



Universidad César Vallejo

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Análisis de la ley servir en la motivación laboral de los servidores de un  
gobierno local de Lima, 2024

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Bedia Reyna, Elizabeth Nathaly ([orcid.org/0000-0002-1851-7425](https://orcid.org/0000-0002-1851-7425))

#### **ASESORAS:**

Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia ([orcid.org/0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes ([orcid.org/0000-0002-9453-9810](https://orcid.org/0000-0002-9453-9810))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la Ley Servir en la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima, 2024", cuyo autor es BEDIA REYNA ELIZABETH NATHALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 10- 08-2024 08:55:18

Código documento Trilce: TRI - 0857015





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BEDIA REYNA ELIZABETH NATHALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de la Ley Servir en la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BEDIA REYNA ELIZABETH NATHALY <b>DNI:</b> 44441795 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1851-7425	Firmado electrónicamente por: EBEDIA el 20-08-2024 20:37:28

Código documento Trilce: INV - 1740656

### **Dedicatoria**

Con todo mi amor a mi Rosita a mis hijos, para que sigan el ejemplo de perseverancia en la búsqueda de sus sueños. A mi abuelito, quien desde el cielo es mi luz y mi guía en este camino.

### **Agradecimiento**

A la distinguida Universidad César Vallejo, por ofrecerme la oportunidad de formarme académicamente y brindarme un entorno favorable para desarrollar esta investigación.

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Dra. Ancaya Martínez María del Carmen Emilia por su infinita dedicación y paciencia. Su sabia y motivadora dirección académica ha sido esencial para dar forma a esta investigación y para mi crecimiento como investigadora. No tengo palabras para expresar cuánto valoro su apoyo y orientación a lo largo de este viaje académico.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	ii
Resumen .....	iii
Abstract.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Resultado de la V 1: Ley Servir	16
Tabla 2 Resultado de la V 2: Motivación Laboral	16
Tabla 3 Prueba de normalidad	17
Tabla 4 Resultados inferenciales – hipótesis general	18
Tabla 5 Resultados inferenciales – hipótesis específica 1	18
Tabla 6 Resultados inferenciales – hipótesis específica 2	19
Tabla 7 Resultados inferenciales – hipótesis específica 3	20

## Resumen

El estudio contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico busca asegurar que todas las personas tengan acceso a empleos de calidad, con condiciones de trabajo seguras y protección social, fomenta la innovación y el emprendimiento para impulsar el desarrollo económico. El objetivo principal del estudio es determinar la relación entre la Ley Servir y la motivación de los servidores públicos de un gobierno local de Lima en el año 2024. Los datos de 99 servidores públicos de un gobierno local de Lima se analizaron mediante un diseño cuantitativo, no experimental y correlacional. El estudio encontró una correlación positiva entre la Ley de Servir y la Motivación laboral, que mejorará el desempeño, la eficiencia y eficacia en los servidores públicos. Las variables evaluadas incluyeron la incorporación al servicio civil, la gestión del rendimiento y la gestión de capacitación y los indicadores de selección para la primera variable, así como los factores intrínsecos, factores extrínsecos para la segunda variable. La investigación enfatiza la importancia de la Ley de servir en la motivación laboral de los servidores públicos y su impacto positivo en el desempeño y la eficiencia en el sector público.

**Palabras clave:** Motivación, gestión, recursos humanos.



## **Abstract**

This study contributes to Sustainable Development Goal (SDG) 8 on decent work and economic growth, which aims to ensure that everyone has access to quality jobs, with safe working conditions and social protection, and fosters innovation and entrepreneurship to drive economic development. The main objective of the study is to determine the relationship between the Ley Servir and the motivation of public servants in a local government in Lima in 2024. Data from 99 public servants of a local government in Lima were analyzed using a quantitative, non-experimental, and correlational design. The study found a positive correlation between the Ley Servir and work motivation, which will improve performance, efficiency, and effectiveness among public servants. The variables evaluated included civil service incorporation, performance management, and training management, with indicators of selection for the first variable, as well as intrinsic and extrinsic factors for the second variable. The research emphasizes the importance of the Ley Servir in enhancing the work motivation of public servants and its positive impact on performance and efficiency in the public sector.

**Keywords:** Motivation, management, human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo enfrenta una serie de cambios y transformaciones empresariales e institucionales, tanto en lo tecnológico como en lo administrativo. (Gestión de proceso, 2022). Este ritmo acelerado supera las habilidades de las personas, lo que provoca una disrupción entre el servicio y la ausencia de motivación para un desempeño laboral óptimo. En medio de la disrupción global, surge la necesidad de replantear el manejo institucional para actuar con equidad en la provisión de servicios públicos a los pobladores. (Bellomo y Oszlak, 2020). En Francia, las reformas propuestas por el gobierno para modernizar el servicio civil encontraron una fuerte resistencia por parte de los sindicatos y empleados públicos, lo que ralentizó la implementación de cambios necesarios para mejorar la motivación y eficiencia (OECD, 2020).

En Ecuador, se observa que la burocracia impide una buena gestión y margina a los ciudadanos, haciendo irrelevante el servicio ofrecido por los organismos gubernamentales, y como resultado se vivencia un derroche de recursos y la gestión pública en el país no prioriza los asuntos sociales. Riera Robles y De la Garza, Montemayor (2021) y (Montenegro y Pérez, 2021).

En Perú, con el objetivo de modernizar el aparato estatal, se ha establecido una ley para lograr la calidad en los servicios administrativos del sector público. Sin embargo, hasta la fecha no se han observado avances significativos, ya que no se ha reconocido que el capital humano es clave para una administración pública exitosa y sostenible. Presidencia de Consejos de Ministros (2022). El personal no está ubicado en los cargos de acuerdo con sus capacidades, lo que resulta en varias deficiencias en la atención ciudadana. Estas deficiencias se deben, entre otras cosas, a una gestión inadecuada del departamento de personal, la falta de técnicas y estrategias para la gestión adecuada de datos e información, y el manejo deficiente del conocimiento (Cacho et al. 2022).

Los servidores que se rigen por los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 tienen la opción de trasladarse de forma voluntaria mediante un concurso de selección basado en la meritocracia para los cargos determinados en la ley de administración pública del

Gobierno de Perú. (2023). El estudio se desarrolló en un gobierno local de Lima, donde se observó una resistencia significativa por parte de los servidores públicos hacia la implementación de la normativa Servir. Muchos empleados rechazaron la ley por su énfasis en la selección de meritocracia para acceder al sector público y la evaluación permanente del desempeño. (SERVIR, 2021). Este enfoque generó preocupación, miedo y angustia en algunos servidores, quienes vieron la ley como un riesgo para su seguridad en el trabajo. En lugar de considerarla una oportunidad para mejorar profesionalmente, muchos la percibieron como una amenaza para su estabilidad laboral (Decreto Legislativo No 1602, 2023, pg. 05-09).

La presente investigación colabora al ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico, particularmente referida en la meta 8.3. Se centra en el impulso del desarrollo mediante la promoción de políticas que fomenten el empleo productivo y decente para todos. Este análisis de la Ley Servir en la motivación laboral contribuye a la formación y mejora profesional de los servidores públicos, proporcionando visión sobre la eficiencia de las actividades de preparación y crecimiento implementados bajo este marco legal desarrollar entornos de trabajo adecuados con la finalidad de mejorar el ingreso a recursos financieros y así poder asegurar un adecuado crecimiento constante e inclusivo. (Naciones Unidas, 2023).

Frente al contexto señalado, se pudo formular el problema general. ¿Cuál es la relación entre la Ley SERVIR y la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima en el año 2024? ¿Y cómo problemas específicos: ¿Cuál es la relación de las dimensiones de incorporación al servicio civil, gestión del rendimiento, evaluación del desempeño y gestión de capacitación en la motivación laboral de los servidores en un gobierno local de Lima en el año 2024?

