación significativa positiva media entre las compensaciones y la motivación laboral, llegando a contrastar la cuarta hipótesis específica.

## VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda a los funcionarios y autoridades de la entidad a desarrollar la aplicación de la Ley del servicio civil, la misma que con su implementación correspondiente permitirá elevar los niveles de eficiencia y eficacia del personal en la organización, la que tiene su base en la Ley 30057, siendo de uso exclusivo de las entidades públicas, conllevando ello a prestar un efectivo servicio de calidad por medio del servicio civil; permitiendo de esta manera contar con personal motivado, a lo que Robbins y Coulter (2018) refieren que la motivación afectan la potencia, la gestión y la perseverancia de una persona para alcanzar logros. Siendo su aplicación orientada al cumplimiento de la normatividad vigente, la misma que se traducirá en elevar la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- 2.- Se recomienda a la autoridad local y a los funcionarios de la entidad a continuar con el proceso de incorporación de su recurso humano al servicio civil, estableciendo la comisión que conlleve a seguir con el referido procedimiento, pues ella brinda grandes beneficios para quienes se incorporen en ella, sustentada en lo referido por la autoridad Nacional del servicio civil (2022) refiere que la reforma del servicio civil es la Meritocracia, a través de la cual los servidores podrán ascender y ganar más, superando las remuneraciones congeladas y carreras estancadas.
- 3.- Se recomienda a los directivos de la institución a desarrollar talleres de capacitación al personal de la institución a fin de brindar información respecto a los beneficios que ofrece a los trabajadores insertarse en el Servir, para lo cual ha de destinarse los recursos económicos para lograr el objetivo. Ella tiene como fundamento a lo establecido por autoridad Nacional del servicio civil (2022) al referir que la reforma del servicio civil es trascendental para lograr un Estado al servicio del ciudadano. Siendo su beneficio tanto para el trabajador como para la ciudadanía.
- 4.- Se recomienda a los directivos de la entidad a establecer una política de evaluación del rendimiento y desempeño del personal de la institución a fin de incorporarse al régimen del servicio civil, la misma que trae consigo muchos beneficios para el personal que se acoja a ella, a lo que la ley del servicio civil

(2013) señala que gestionar la capacitación permite cerrar brechas halladas en el servidor que permita mejorar su desempeño; de esta manera, genera beneficios a la ciudadanía a través de una mejor prestación de servicios.

- 5.- Se recomienda a los funcionarios de la entidad a brindar información relevante al personal de la institución respecto al servicio civil, proporcionando datos y experiencias de su aplicación en otras entidades, puesto que la Ley de Servicio Civil (2014) refiere la existencia de dos tipos de compensaciones: la compensación económica; corresponde a una compensación de efectivo por las acciones desarrolladas en el lugar de trabajo y de acuerdo a la valorización de su composición, de otro lado, la compensación no económica; viene a ser la agrupación de preminencias no monetarias destinados por la organización dirigida al servidor a fin de generar motivación e incrementar su competitividad. Ambas compensaciones mantendrán al personal con elevada motivación para el cumplimiento de sus funciones orientada a lograr los objetivos organizacionales en beneficio de la población.

## REFERENCIAS

- Abgasi Emmanuela, Arachie Augustine & Onyekwelu Njideka (2021) “*Career plateauing and employee turnover intentions: a civil service perspective*”. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4), DOI: 10.51594/ijmer.v3i4.219
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (Primera edición) Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Autoridad del Servicio Civil (2022). *La ruta del tránsito al régimen del servicio civil. Lineamientos para el Tránsito al Régimen del Servicio Civil*. (Primera Edición). <https://n9.cl/t4xo7>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022). *Ley del Servicio: beneficios para la ciudadanía y los servidores públicos*. <https://www.servir.gob.pe/promulgan-ley-del-servicio-civil/>
- Barzelay, M. (2001). *The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue*. Berkeley, The University of California Press.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición). Pearson.
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública en el servicio civil. Nociones fundamentales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Brenya E., Adu G.S. y Angmor R.Y. (2018). *Public Service Motivation in Ghanaian Civil Service: A Case Study of Ejisu-Juabeng Municipality*. *International Journal of Public Administration* 40 (2), pp.164-175. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1089443>
- Chang, H. & Yong B. (2017). How Meritocracy is defined. *Recent Issues in Sociological Research*., pp. 112-121. doi:DOI: 10.14254/2071789X.2017/10-1/8
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (Décima edición) McGraw Hill Educación.

- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la Administración*. (Décima edición) McGraw Hill Interamericana Editores.
- Concytec. (2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. El Peruano.
- Cortázar, J. C. (2021). *Actas del I congreso internacional Retos del empleo público y el servicio civil en el Perú*. Escuela Nacional de Administración Pública. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Normas legales del Diario El Peruano.
- Delclós, J. (2018). *Ética en la investigación científica. Cuadernos 43 Cómo elaborar un proyecto en ciencias de la salud*. <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>.
- Echebarria, K. (2018) La Gestión de Recursos Humanos en el sector Publico, tendencias y desafíos. [http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10\\_\\_la\\_gestin\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos\\_en\\_el\\_sector\\_publico\\_tendencias\\_y\\_desafos\\_copy1.pdf](http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10__la_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_publico_tendencias_y_desafos_copy1.pdf)
- Fernández, M. y Velasco, M. (2005). *Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera*. <http://www.articlearchives.com/educationtraining/curricula-apprenticeships-internships/577854-1.html>.
- Fukuyama, F. (2004). *State-Building: Governance and World Order in the 21st Century*, New York, Cornell University Press.
- Garreud, S. (2021). *Actas del I congreso internacional Retos del empleo público y el servicio civil en el Perú*. Escuela Nacional de Administración Pública. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Gaziz S. & Junhua, G. (2021). *The influence of work motivation on organizational commitment among civil servants of Kazakhstan: Analyzing the mediating role of job satisfaction*. Journal of Local Self-Government, 19(3), DOI: [https://doi.org/10.4335/19.3.543-567\(2021\)](https://doi.org/10.4335/19.3.543-567(2021)).
- Gestión, (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

- Gestión, (2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- Gibbs, D. (2020). *Civil service reform, self-selection, and bureaucratic performance*. *Economics and Politics* 32 (2), pp.279-304. <https://doi.org/10.1111/ecpo.12151>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2013). *Organizaciones*. McGraw Hill Educación.
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, C.C. Gonzalez, B. y Traverso, D. (2021). *Motivation for Public Service in Chilean Civil Servants*. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (81) pp. 105-138.
- Guzmán, C. (2002). *Las teorías existentes sobre el servicio público*. Foro Jurídico. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18267>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). McGraw Hill Education
- Connolly, J. & Pyper, R. (2020). *Developing capacity within the British civil service: the case of the Stabilisation Unit*. *Public Money & Management*. 40 (8), pp.597-606. <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1750797>
- Correa, D. A., Bolívar, C., & Pérez, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 19.
- Koch, S. & Bustamante, C. (2016). *Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Landa, M. J., Astete, C., & Gamonal, J. A. (2021). *Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 39–49. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Lhakard, P. (2021). *Motivation and Decision in Choosing Civil Services as a Career of Fourth-Year Students at Chiang Mai University due to the COVID-19 Pandemic*. *International Journal of Science Annals*, 4(1) DOI:10.26697/ijsa
- Lezama, N. (2021). *Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_6aca1ae93e585beebf4ae3a81cffe57f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6aca1ae93e585beebf4ae3a81cffe57f)

- Longo, F. (2002). *Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil*. InterAmerican Development Bank. <https://n9.cl/7w2tb>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2022). *Administración: Una Perspectiva Global, Emprendedora y de innovación*. (16ª edición). McGraw-Hill Interamericana.
- Miao, Q.; Nathan, E.; Newman, A. & Schwarz, G. (2019). *Public service motivation and performance: The role of organizational identification*. *Public Money & Management*. 39 (2), pp.77-85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>.
- Morales, C. y Rey, W. (2020). *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. *Horizonte de la Ciencia* 11 (20). <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/769/1014>
- Musa, A. (2021). *Effect of Motivation on Employees' Commitment to Work in the Federal Civil Service of Nigeria*. *Nile Journal of Business and Economics*, 7(17), 53–66. <https://doi.org/10.20321/nilejbe.v7i17.03>
- Naciones Unidas (2022). *Si América Latina quiere más y mejores empleos, ha de aumentar la productividad laboral*. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510752>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo (cymat)*. Hologramática, Facultad de Ciencias Sociales UNLZ. [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)
- Nishimura, Z. F. C., Moreira, R., Sousa, M. & Au-Yong-Oliveira, M. (2021). *Weaknesses in Motivation and in Establishing a Meritocratic System: A Portrait of the Portuguese Public Administration*. *Administrative Sciences* 11: 87. <https://doi.org/10.3390/admsci11030087>
- Oliva, C. A. (2021). *Actas del I congreso internacional Retos del empleo público y el servicio civil en el Perú*. Escuela Nacional de Administración Pública. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