La base teórica sustenta la necesidad de comprender cómo las estrategias del gobierno impactan en la motivación laboral en el sector público. Dado que la Ley Servir es una legislación clave en la administración pública peruana, los resultados del presente

estudio serán esenciales para guiar próximos estudios y contribuir de manera significativa a los ensayos académicos, ofreciendo enfoques novedosos. Desde una perspectiva metodológica, el propósito es verificar la eficacia de las herramientas de evaluación, asegurando su fiabilidad y facilitando su aplicación, garantizando su confiabilidad y facilitando su uso para otros expertos en la materia. En la práctica, se espera que las entidades implementen las sugerencias del estudio para enfrentar los problemas emergentes que se han identificado.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la Ley Servir y la motivación laboral de los servidores públicos y como objetivos específicos: Establecer la relación de la incorporación de servicio civil, gestión del rendimiento y evaluación de desempeño, gestión de la capacitación de los servidores públicos de un gobierno local de Lima en el año 2024.

Es esencial considerar estudios previos internacionales que han profundizado en temas similares, considerando el estudio de (Perfecto et al. 2024). Su objetivo principal fue realizar una revisión sistemática utilizando el enfoque PRISMA para examinar la política nacional de servicio civil del Perú y compararla con la experiencia internacional. Los resultados mostraron avances relevantes en la ejecución de políticas de la ley civil en Perú y otros países. Asimismo, se identificaron áreas que requieren mejoras, como el fortalecimiento de la meritocracia, el fomento de la transparencia, así como la promoción de la capacitación seguida para los servidores públicos.

El estudio de (Rojas Arévalo, 2023) tuvo como objetivo principal examinar cómo el eje del Servicio Público y los Principios Básicos operan con el Sistema de Servicios Especializados en la Administración Pública Central de México. Buscó analizar la diferenciación entre los puestos políticos y administrativos y su repercusión en la efectividad administrativa. La investigación adoptó un abordaje cualitativo basado en la revisión y estudio de la literatura. Se concluyó que la introducción de servicios profesionales de carrera en la administración estatal central de México ha tenido un impacto positivo significativo.

El estudio planteado por (Sheehy et al. 2023) tuvo como objetivo principal examinar las diferencias en la motivación para el cumplimiento entre el derecho blando (voluntario) y el derecho duro (obligatorio). Se adoptó un enfoque cualitativo centrado en el análisis de RSC (Responsabilidad social corporativa) en Indonesia; los resultados indicaron que el cambio a la RSC obligatoria tiene varios impactos significativos. El estudio concluye que el cambio de una política de derecho voluntario a obligatoria puede motivar el cumplimiento sin desplazar las iniciativas morales voluntarias.

En el estudio realizado por Cermakova et al. (2022) con el objetivo principal de analizar cómo los sistemas de servicio civil reflejan las necesidades y tradiciones institucionales de cada estado, se empleó un método cuantitativo basado en el análisis de factores y el análisis jerárquico de conglomerados. Los resultados del estudio indicaron varios hallazgos importantes, concluyendo que los sistemas de servicio civil reflejan las necesidades y tradiciones institucionales de cada estado, con similitudes significativas en desempeño. A pesar de las diferencias institucionales y geográficas, se observa una tendencia general hacia la flexibilidad, el desempeño y la modernización en los sistemas de administración pública.

El estudio realizado por (Nhat Vuong, 2022) tuvo como objetivo principal investigar empíricamente los efectos del liderazgo orientado al servicio en la eficacia en el lugar de trabajo en el entorno de los gobiernos locales en Vietnam. Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en una encuesta; los resultados encontraron efectos positivos significativos en relación con el alcance del liderazgo de servicio en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos. La motivación del servicio estatal influyó positivamente en el comportamiento laboral innovador. Concluye que el liderazgo orientado al servicio tiene un resultado destacado en la efectividad en el lugar de trabajo, especialmente dentro del ámbito de los gobiernos locales en Vietnam.

Por otro lado, se consideran los estudios previos nacionales. Según Ramírez et al. (2022) el sujeto de estudio principal fue examinar la reestructuración de la Ley Servir en Perú y cómo se está impulsando su ejecución, a investigación utilizó un enfoque

cualitativo con diseño descriptivo Los resultados señalan que la reforma de la Ley Servir ha abordado problemas sociales significativos como la desigualdad en las condiciones laborales y la falta de profesionalización en el servicio civil. Concluye que la reforma de la Ley Servir en Perú ha sido efectiva en consolidar los regímenes laborales administrativos y motivar a los empleados públicos. Los cambios institucionales y la optimización en la administración del personal han llevado a una mayor eficiencia y claridad en las instituciones del Estado.

Landa et al. (2021) establecieron el objetivo principal: cómo el servicio civil afecta el análisis de cargos de los empleados públicos designados. La investigación adoptó un enfoque cualitativo fundamentado en estudios de caso y análisis documental. Se destacó la importancia de realizar evaluaciones regulares de los puestos de trabajo por la dirección de SERVIR para asegurar la adecuación y el rendimiento de los empleados públicos. Concluye que el servicio civil ha tenido un efecto afirmativo en el estudio de designaciones de los servidores públicos, especialmente en el contexto de los trabajadores universitarios.

El análisis llevado a cabo por Carcausto et al (2021) tuvo como objetivo general revisar la conexión entre las leyes de la legislación pública y la motivación de los empleados estatales en el lugar de San Román. Utilizó un enfoque cuantitativo basado en encuestas. Los resultados del estudio indicaron un coeficiente de Pearson de 0.285 con un grado de relevancia de 0.000, concluyendo con una correlación positiva de los aspectos de la legislación laboral y la motivación en el trabajo.

La investigación realizada por Calle (2021) busca encontrar una conexión entre la atención ciudadana y la motivación del talento humano. Se encontró una valoración positiva de 0,57. Se concluye que la disposición de una persona hacia el servicio al público es un factor clave para motivar el talento humano. Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en encuestas y análisis estadístico; concluyó que la disposición de una persona hacia el servicio al público es un factor crucial para motivar el recurso humano en el sector gubernamental. La valoración positiva de 0.57.

El estudio realizado por (Fidel Garcés Solano, 2023) evaluó el impacto de la Ley en la entidad regional de Piura en 2023, según la percepción de los oferentes. Para la metodología se aplicó enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Los resultados del estudio indicaron varios hallazgos importantes. Se concluyó que el valor público agregado debe medirse mediante variables de la intersubjetividad política. Concluye que para aumentar el valor público en la acción de los funcionarios es necesario abordar y mejorar la percepción de los oferentes sobre los procesos burocráticos. La meritocracia, la confianza institucional y la legitimidad son fundamentales para enriquecer la noción de valor público.

En lo que respecta a la base legal para la variable 1, se tiene que la Ley Civil es una normativa que se aprobó con el objetivo de modernizar la administración de la referida ley en el Perú. Establece un conjunto de regulaciones para supervisar la contratación, permanencia, evaluación, capacitación, ascenso y desarrollo profesional de los servidores públicos. Comenzó a aplicarse en 2013. Uno de los fundamentos de la es el principio del mérito. Pretende asegurar que el ingreso de los solicitantes al servicio público se base en su capacidad y mérito, y no en factores políticos u otros criterios. Contribuye de manera importante a esclarecer la variable 1 al ofrecer una norma que facilita la implementación del enfoque de la mencionada en las organizaciones gubernamentales (Ley No 30057, Ley del Servicio Civil, 2013).

El Servicio Civil establece una estructura sólida para la dirección del personal. La práctica puede diferir de la teoría. Los problemas de implementación, como la resistencia de los servidores al cambio y la adaptación de los sistemas de evaluación, pueden afectar el éxito de la ley. Es esencial que se realicen revisiones periódicas y ajustes basados en la experiencia práctica para abordar estos problemas y asegurar que se logren los propósitos de la Ley. Para adquirir una mejor percepción del interés de estudio, se contempló trabajar para la primera variable del estudio, con La Ley del Servicio Civil, que fue aprobada en 2013 en Perú. Esta ley establece un marco normativo para la administración del servicio público en el país con la finalidad de modernizar el aparato estatal. Busca asegurar que el ingreso, ascenso y estabilidad laboral de los empleados se basen en el

mérito y la capacidad, no en factores políticos o personales. Esto implica que los procesos de selección y evaluación deben ser objetivos y transparentes.

Para una mejor comprensión del enfoque investigativo, se decidió utilizar la Teoría de la Burocracia Racional Comprensiva de Max Weder de 1922 para la variable 1.

Weber (1922) se centra en la configuración y la operativa de las entidades y propone un modelo ideal de administración basado en la racionalización y sistematización del trabajo administrativo. Weber postuló que la burocracia constituye el método de organización más eficaz debido a su capacidad para manejar tareas complejas de manera racional y sistemática. Sin embargo, su enfoque también ha sido criticado por la rigidez y despersonalización que puede imponer, restringiendo la capacidad de las organizaciones para ser flexibles y adaptarse (Niskanen, 1971).

En este contexto particular, la aplicación estricta de normas puede llevar a una excesiva rigidez, lo cual es una crítica común a la burocracia de la teoría presentada. Pues bien, en el contexto de la Ley Servir, esto se manifiesta en la resistencia de los empleados a los cambios propuestos, quienes pueden percibir la normativa como inflexible y ajena a sus necesidades y circunstancias personales. La percepción de la normativa como una amenaza para los servidores debido a la seguridad laboral y la estabilidad profesional puede desmotivarlos; generando un ambiente de trabajo negativo puede llevar a una disminución en la moral y el compromiso, tal como se ha observado en la resistencia a la Ley Servir.

Entre los enfoques conceptuales relacionados con la variable 1, se incluye a (García López, 2011) quien enfatiza que la Ley Servir abarca en su estructura conceptual varios aspectos vinculados con la contratación, ingreso, formación, evaluación de rendimiento, promociones, incentivos, disciplina y término de empleados públicos. Entre sus especificaciones destacadas se encuentran el principio del mérito, el profesionalismo, la seguridad en el empleo, la equidad de oportunidades, la evaluación orientada en el rendimiento y la claridad en los procedimientos de dirección de recursos humanos. (Cortez, 2022) indica que el objetivo de la referida ley es integrar a colaboradores de manera oportuna, asegurando su estabilidad y crecimiento en el



proceso. (Littler, 2017) indica que la ley promueve la selección y promoción de los servidores públicos basada en el mérito, eliminando la influencia de factores políticos y subjetivos. Esto se realiza a través de procesos de selección competitivos y evaluaciones de desempeño periódicas.

Por otro lado, la Ley de servicio civil 30057 (2013) destaca en su enfoque que la trayectoria profesional en la administración se define como un sistema de directrices, reglas y procedimientos que controlan el acceso, prerrogativas y responsabilidades del personal público, quienes ofrecen servicios en la administración pública. Al establecer principios de meritocracia, transparencia, eficiencia y responsabilidad, la ley busca elevar la calidad de los servicios públicos y fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales. No obstante, su implementación enfrenta desafíos importantes, como la resistencia al cambio, la necesidad de recursos adecuados y la desigualdad en la aplicación de sus disposiciones. Superar estos desafíos es crucial para alcanzar los objetivos establecidos por la normativa y lograr una administración pública más eficiente y profesional.

La dimensión de incorporación al servicio civil se caracteriza por el proceso de selección y reclutamiento de nuevos empleados, asegurando que cumplan con los estándares necesarios para desempeñarse eficazmente en el sector público (ley de servicio civil 30057, 2013). La implementación de procesos de selección meritocráticos puede enfrentar resistencia en una cultura organizacional acostumbrada a prácticas de favoritismo o nepotismo (Asenjo, 2022).

Ramírez Chipa et al (2022) señalaron que el proceso es progresivo y, por lo tanto, es urgente organizar y asignar recursos. La transformación y la puesta en marcha implican la colaboración del MEF, el Ministerio de Trabajo y la PCM. En 2013 y 2014 se publicaron los primeros lineamientos para que las entidades públicas adoptaran el modelo del servicio civil. Según un estudio anterior, mostró que el grado de complejidad se debía a múltiples factores: la ausencia de organización en el despacho de recursos humanos, el tiempo requerido para adaptarse a las nuevas herramientas y la necesidad de contar con una alta dirección comprometida para promover el cambio.

La definición de la dimensión, gestión del rendimiento y evaluación del desempeño. Se enfoca en evaluar y mejorar la productividad de los servidores, mediante un proceso que busca promover un alto nivel de rendimiento y compromiso. Este proceso permite identificar las habilidades y fragilidades de los empleados públicos, reconocer sus contribuciones a la organización y detectar las necesidades de desarrollo para que puedan mejorar su desempeño y contribuir al éxito y avances institucionales (Ley de servicio civil 30057, 2013). (Sánchez y Henríquez, 2012) destacan que la evaluación del desempeño debe ser un proceso continuo y dinámico que no solo mide el rendimiento pasado, sino que también establece planes para el futuro. Enfatizan la importancia de la equidad y la validez en los sistemas de evaluación.

La definición de gestión de capacitación. Se enfoca en potenciar las competencias y destrezas de los servidores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo y poder ofrecer a la población calidad de servicio y asegurar un desempeño óptimo. A través de esta gestión, se busca respaldar las fortalezas de los servidores civiles, contribuyendo así a la ejecución de los objetivos organizacionales y metas trazadas en la institución (ley de servicio civil 30057, 2013). La Gestión de la Capacitación (GDC) es una parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es optimizar el desempeño de los servidores civiles mediante el desarrollo de habilidades y conocimientos. Este proceso se alinea con el perfil del puesto y los objetivos estratégicos de la entidad. La capacitación se lleva a cabo en tres etapas: planificación, ejecución y evaluación (Civil, 2024).

En cuanto a la base legal, el Reglamento de la normativa de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo No 017-2001-TR) proporciona una base legal robusta para la implementación de programas de motivación y desarrollo de los trabajadores. Al fomentar el desarrollo personal y profesional, mejorar las condiciones laborales, proporcionar oportunidades de capacitación y establecer sistemas de evaluación y reconocimiento, este reglamento contribuye significativamente a la motivación laboral y al logro de un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2001).

El decreto fomenta la implementación de programas de motivación y desarrollo de los trabajadores, contribuyendo significativamente a la motivación laboral y al logro de un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio. Sin embargo, para maximizar sus beneficios, es crucial abordar los desafíos relacionados con la implementación efectiva, la resistencia al cambio y la equidad en la evaluación del desempeño.

Por otro lado, para la variable 2: Motivación laboral se tiene la "teoría de la Jerarquía de Necesidades" y fue publicada en 1943. Abraham Maslow presentó esta teoría en su publicación "A Theory of Human Motivation," suscrito en la revista "Psychological Review". La teoría sostiene que la pirámide de necesidades humanas está organizada en una jerarquía, comenzando con las más fundamentales y avanzando hacia las más complejas. Según Maslow, las personas deben cubrir primero las necesidades básicas antes de que puedan motivarse para lograr las necesidades más elevadas. (Sergio Madero Gómez, 2022). Los individuos están motivados por una serie de necesidades que deben ser satisfechas en un orden específico: fisiológicas, seguridad, afiliación y autorrealización (Carson, 2005).

La teoría de Maslow ofrece una estructura intuitiva y accesible para comprender la motivación humana, proporcionando un fundamento valioso para la creación de políticas de gestión de recursos y estrategias de gestión. Sin embargo, la rigidez de la jerarquía ha sido objeto de debate. La teoría asume una progresión lineal y universal en la satisfacción de necesidades, lo cual puede no reflejar la realidad de todas las personas o culturas. Por ejemplo, en contextos de pobreza extrema, las necesidades de autorrealización pueden ser relevantes incluso cuando las necesidades fisiológicas no están completamente satisfechas.