- Organización Internacional de Trabajo (2021). *Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe*. (Primera Edición).
- Pérez, J. (2004). Estabilidad en el empleo. Madrid: Trotta. Retrieved from <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000145919667>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Gobierno del Perú. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Rajibul, A. & Kijima, Y. (2021). “Can a Higher Wage Attract Better Quality Applicants without Deteriorating Public Service Motivation? Evidence from the Bangladesh Civil Service”. *International Journal of Public Administration*. 44 (1), pp.74-89. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1729185>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. (Decimotercera Edición) Pearson Hispanoamérica.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (Decimoséptima edición) Pearson Hispanoamérica.
- Rojas, C. A. (2022). *Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021*. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 69 - 82. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.287>
- SERVIR (2022). *La estrategia para el impulso del tránsito al Régimen del Servicio Civil: Una respuesta a la necesidad de cambio*. <https://www.servir.gob.pe/expertos-coinciden-reforma-del-servicio-civil-no-puede-parar/>
- Suarez, J. (2019) Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez\\_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis*. (Primera edición). Médico bioestadístico.
- Torres, V. (2018). *La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano*. (Primera edición).

Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/123927>

Torres, R. (2018). *Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias*. <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Tran, TKP & Truong, T.T. (2021). *Impact of Servant Leadership on Public Service Motivation of Civil Servants: Empirical Evidence from Vietnam*. *Journal of Asian Finance Economics and Business* 8 (4), pp.1057-1066. <https://koreascience.kr/article/JAKO202109554061621.pdf>

# **ANEXOS**

## Matriz de operacionalización

### Aplicación de la ley del servicio civil y motivación laboral en la municipalidad provincial de Huaraz, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	RANGO/VALOR				
LEY DEL SERVICIO CIVIL	Es la agrupación de personas que sirven al Estado, a estas personas se les llama servidores públicos porque solo sirven a los ciudadanos. Además, es un conjunto de normas y reglamentos que rigen estas administraciones de recursos humanos en el Estado (Autoridad Nacional del servicio civil, 2022)	Procedimiento de medición de la variable a través de sus dimensiones, para lo cual hace uso de la escala de Likert.	Incorporación al servicio civil	Selección	1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo	1= Muy Malo 2= Malo 3= Regular 4= Buena 5= Muy Bueno				
				Inducción						
				Período de prueba						
			Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño	Establecimiento de metas y compromisos						
				Seguimiento del desempeño						
				Evaluación de los servidores						
				Retroalimentación						
			Gestión de capacitación	Formación laboral						
				Formación profesional						
				Financiamiento y cofinanciamiento						
			Las compensaciones	Compensaciones no económicas						
			MOTIVACIÓN LABORAL	Es el impulso de todo comportamiento de una persona provoca al menos una tendencia específica, es decir, un actuar específico, siendo que dicho impulso son resultado de estímulos externos, o puede ser el resultado de procesos mentales internos de un individuo (Chiavenato, 2017)			Proceso de medir la variable por medio de sus dimensiones, tomando en consideración la escala de Likert.	Factores extrínsecos	Tensión relacionada con el trabajo	1= Muy Malo 2= Malo 3= Regular 4= Buena 5= Muy Bueno
									Presión del trabajo	
Relaciones interpersonales con los jefes										
Relaciones interpersonales con los compañeros										
Monotonía laboral										
Factores intrínsecos	Satisfacción por el trabajo									
	Competencia profesional									
	Promoción profesional									
	Estatus									

## Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	Determinar la relación entre ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	Existe relación positiva entre la ley del servicio civil y la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	V1: Ley del Servicio Civil	1. Incorporación al servicio civil	Selección	<b>Nivel:</b> Descriptivo – correlacional <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental-transversal <b>Población:</b> 413 trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz <b>Muestra:</b> 199 trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			2. Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño		Inducción
							Período de prueba
1. ¿Cuál es la relación entre incorporación servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	1. Determinar la relación entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	1. Existe relación positiva entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.		3. Gestión de capacitación	Establecimiento de metas y compromisos		
					Seguimiento del desempeño		
2. ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	2. Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	2. Existe relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	4. Las compensaciones	Evaluación de los servidores			
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	3. Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	3. Existe relación positiva entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	Factores extrínsecos	Retroalimentación			
				Formación laboral			
4. ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	4. Determinar la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	4. Existe relación positiva entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	2. Factores intrínsecos	Formación profesional			
				Financiamiento y cofinanciamiento			
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	3. Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	3. Existe relación positiva entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	Factores extrínsecos	Compensaciones no económicas			
				Presión del trabajo			
4. ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	4. Determinar la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	4. Existe relación positiva entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	2. Factores intrínsecos	Relaciones interpersonales con los jefes			
				Monotonía laboral			
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	3. Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	3. Existe relación positiva entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	Factores extrínsecos	Relaciones interpersonales con los compañeros			
				Satisfacción por el trabajo			
4. ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	4. Determinar la relación entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	4. Existe relación positiva entre las compensaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	2. Factores intrínsecos	Competencia profesional			
				Promoción profesional			
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huaraz, 2022?	3. Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.	3. Existe relación positiva entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Huaraz, 2022.	Factores extrínsecos	Estatus			

## Instrumento de recolección de datos

Estamos realizando un estudio respecto a la Aplicación de la ley del servicio civil y motivación laboral en la municipalidad provincial de Huaraz. Marque la alternativa que crea conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Las respuestas serán anónimas. Gracias.

### ESCALA VALORATIVA

<b>ESCALAS DE CONVERSIÓN</b>	
Completamente en desacuerdo	<b>1</b>
En desacuerdo	<b>2</b>
Indiferente	<b>3</b>
De acuerdo	<b>4</b>
Completamente de acuerdo	<b>5</b>

Sexo \*

- Mujer
- Hombre

Nivel de Instrucción \*

- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Técnica
- Superior universitaria

ÍTEM PREGUNTA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>LEY DEL SERVICIO CIVIL</b>					
Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la entidad					
Usted se siente dispuesto a Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral					
Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos					
Percibe que la etapa de inducción es un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil					
Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto; ante lo cual es adecuada esta medida establecida por Servir					

Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto					
Considera que la entidad se preocupa por realizar el seguimiento del desempeño en el puesto de los trabajadores de la entidad					
Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. Se encuentra seguro de que esta contribuirá a la mejora del desempeño del servidor					
El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, siente que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir					
Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha logrado emprender algún curso de actualización u estudios de postgrado					
Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. Considera usted que se podría beneficiar de esta medida.					
Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales					
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Soy responsable de mi centro de trabajo					
Al final de cada jornada laboral me encuentro muy cansando					
Con mucha frecuencia me he sorprendido fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud					
Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer					
La relación con mi superior es muy cordial					
Las relaciones con mis compañeros son buenas y adecuadas					
Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no llega a variar nunca					
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suele afectar					
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
Estoy convencido que le puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación					
Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer					
Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
El sueldo que percibo es muy adecuado					

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Incorporación al servicio civil</b>								
1	Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la entidad	X		X		X		
2	Usted se siente dispuesto a Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral	X		X		X		
3	Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos	X		X		X		
4	Periódico que la etapa de inducción es un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil	X		X		X		
5	Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto; ante lo cual es adecuada esta medida establecida por Servir	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño</b>								
6	Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto	X		X		X		
7	Considera que la entidad se preocupa por realizar el seguimiento del desempeño en el puesto de los trabajadores de la entidad	X		X		X		
8	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. Se encuentra seguro de que esta contribuirá a la mejora del desempeño del servidor	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de capacitación</b>								
9	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, siente que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir	X		X		X		
10	Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha logrado emprender algún curso de actualización u estudios de postgrado	X		X		X		
11	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. Considera usted que se podría beneficiar de esta medida.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Las compensaciones</b>								
12	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales	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. Dr/ Mg: Osorio Espinoza Yuri Roger        DNI: 31654469

Especialidad del validador: **Administración**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos</b>							
1	Soy responsable de mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de cada jornada laboral me encuentro muy cansando	X		X		X		
3	Con mucha frecuencia me he sorprendió fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
8	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas y adecuadas	X		X		X		
10	Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no llega a variar nunca	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suele afectar	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos</b>							
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
15	Estoy convencido que le puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por mi capacidad y preparación	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer	X		X		X		
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado	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. Dr/ Mg: Osorio Espinoza Roger Yuri   DNI: 31654469

Especialidad del validador: Administración.