Entre los enfoques conceptuales relacionados con la 2 variable se incluye a Padovan (2020). El proceso y condición en el que una persona realiza todo su potencial y encuentra su realización personal a través de sus actividades profesionales, se denomina autorrealización en el trabajo. Esta idea, que proviene Según la teoría de la autorrealización de Abraham Maslow, una persona descubre significado, propósito y una profunda sensación de cumplimiento en su trabajo, además de llevar a cabo las responsabilidades asignada.

La compensación que tiene como objetivo inspirar a los trabajadores y mejorar el rendimiento coordinando sus propios intereses con las metas de la empresa se compone de incentivos salariales. Los incentivos financieros vinculados al éxito individual o grupal pueden ser bonificaciones, comisiones, participación en las ganancias, participaciones organizacionales u otros incentivos. La remuneración fija que reciben los empleados por su trabajo habitual se conoce como salario y está determinada por una serie de criterios que incluyen las condiciones del mercado laboral, responsabilidades, experiencias y talentos. Para que una organización siga atrayendo, reteniendo y motivando talento, estos dos componentes son esenciales en la gestión del talento humano (Gonzales, 2020).

Para (Chiavenato, 2000), "la motivación se refiere al impulso que lleva a las personas a esforzarse al máximo para alcanzar ciertos objetivos dentro de una organización, siempre y cuando puedan satisfacer sus propias necesidades personales a través de ese esfuerzo" (pg. 590).

Según Chiavenato (2000), la dimensión intrínseca se refiere a comportamientos impulsados por un deseo interno o inherente. En otras palabras, se trata de la motivación para llevar a cabo ciertas acciones que surge de la propia persona en lugar de ser impulsada por factores externos. "Esto implica que la motivación surge de fuentes internas, es decir, de la propia persona, y no de factores externos como recompensas, reconocimientos o estímulos externos" (Asana, 2024).

La dimensión de factores extrínsecos en el contexto de la motivación laboral relacionados con el entorno laboral, como la remuneración, los beneficios, las condiciones de trabajo, el control, la seguridad laboral y el estatus (Chiavenato, 2000). Según Herzberg, 1959, argumenta que estos factores extrínsecos pueden evitar la insatisfacción, pero no necesariamente motivan a los empleados. En otras palabras, si estos factores son deficientes, pueden generar insatisfacción, pero si están presentes, no necesariamente generan motivación.

Se establece como hipótesis general. Existe una relación significativa entre la Ley Servir y la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima en el año 2024. Además, se formularon hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la incorporación al servicio civil, la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño, la gestión de capacitación y la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima en 2024.

## II. METODOLOGÍA

El enfoque diseño y tipo del estudio, que definirán la metodología a seguir, se detallan a continuación: Esta investigación se clasificará como investigación básica, también conocida como investigación fundamental. En este texto, (Hernández Sampieri, 2018) describe la investigación básica como aquella que tiene el propósito de adquirir conocimientos fundamentales sin un enfoque directo hacia aplicaciones prácticas inmediatas, lo cual permite establecer las bases para futuras investigaciones aplicadas. Esta investigación empleará un enfoque cuantitativo se caracteriza por su énfasis en la objetividad y la precisión en la medición, mediante el uso de técnicas estadísticas rigurosas (Spector, 1992).

El estudio empleará un diseño no experimental para examinar la relación. la relación entre las variables, de acuerdo con (Hernández sampieri.2018) quienes indican que, en la medición exacta de variables, el análisis estadístico de datos y la aplicación de métodos estandarizados para asegurar la validez y la capacidad de generalización de los resultados (Kerlinger F. N., 2000).

Para la variable 1: Ley Servir se define conceptualmente, en su enfoque la carrera administrativa en Perú es un sistema que abarca estatutos, normas y procedimientos que supervisan la admisión, los beneficios y responsabilidades de los trabajadores de un aparato estatal, que brindan servicios permanentes en la administración pública. Su objetivo es integrar colaboradores calificados y asegurar su permanencia y desarrollo basados en el mérito y las calificaciones necesarias para realizar sus tareas, así como en una adecuada distribución de cargos y niveles ocupacionales. ( Ley de servicio civil 30057, 2013). operacionalmente esta variable presenta 3 dimensiones: incorporación al servicio civil, la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la gestión de capacitación.

Para la variable 2, Motivación Laboral, corresponde la definición conceptual según Chiavenato (2000) quien señala que la motivación surge cuando los empleados ven una conexión entre sus esfuerzos y los objetivos institucionales, lo cual es esencial para la

alineación estratégica, (pag.590). Subraya la importancia de satisfacer las necesidades individuales, lo cual es coherente con teorías como la de Maslow y Herzberg, que destacan la satisfacción de necesidades como un motivador crítico.

La población, estará constituida por servidores que laboran en el gobierno local de Lima. Por lo tanto, se tiene directrices de inclusión de los servidores que se encuentren cumpliendo funciones bajo normativa. y como criterios de exclusión: servidores en receso vacacional, que se encuentren de licencia por salud u otras razones, siendo la población de estudio de 133 servidores públicos. De igual manera se empleará un muestreo no probabilístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

(Arias, 2006) proporciona una definición clara de la muestra, destacando su representatividad y finitud, lo cual es esencial para cualquier investigación científica. El texto enfatiza la importancia de que la muestra sea representativa para que los resultados puedan generalizarse, lo que es fundamental para la validez externa de la investigación. En este sentido en el presente análisis investigativo se obtuvo la muestra de 99 servidores publicos .

La técnica de recolección de datos mediante encuestas y cuestionarios, citando a Para et al. (2014). Indica que la encuesta se utiliza para obtener información de un grupo de personas sobre determinadas variables y que el cuestionario es el instrumento específico utilizado para recopilar estos datos. lo que ayuda a entender sus roles respectivos en la recolección de datos. Se destaca la importancia y funcionalidad de las encuestas y cuestionarios en la investigación, subrayando su relevancia en la obtención de datos. (Alvira, 2011).

Para (Kerlinger, 1973) La definición del cuestionario por Kerlinger es clara y precisa, explicando su función y método de aplicación. Subraya la importancia de la estandarización en la recolección de datos y la capacidad para cuantificarlos, lo cual es esencial para el análisis estadístico La inclusión de jueces expertos para validar los instrumentos y la alta consistencia interna reflejada en los coeficientes alfa de Cronbach subraya la solidez metodológica del estudio. El uso de tablas para el análisis descriptivo permite resumir los datos de la Ley Servir y la motivación laboral de manera clara y

estructurada. Para el análisis inferencial, se aplican pruebas de normalidad como la prueba de Kolmogórov-Smirnov para muestras grandes (superiores a 50), seguidas de pruebas de hipótesis. Se utiliza la prueba de Pearson para datos con distribución normal y la prueba de Spearman Rho para datos no normales, con el objetivo de establecer la relación entre la Ley Servir y la motivación laboral.

Se garantizó que las respuestas e información personal de los funcionarios públicos participantes permanecerían anónimas y confidenciales. Previo a la aplicación del instrumento y los trabajadores fueron informados sobre los objetivos, procedimientos, posibles aplicaciones, riesgos y ventajas del estudio, y se obtuvo su autorización. Se aseguró que los resultados se utilizarían de forma ética para promover las políticas públicas y la comprensión académica, se aplicaron criterios justos y equitativos para la selección de los servidores públicos, garantizando una asignación justa de los beneficios de la investigación y evitando imponerles cargas indebidas. El estudio de investigación cumplió con todas las normativas y directrices aplicables por el comité de ética de la Universidad César Vallejo.



### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos

*Tabla 1 Resultado de la V 1: Ley Servir*

Niveles	Frecuencia	%
Poca confiabilidad	40	40,4%
Confiabilidad	56	56,6%
Muy confiable	3	3,0%

**Nota:** se muestra los niveles percibidos por los servidores de un gobierno local de Lima, obtenidos en la encuesta.

Los resultados demostraron una representación especialmente neutral entre los servidores de un gobierno local de Lima, en atención a la Ley Servir. El 56,6% la catalogó con signos de confiabilidad, siendo notorio que había áreas significativas en mejora. El 40,4% de los participantes tuvieron una apreciación poco confiable y un diminuto 3,0% de los participantes dio como significancia un dictamen seguro sobre la operatividad de la Ley Servir.