Huaraz, 20 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.

## PANTALLAZO DEL RESULTADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA – SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER DNI 41699815	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/02/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER DNI 41699815	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER DNI 41699815	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER DNI 41699815	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 24/08/16 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/01/2013 Fecha egreso: 10/07/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER DNI 41699815	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 19/10/17 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Incorporación al servicio civil</b>								
1	Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la entidad	X		X		X		
2	Usted se siente dispuesto a Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral	X		X		X		
3	Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos	X		X		X		
4	Percibe que la etapa de inducción es un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil	X		X		X		
5	Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto; ante lo cual es adecuada esta medida establecida por Servir	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño</b>								
6	Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto	X		X		X		
7	Considera que la entidad se preocupa por realizar el seguimiento del desempeño en el puesto de los trabajadores de la entidad	X		X		X		
8	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. Se encuentra seguro de que esta contribuirá a la mejora del desempeño del servidor	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de capacitación</b>								
9	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, siente que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir	X		X		X		
10	Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha logrado emprender algún curso de actualización u estudios de postgrado	X		X		X		
11	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. Considera usted que se podría beneficiar de esta medida.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Las compensaciones</b>								
12	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: **SALAZAR BLANCO ROSA YSELA.....**        DNI:    **31654469**

Especialidad del validador:....**ADMINISTRACIÓN.....**

Huaraz, 23 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy responsable de mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de cada jornada laboral me encuentro muy cansando	X		X		X		
3	Con mucha frecuencia me he sorprendió fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
8	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas y adecuadas	X		X		X		
10	Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no llega a variar nunca	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suele afectar							
<b>DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer	X		X		X		
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA.....   DNI: 31654469.....

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN.....

Huaraz, 23 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
 Firma del Experto Informante

## PANTALLAZO DEL RESULTADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA - SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SALAZAR BLANCO, ROSAYSELA DNI 31654469	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 05/04/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
SALAZAR BLANCO, ROSAYSELA DNI 31654469	LICENCIADO EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
SALAZAR BLANCO, ROSAYSELA DNI 31654469	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/08/2013 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Incorporación al servicio civil</b>							
	Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la entidad	X		X		X		
2	Usted se siente dispuesto a Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral	X		X		X		
3	Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos	X		X		X		
4	Percibe que la etapa de inducción es un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil	X		X		X		
5	Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto; ante lo cual es adecuada esta medida establecida por Servir	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto	X		X		X		
7	Considera que la entidad se preocupa por realizar el seguimiento del desempeño en el puesto de los trabajadores de la entidad	X		X		X		
8	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. Se encuentra seguro de que esta contribuirá a la mejora del desempeño del servidor	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de capacitación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, siempre que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir	X		X		X		
10	Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha logrado emprender algún curso de actualización u estudios de postgrado	X		X		X		
11	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. Considera usted que se podría beneficiar de esta medida.	X		X		X		
12	<b>DIMENSIÓN 4: Las compensaciones</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales	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. Dr/ Mg: **Angeles Jaimes Einer Nilo**        DNI: 45320758

Especialidad del validador: **Administración**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Huaraz, 20 de octubre del 2022



Einer Nilo Angeles Jaimes  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 CLAD - 22798

Firma del Experto Informante.

**PANTALLAZO DEL RESULTADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA – SUNEDU**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ANGELES JAIMES, EINER NILO DNI 45320758	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ANGELES JAIMES, EINER NILO DNI 45320758	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 30/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ANGELES JAIMES, EINER NILO DNI 45320758	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 28/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ANGELES JAIMES, EINER NILO DNI 45320758	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 14/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

HUARAZ 07 DE NOVIEMBRE DEL 2022

**CARTA N° 234 - 2022 -MPH-GAF-SGRRHH**

Srta. PEREZ FLORES JAQUELIN STEFANY  
ADMINISTRADO

**Huaraz.-**

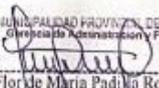
**ASUNTO: SE AUTORIZA**

**REF : EXP ADM N° 86410 - 2022**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y, a la vez en atención al documento de la referencia, se le **Autoriza realizar el trabajo de investigación para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública, con el tema "APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE HUARAZ".**

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

**Atentamente.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ  
Dirección de Administración y Finanzas  
  
Lic. Flor de María Padilla Romero  
Sub Gerente de Recursos Humanos  
(L.D.N° 05072)



Huaraz, 01 de marzo del 2022

CARTA N° 20 -2023-MPH-SGRRHH

Srta. Perez Flores Jaquelin Stefany  
Administrada

Presente.-

Asunto: Se Autoriza.