*Tabla 2 Resultado de la V 2: Motivación Laboral*

Niveles	Frecuencia	%
Poca confiabilidad	52	52,5%
Confiabilidad	26	26,3%
Muy confiable	3	21,2%

**Nota:** se muestra los niveles percibidos por los servidores de un gobierno local de Lima, obtenidos en la encuesta.

Los resultados demostraron que había una representación pluralizada de disconformidad entre los servidores de un gobierno local de Lima, en atención a la Ley Servir, Asimismo, el 26,3% de los participantes percibieron que la ley era conforme; sin embargo, se observó un 21,2% de los participantes que la valoraron de manera puntual positiva.

**Tabla 3 Prueba de normalidad**

<b>Kolmogorov-Smirnov</b>	<b>Estadístico</b>	<b>el%</b>	<b>Sig</b>
Sostenibilidad de resultados de proyectos de inversión	,077	99	,167
Ley Servir	,132	99	,000
Incorporación al servicio civil	,135	99	,000
Gestión del rendimiento y evaluación de desempeño	,130	99	,000
Gestión de capacitación	,162	99	,000
Motivación laboral	,107	99	,007
Factores intrínsecos	,121	99	,001
Factores extrínsecos	,138	99	,000

En la Tabla 3, se analizó la normalidad de los datos para las dos variables y sus dimensiones, encontrándose significancias inferiores a 0.05 en casi todos los casos. Los resultados del análisis inferencial de la hipótesis general y sus hipótesis específicas se presentaron a continuación, utilizando un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ . Si el p-valor fue inferior a 0.05, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ); de lo contrario, se aceptó la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### Verificación de la hipótesis general

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No hay una correlación significativa entre el nivel de implementación de la Ley Servir y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Existe una correlación significativa entre el nivel de implementación de la Ley Servir y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

**Tabla 4** *Resultados inferenciales – hipótesis general*

<b>Ley servir y Motivación laboral</b>	
Rho	0,397
p-valor	0,000

En la tabla 4, se muestra que el p-valor entre la Ley Servir y la motivación laboral es inferior a 0.05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), indicando una correlación positiva baja con un coeficiente Rho de 0.397.

Verificación de la hipótesis específica 1

H0: No hay una correlación significativa entre el nivel de incorporación al servicio civil y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

H1: Existe una correlación significativa entre el nivel de incorporación al servicio civil y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

**Tabla 5** *Resultados inferenciales – hipótesis específica 1*

<b>Incorporación al servicio civil y Motivación laboral</b>	
Rho	0,577
p-valor	0,000

En la tabla 5 se evidencia que el p-valor entre la incorporación al servicio civil y la motivación laboral es inferior a 0.005. Esto posibilita rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), lo cual señala una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de 0.577

### Verificación de la hipótesis específica 2

H0: No hay una correlación significativa entre el nivel de gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

H1: Existe una correlación significativa entre el nivel de gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

**Tabla 6** Resultados inferenciales – hipótesis específica 2

<b>Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño y Motivación Laboral</b>	
Rho	0,579
p-valor	0,000

La tabla 6 revela que el p-valor entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño y la motivación laboral es inferior a 0.005. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), indicando una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de 0.579.

### Verificación de la hipótesis específica 3:

H0: No existe una correlación significativa entre el nivel de gestión de la capacitación y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

H1: Existe una correlación significativa entre el nivel de gestión de la capacitación y el nivel de motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima.

**Tabla 7** *Resultados inferenciales – hipótesis específica 3*

<b>Gestión capacitación y Motivación laboral</b>	
Rho	0,478
p-valor	0,000

En la tabla 7 se observa que el p-valor entre la gestión de capacitación y la motivación laboral es menor a 0.005. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), indicando una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de 0.478.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación detallada de la Ley Servir y la motivación laboral reveló hallazgos significativos. Estos resultados son cruciales y permiten una comparación crítica con investigaciones anteriores y marcos teóricos existentes en la literatura.

La evolución de la variable 1 señalan una representación especialmente neutral entre los servidores de una administración local de Lima en relación con la Ley Servir, el 56,6% la cataloga como confiable, destacando que hay áreas significativas en mejora. El 40,4% de los participantes tiene una apreciación de poca confiabilidad y un diminuto 3,0% de los participantes otorga un dictamen seguro sobre la operatividad de la Ley Servir. Además, un 52,5% consideran que la variable 2, tiene poca confiabilidad, destacando las desventajas económicas como un factor significativo para los servidores. Por otro lado, el 26,3% de los encuestados percibe que la ley es confiable, mientras que un 21,2% la valora como muy confiable. Estos datos sugieren que, aunque existe una percepción mayoritaria de desconfianza, una proporción considerable de servidores reconoce ciertos aspectos positivos en la Ley Servir, lo que indica la necesidad de seguir mejorando su implementación y comunicación para lograr una aceptación más amplia.

Para el objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, se obtuvo un p-valor =0,000y un Rho 0,397 con lo cual se obtiene una correlación positiva baja pero significativa. Esto significa que, aunque la relación entre la implementación de la Ley Servir y la motivación laboral no es fuerte, existe una conexión estadísticamente significativa entre ambas. En términos prácticos, esto sugiere que la percepción y aplicación de la Ley Servir tienen algún grado de impacto en la motivación laboral de los servidores públicos, aunque este impacto no es muy elevado. Esta correlación positiva baja podría deberse a diversos factores, como la variabilidad en la implementación de la ley, la percepción de los servidores sobre su efectividad, y otros factores externos que también influyen en la motivación laboral. Por lo tanto, es importante considerar estas

variables en el análisis y buscar formas de fortalecer la implementación y comunicación de la Ley Servir para mejorar su impacto en la motivación laboral.

Se tiene el estudio de Perfecto et al. (2024) quienes destacan que la gestión de recursos humanos en el sector público, en diversos países, ha avanzado significativamente, pero aún enfrenta desafíos en términos de meritocracia, transparencia y formación continua. Los resultados de nuestra investigación en Lima confirman esta perspectiva, mostrando que, aunque la Ley Servir ha conseguido algunos progresos, aún existen áreas cruciales que necesitan ser reforzadas.

Asimismo, la investigación de Rojas (2023) en México resalta la importancia de distinguir entre puestos políticos y administrativos para limitar la politización. En Lima, se observa una situación similar, donde la implementación de la Ley Servir ha intentado separar estas funciones, mejorando la autonomía y efectividad de la función administrativa, aunque con desafíos en su aplicación práctica no obstante, los hallazgos del presente estudio revelan que aunque la Ley ha tenido una repercusión positiva en la mejora de la autonomía administrativa, persisten desafíos significativos en su aplicación práctica, lo cual afecta la percepción de su efectividad entre los servidores públicos.

Sheehy et al. (2023) investigaron las diferencias en la motivación para el cumplimiento entre el derecho blando y el derecho duro en programas de responsabilidad social corporativa en Indonesia. Este estudio concluye que el cambio a una política obligatoria puede motivar el cumplimiento sin desplazar las iniciativas voluntarias. Este hallazgo es relevante para el contexto peruano, donde la implementación de políticas obligatorias en el servicio civil podría mejorar la adherencia a estándares y procedimientos.

Cermakova et al. (2022) analizaron cómo los sistemas de servicio civil reflejan las necesidades y tradiciones institucionales de cada estado, utilizando un enfoque cuantitativo basado en análisis factorial y jerárquico de conglomerados. Concluyeron que, a pesar de las diferencias institucionales, existe una tendencia general hacia la flexibilidad y modernización. Estos hallazgos apoyan nuestras observaciones sobre la necesidad de adaptar la Ley Servir a las particularidades del contexto institucional peruano.

Nhat Vuong (2022) investigó el impacto del liderazgo orientado al servicio en el rendimiento laboral en gobiernos locales en Vietnam, encontrando efectos positivos significativos. La motivación del servicio público influyó positivamente en el comportamiento laboral innovador, lo que sugiere que un liderazgo efectivo es crucial para el éxito del servicio civil, una observación que es igualmente aplicable al contexto peruano.

Ramírez et al. (2022) examinaron la reestructuración de la Ley Servir en Perú, utilizando un enfoque cualitativo con diseño descriptivo. Sus hallazgos indicaron que la reforma ha abordado problemas sociales significativos, mejorando la profesionalización y motivación de los empleados públicos. Esto coincide con nuestros resultados que señalan una mejora en la eficiencia y transparencia de los organismos estatales tras la implementación de la Ley Servir.

Landa et al. (2021) investigaron el impacto del servicio civil en el análisis de cargos de empleados públicos, utilizando estudios de caso y análisis documental. Concluyeron que la realización de evaluaciones regulares de los puestos de trabajo es crucial para asegurar la adecuación y rendimiento de los empleados, reforzando la importancia de la evaluación continua en el contexto peruano.

Carcausto et al. (2021) exploraron la conexión entre las leyes de la legislación pública y la motivación de los empleados estatales en San Román, encontrando una correlación positiva significativa. Este hallazgo es relevante para nuestra investigación, que también sugiere que las leyes laborales adecuadas pueden mejorar la motivación de los empleados públicos.

Calle (2021) examinó la conexión entre la atención ciudadana y la motivación del talento humano, concluyendo que una disposición positiva hacia el servicio público es crucial para motivar a los empleados. Este hallazgo es consistente con nuestras observaciones sobre la importancia de la orientación al servicio en la motivación de los servidores públicos.

Fidel Garcés Solano (2023) evaluó la influencia de la Ley de Servicio Civil en el gobierno regional de Piura, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño correlacional.



Los resultados indicaron que la meritocracia, la confianza institucional y la legitimidad son fundamentales para aumentar el valor público, lo que refuerza la necesidad de estos elementos en la implementación de la Ley Servir.

Max Weber (1922) describió la burocracia como el modelo ideal de administración, caracterizado por la racionalización y sistematización del trabajo administrativo. En el contexto de la Ley Servir, se observa que la implementación de procedimientos estandarizados y la formalización de roles y responsabilidades ha permitido una mayor eficiencia en la gestión pública. Los servidores públicos reconocen que estos procesos han contribuido a una administración más organizada y coherente.

Para el primer objetivo específico, que busca determinar la relación entre el nivel de incorporación al servicio civil y la motivación laboral de los servidores en un gobierno local de Lima, se encontró un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.577. Esto indica una correlación positiva moderada entre estas variables, Comparando estos hallazgos con estudios previos, podemos encontrar tanto similitudes como diferencias. Perfecto et al. (2024): Encontraron que la implementación de políticas del servicio civil ha mostrado avances importantes. La correlación positiva moderada encontrada en nuestro estudio es consistente con sus conclusiones sobre la mejora en motivación laboral debido a políticas bien implementadas.

Ramírez et al. (2022): Indicaron que la reforma de la Ley Servir ha sido efectiva en consolidar los regímenes laborales y motivar a los empleados públicos. Nuestro hallazgo de una correlación positiva moderada refuerza esta conclusión.

Teoría de la Motivación de Herzberg: Sostiene que factores intrínsecos como el reconocimiento y el logro (que pueden estar asociados con la incorporación al servicio civil) son cruciales para la motivación. La correlación positiva moderada respalda esta teoría, sugiriendo que la incorporación al servicio civil puede actuar como un motivador intrínseco.

Para el segundo objetivo específico, que pretende establecer la relación entre la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño con la motivación laboral de los empleados en un gobierno local de Lima, se obtuvo un p-valor de 0.000 y un Rho de

0.579. Esto señala una correlación positiva moderada, lo que sugiere que una gestión del rendimiento y una evaluación del desempeño efectivas tienen un impacto significativo en la motivación laboral de los empleados. Al comparar estos resultados con la literatura existente, se observa que Perfecto et al. (2024) encontraron que la implementación de políticas del servicio civil, incluida la gestión del rendimiento, ha mostrado avances importantes. Nuestro hallazgo de una correlación positiva moderada es coherente con sus conclusiones.

Ramírez et al. (2022): Indicaron que la reforma de la Ley Servir ha mejorado la profesionalización y motivación de los empleados públicos. Este estudio apoya la idea de que una gestión y evaluación del desempeño efectivas contribuyen significativamente a la motivación laboral.

Teoría de la Gestión del Rendimiento: Sugiere que las evaluaciones regulares y la retroalimentación son cruciales para mantener altos niveles de desempeño y motivación. La correlación positiva moderada respalda esta teoría, indicando que una gestión del rendimiento adecuada puede actuar como un motivador importante.

Para el tercer objetivo específico, que consiste en determinar la relación entre la gestión de la capacitación y la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima, se obtuvo un Rho de 0.478. Este valor sugiere una correlación positiva moderada entre la gestión de la capacitación y la motivación laboral de los empleados públicos.

Estos hallazgos son consistentes con diversos estudios y antecedentes en la literatura. Por ejemplo, Perfecto et al. (2024): Identificaron la importancia de fomentar la formación continua en el servicio civil. Nuestro hallazgo de una correlación positiva moderada refuerza la relevancia de la capacitación en la motivación laboral.

Ramírez et al. (2022): Concluyeron que la reforma de la Ley Servir ha mejorado la profesionalización de los empleados públicos. La correlación positiva moderada obtenida en nuestro estudio sugiere que la capacitación efectiva es un componente clave en esta profesionalización.

Teoría de la Motivación de Herzberg: Señala que los factores motivadores como el desarrollo profesional son cruciales para la satisfacción laboral. La correlación positiva moderada encontrada respalda esta teoría, indicando que la gestión de capacitación puede actuar como un motivador significativo.

## V. CONCLUSIONES

La investigación indica que la implementación de la Ley Servir tiene una correlación positiva baja con la motivación laboral de los servidores públicos del gobierno local de Lima, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.397. Este hallazgo sugiere que, aunque la Ley Servir influye positivamente en la motivación, su impacto no es significativo, lo que implica que otros factores también afectan la motivación laboral.

Respecto al primer objetivo específico, Incorporación al Servicio Civil, se encontró una correlación positiva moderada (Rho de 0.577) entre el nivel de incorporación al servicio civil y la motivación laboral. Esto indica que una incorporación efectiva al servicio civil es esencial para mejorar la motivación de los empleados públicos, subrayando la importancia de procesos de selección y admisión bien estructurados.

Para el segundo objetivo específico, Gestión del Rendimiento y Evaluación del Desempeño, los resultados mostraron una correlación positiva moderada (Rho de 0.579) entre la gestión del rendimiento, evaluación del desempeño y la motivación laboral. Este hallazgo destaca la importancia de implementar sistemas de evaluación del desempeño claros y equitativos, así como la retroalimentación continua, para mantener y mejorar la motivación de los empleados.

Para el tercer objetivo específico, Gestión de Capacitación, se identificó una correlación positiva moderada (Rho de 0.478) entre la gestión de la capacitación y la motivación laboral. Este resultado subraya la relevancia de implementar programas de capacitación continuos y efectivos como una estrategia para aumentar la motivación de los servidores públicos, destacando la importancia de las prácticas de capacitación en la gestión de recursos humanos en el sector público.

## VI. RECOMENDACIONES

Es crucial mejorar los procesos de selección y evaluación para asegurar que se basen en méritos y sean transparentes. Estudios como el de Perfecto et al. (2024) destacan la importancia de la meritocracia en la motivación laboral. Implementar evaluaciones regulares y justas puede ayudar a mantener altos niveles de motivación y desempeño (Rojas Arévalo, 2023).

Invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional para los empleados públicos es esencial. La investigación de Ramírez et al. (2022) subraya la efectividad de la formación continua en la profesionalización y motivación de los empleados. Capacitar regularmente a los servidores puede mejorar su rendimiento y satisfacción laboral.