Ref. : Exp. Adm. N° 108938

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en atención al documento de la referencia, donde solicita autorización para la publicación en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, su investigación sobre "Aplicación de la ley servicio civil y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huaraz". En ese sentido se le autoriza la publicación de la investigación.

Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud. para los fines pertinentes.

Atentamente;

CC  
RR.HH  
HH

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ  
  
Abog. David M. Hermosa Gloria  
Sub Gerencia de Recursos Humanos  
DNI 42945519

## CONSTANCIA DEL INGLÉS



CID- 2022-02-LN-3939

### CONSTANCIA

La Jefe Nacional del Centro de Idiomas  
de la Universidad César Vallejo

#### Hace Constar

Que el(la) Sr.(ta) **PEREZ FLORES, JAQUELIN STEFANY**, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo – Lima Los Olivos; con código N° 7002379047, ha aprobado el curso de 200 horas de INGLÉS POSGRADO, obteniendo las siguientes notas:

NIVEL	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
A1-A2 IDIOMA INGLÉS	18 (dieciocho)	febrero	2022	

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 27 de diciembre de 2022

Atentamente,



**Dra. Erica De Paz Berrospi**  
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas  
Universidad César Vallejo



## DECLARACIÓN JURADA DE CONOCIMIENTO DE REQUISITOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

Yo, Perez Flores Jaquelin Stefany con DNI Nro. 74649593, código de alumno 7002379047 de la Maestría en Gestion Publica, domiciliado en Av. Centenario Nro 3453- Distrito de Independencia, Provincia Huaraz y Departamento de Ancash, con número de celular 986496275.

**DECLARO BAJO JURAMENTO:** Tener conocimiento de las siguientes obligaciones y requerimientos a cumplir para la sustentación de mi Tesis Titulada: Aplicación de la ley del servicio civil y motivación laboral en la municipalidad provincial de Huaraz, 2022, de conformidad con la Guía del estudiante de Posgrado, publicada en el Portal de Transparencia de la UCV: <https://www.ucv.edu.pe/la-ucv/acerca-de-la-ucv/transparencia/>

1. Levantar las observaciones realizadas por el asesor y el revisor dentro de los plazos establecidos según el desarrollo del sílabo.
2. Contar con el Dictamen Final de Aprobación del Proyecto
3. Contar el Dictamen Aprobatorio de Sustentación.
4. Acta de originalidad con un porcentaje igual o menor al establecido por la universidad (reporte de Turnitin 25% - validado y pasado por única vez, por el área del repositorio de la UCV). El CRAI solo emitirá una vez el resultado oficial.
5. Contar con la Certificación del nivel de dominio de inglés o idioma extranjero o lengua nativa en el caso de maestría o de dos idiomas extranjeros para doctorado. (El alumno que no obtenga el certificado de inglés u otro idioma no tendrá la condición de egresado hasta cumplir con el requerimiento solicitado, así como tampoco podrá gestionar su grado).
6. Respetar la fecha, lugar y hora programada para la sustentación (solicitando la forma online) .

En base a lo señalado, aceptó conocer y me comprometo a cumplir con todos los requerimientos y exigencias establecidas por la Escuela de Posgrado de la UCV, cualquier incumplimiento queda bajo mi responsabilidad sin lugar a reclamo u observación.

Para que así conste a los efectos oportunos, firmo la presente declaración.

Nombres y apellidos: Perez Flores Jaquelin Stefany

DNI. Nro. 74649593



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Aplicación de la Ley del Servicio Civil y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.", cuyo autor es PEREZ FLORES JAQUELIN STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 02 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO <b>DNI:</b> 20028763 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5871-3471	Firmado electrónicamente por: WMANSILLAA el 14- 01-2023 13:10:57

Código documento Trilce: TRI - 0507058