Realizar evaluaciones periódicas de las políticas implementadas para asegurar su eficacia y hacer los ajustes necesarios. La importancia de la retroalimentación y la evaluación continua es destacada en la Teoría de la Gestión del Rendimiento y en estudios como el de Fidel Garcés Solano (2023).

Asegurar que los procesos de incorporación al servicio civil sean eficientes y justos puede incrementar significativamente la motivación laboral. El estudio de Perfecto et al. (2024) y los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1 refuerzan la necesidad de procesos de incorporación bien estructurados.

Implementar sistemas que incluyan evaluaciones regulares y retroalimentación constructiva. Este enfoque ha demostrado su efectividad en mejorar la motivación y el desempeño de los servidores (Cermakova et al., 2022).

Fomentar una cultura institucional que valore y reconozca el esfuerzo y desempeño de los empleados. La teoría de Herzberg y los hallazgos de Nhat Vuong (2022) destacan que el reconocimiento y el apoyo por parte de la organización son esenciales para mantener la motivación y la dedicación de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Asana. (2024, febrero 10). ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona? Asana. <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Asenjo, A. (2022). Meritocracia & Nepotismo Empresarial. LinkedIn Pulse. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/meritocracia-nepotismo-empresarial-alejandro-asenjo>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2022). Un nuevo impulso a la reforma del Servicio Civil. <https://www.servir.gob.pe/boletin-gestionarh-n04/un-nuevo-impulso-a-la-reforma-del-servicio-civil/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2023). Gestión de la capacitación (GDC). Gobierno del Perú. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campañas/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>
- Bellomo, S., & Oszlak, O. (Eds.). (2020). *Desafíos de la administración pública en el contexto de la Revolución 4.0*. Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Blas Ghiggo, F. G., Uribe-Hernández, Y. C., Cacho Revilla, A., & Valqui Oxolón, J. M. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(5), 290-301. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845024/html/>
- Bui, N. V., Huynh, D. N., Nguyen, T. T., & Pham, T. T. (2022). Effects of servant leadership on workplace effectiveness: Empirical evidence from local government officials in Vietnam. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 234-250. <https://doi.org/10.1093/jopart/muxxxx>
- Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima Perú 2017. *Revista Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>

- Carcausto, C. R., Soto, A., & Pérez, M. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. *Revista de Gestión Pública*, 16(3), 45-60.  
<https://doi.org/10.15381/rgp.v16i3.20578>
- Carson, C. M. (2005). A Critical Review of Maslow's Hierarchy of Needs. *SpringerLink*. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9\\_1720](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9_1720)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw Hill.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley del Servicio Civil Ley N° 30057*.  
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Cortes, N. (2022). Ley Servir: Todo sobre la regulación para el servicio civil. GeoVictoria. Recuperado de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/ley-servir>
- Garcés Solano, H. F. (2024). Influencia de la Ley de Servicio Civil y el Valor Público en el Gobierno Regional de Piura Perú 2023. *Espacio Abierto*, 33(3), 117-127.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12813482>
- García López, J. M. (2021). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9177059>
- Gobierno de Perú. (2023). Decreto Legislativo N.º 1602: Decreto Legislativo que modifica la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil y dicta otras disposiciones. *Diario Oficial El Peruano*, 21 de diciembre de 2023, pp. 5-9.  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/4959827-1602>
- Halásková, M., Halásková, R., & Čermáková, I. (2022). Determinantes de la función pública en los países de la UE: análisis mediante métodos multivariantes.

- Artículos científicos de la Universidad de Pardubice Serie D: Facultad de Economía y Administración*, 29(3), 1416. <https://doi.org/10.46585/sp29031416>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill Interamericana. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill Education.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- 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), 39-50. <https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Littler, J. (2017). *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*. Routledge.
- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Montenegro, D. M., & Pérez, O. (2021). Estudio de la flexibilidad en la burocracia de la gestión pública en las universidades ecuatorianas. *Revista Espacios*, 42(17), Art. 2. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n17p02>
- Naciones Unidas. (2023). Crecimiento económico - Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Niskanen, W. A. (1971). *Bureaucracy and Representative Government*. Aldine-Atherton.
- OECD. (2020). *Government at a Glance 2020*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>



- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Trabajo de Investigación, Licenciatura en Administración, Universidad de Mendoza.
- Perfecto-Sosa, A. D., Gavelán-Polo, R. L., Mautino-García, N., & Medina-Sotelo, C. G. (2024). Análisis del servicio civil en el Perú y otros países del mundo: una revisión sistemática. *Rehuso*, 9(1), 58-71.  
<https://doi.org/10.33936/rehuso.v9i1.6021>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2021-SERVIR-PE. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).  
<https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Decreto Supremo N° 103-2022-PCM.  
[https://busquedas.elperuano.pe/api/visor\\_html/2097747-1](https://busquedas.elperuano.pe/api/visor_html/2097747-1)
- Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3292](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292)
- República del Perú. (2013). *Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)*. Diario Oficial El Peruano. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/wp-content/uploads/2021/02/Ley-30057-Ley-del-Servicio-Civil.pdf>
- Rojas Arévalo, R. (2023). Armonización del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Centralizada en México con Ejes y Principios Rectores del Servicio Civil. *Revista Del Posgrado En Derecho De La UNAM*, 17, 169. <https://doi.org/10.22201/ppd.26831783e.2022.17.363>
- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 54-82. Universidad del Norte. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
- Servir. (2020). *Manual del Servidor Público*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/wp-content/uploads/2020/12/Manual-del-Servidor-P%C3%BAblico.pdf>

- Sheehy, B., Khan, H. Z., Prananingtyas, P., & Putri, P. S. S. (2023). Shifting from soft to hard law: Motivating compliance when enacting mandatory corporate social responsibility. *European Business Organization Law Review*, 24(4), 693-719. <https://doi.org/10.1007/s40804-023-00284-4>
- Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction: An Introduction*. Sage Publications.
- SYDLE. (n.d.). Gestión del cambio: Qué es y cuáles son sus beneficios e importancia. SYDLE. <https://www.sydle.com/es/blog/gestion-del-cambio-60364298da4d0968095ad321>
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN
Ley Servir	Ley de servicio civil 30057 (2013) quien destaca en su enfoque que la trayectoria profesional en la administración se define como un sistema de directrices reglas y procedimientos que controlan el acceso, prerrogativas y responsabilidades del personal público, quienes ofrecen servicios en la administración pública. Su objetivo es integrar a colaboradores de manera oportuna, asegurando su estabilidad y crecimiento en el proceso, priorizando el mérito y la competencia en el desempeño de sus	Incorporación al servicio civil	1. Selección 2. Inducción 3. Período de prueba	1-5	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5
		Gestión del rendimiento y la evaluación del Desempeño	1. Establecimiento de metas y compromisos 2. Seguimiento del desempeño 3. Evaluación de los servidores	6-11	
		Gestión de capacitación	1. Formación laboral 2. Formación profesional 3. Financiamiento y cofinanciamiento	12-18	

	funciones, así como asegurar una distribución adecuada de los roles y niveles ocupacionales.				
Motivación laboral	<p>La motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales.</p> <p>(Chiavenato, 2002, pág. 592)</p>	<p>Factores intrínsecos</p> <p>Factores extrínsecos</p>	<p>1. Autorrealización</p> <p>2. Comunicación</p> <p>3. Autoestima</p> <p>1. Sueldos e incentivos</p> <p>2. Reconocimiento</p> <p>3. Capacitaciones</p>	1-9	<p>Totalmente en desacuerdo=1</p> <p>En desacuerdo=2</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo=3</p> <p>De acuerdo=4</p> <p>Totalmente de acuerdo=5</p>

## ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

### Ficha técnica de cuestionario

AUTOR: Elizabeth Bedia Reyna

MONITOREO: Monitoreado por investigadora del departamento de recursos humanos de un gobierno Local.

AMBITO DE APLICACIÓN: Aplicable en un gobierno local educativo para evaluar la motivación laboral de los servidores públicos.

FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Administración individual en formato Word, con una duración estimada de 20 minutos.

### Cuestionario sobre “Análisis de la Ley servir en la Motivación laboral de los servidores de un gobierno local de lima, 2024”

Tiene como objetivo recopilar datos sobre la relación entre la ley y la motivación de los empleados del gobierno local para realizar su trabajo. Agradecemos de antemano su ayuda para garantizar que se complete con honestidad y sus requisitos.

Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y utilizadas exclusivamente en la fase de análisis del proyecto. La respuesta no es correcta ni incorrecta.

#### V1: LEY SERVIR:

N°	ITEM	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Incorporación al servicio civil</b>						
1.	El proceso de selección de personal se realiza manteniendo la transparencia e imparcialidad, basando la decisión en el mérito y capacidades de los candidatos.					
2	En el proceso de selección de nuevo personal, se realiza considerando las capacidades de los candidatos mediante pruebas, entrevistas y otros métodos de evaluación.					
3	Considera que los procesos de inducción brindan el apoyo suficiente para pasar al régimen del servicio civil.					
4	Usted se siente dispuesto a Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral.					
5	El periodo de prueba previsto es esencial para garantizar si un candidato es apto para un puesto.					
<b>Dimensión: Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño</b>		1	2	3	4	5
6	En la institución donde usted labora priorizan las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.					
7	El seguimiento del desempeño de los colaboradores que se realiza en el lugar donde trabaja brinda información crucial sobre el desempeño de los empleados.					
8	Está de acuerdo con que los servidores deben ser evaluados permanentemente.					
9	Es necesario conocer por anticipado los factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.					
10	En la institución donde usted labora los factores a medir como					

	desempeño está relacionados con las funciones del puesto de trabajo que realiza.					
11	En el lugar donde labora se realiza una retroalimentación y mejoras en la capacitación en base a los resultados de la evaluación.					
<b>Dimensión: Gestión de capacitación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Considera que las capacitaciones brindan mejoras en la calidad de los trabajos y de los servicios que prestan a la ciudadanía.					
13	Las capacitaciones en el lugar donde labora reducen la brecha entre el trabajo de los profesionales, regularizando y mejorando el servicio civil.					
14	En la entidad donde labora se realizan capacitaciones continuas con la financiación requerida.					
15	Considera que solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional.					
16	En la entidad donde labora se asigna el presupuesto de capacitación dirigido a mejorar la productividad de los servidores.					
17	Contar con los requisitos que requiere el régimen del Servicio Civil brinda beneficios laborales a los trabajadores de los gobiernos locales en Lima.					
18	En su área de trabajo los puestos no son estables y se opta por los trabajadores más competentes y capacitados.					

## V2: MOTIVACION LABORAL

N°	ITEM	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Factores intrínsecos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Las actividades que le asigna la institución generan en usted un sentimiento de autorrealización.					
2	El trato recibido en la institución y el entorno le producen interés en ascender de puesto por méritos propios.					
3	La institución en la que labora brinda reconocimientos a los trabajadores por su buen desempeño.					
4	La comunicación entre áreas es asertiva para compartir información relevante en documentos sobre los trabajos realizados.					
5	En la institución donde labora existe una comunicación activa entre jerarquías acerca de diferentes temas.					
6	Tiene presente un sentimiento de seguridad respecto a su puesto de trabajo.					
7	La institución le genera una sensación de valoración por su desempeño en el trabajo.					
8	Le produce frustración que sus trabajos realizados carezcan de un reconocimiento por su buen desempeño.					
9	Frecuentemente surgen en usted dudas sobre la estabilidad de su puesto de trabajo a futuro.					
<b>Dimensión: Factores extrínsecos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La remuneración que recibe de la institución está bien relacionada con los conocimientos que maneja y con la experiencia que cuenta.					
11	Los incentivos monetarios dados por la institución son adecuados y motivan a mejorar la productividad.					
12	La institución donde labora les brinda oportunidades de ascenso a otros puestos en base a las capacidades y desempeño en el trabajo.					

13	Los reconocimientos por desempeño laboral en la institución donde labora motivan a mejorar la productividad.					
14	El jefe del área donde labora fomenta la motivación de los trabajadores reconociendo el buen desempeño laboral.					
15	Las capacitaciones realizadas en la institución donde labora son dinámicas y entendibles.					
16	Considera que las orientaciones y experiencia obtenida en su trabajo generaron la capacidad de desarrollar sus actividades de un modo óptimo.					

### **Anexo 3. Evaluación por juicio de experto**

## **VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LEY SERVIR**

### **INSTRUCCIÓN:**

A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Análisis de la Ley Servir en la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de Validación del Cuestionario de la Variable: Ley Servir

Definición de la variable: Ley Servir

Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari dad	Co her en cia	Re lev an cia	Observación
Incorporación al servicio civil	Selección	1. El proceso de selección para mi puesto fue justo y transparente.	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que las tareas que realiza en su trabajo son significativas para su desarrollo personal?	1	1	1	1	



		3. Estoy satisfecho con el proceso de selección utilizado para contratarme.	1	1	1	1	
	Inducción	4. La inducción recibida al ingresar a mi puesto fue adecuada y completa	1	1	1	1	
		5. La inducción me proporcionó toda la información necesaria para desempeñar mis funciones.	1	1	1	1	
		6. Considero que la inducción inicial me ayudó a integrarme rápidamente a mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Período de prueba	7. Durante el período de prueba, recibí retroalimentación constante sobre mi desempeño.	1	1	1	1	
		8. Las expectativas y metas durante mi período de prueba fueron claras y alcanzables.	1	1	1	1	
		9. El período de prueba fue una experiencia valiosa para adaptarme a las exigencias del puesto.	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño	Establecimiento de metas y compromisos	10. Mis metas y compromisos laborales están claramente definidos.	1	1	1	1	
		11. Participó activamente en la definición de mis metas y compromisos laborales.	1	1	1	1	
		12. Las metas establecidas para mi puesto son realistas y alcanzables	1	1	1	1	
	Seguimiento del desempeño	13. Recibo retroalimentación continua sobre mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		14. Existen mecanismos efectivos para el seguimiento de mi desempeño.	1	1	1	1	

		15. El seguimiento de mi desempeño se realiza de manera justa y objetiva.	1	1	1	1	
	Evaluación de los servidores	16. La evaluación de mi desempeño se lleva a cabo de manera regular y consistente.	1	1	1	1	
		17. Las evaluaciones de desempeño reflejan con precisión mi contribución laboral.	1	1	1	1	
		18. Los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y desarrollo	1	1	1	1	
Gestión de capacitación	Formación laboral	19. La organización ofrece suficientes oportunidades de formación laboral.	1	1	1	1	
		20. Los programas de formación laboral están alineados con mis necesidades de desarrollo profesional	1	1	1	1	
		21. La formación laboral recibida ha mejorado mi desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Formación profesional	22. La organización apoya mi formación profesional mediante cursos y talleres especializados.	1	1	1	1	
		23. Considero que la formación profesional proporcionada es de alta calidad.	1	1	1	1	
		24. La formación profesional recibida ha sido relevante para mi crecimiento y desarrollo profesional.	1	1	1	1	
	Financiamiento y cofinanciamiento	25. La organización ofrece financiamiento adecuado para mis actividades de capacitación y formación.	1	1	1	1	
		26. Estoy satisfecho con las oportunidades de cofinanciamiento	1	1	1	1	
		para programas de formación profesional					
		27. Considero que los recursos financieros destinados a mi capacitación son suficientes y bien administrados	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

Nombre del instrumento	Cuestionario Ley Servir
Nombres y apellidos del experto	Brayan Paolo Surca Leonardo
Documento de identidad	71242327
Años de experiencia laboral	3 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores
Labor que desempeña	Asistente Administrativo
Número telefónico	943847963
Correo electrónico	Braleo0423@gmail.com
Firma	
Fecha	08 / 05 / 2024

Matriz De Validación Del Cuestionario De La Variable: Ley Servir

Definición de la variable: Ley Servir

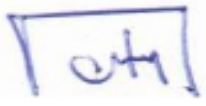
Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari dad	Co her en cia	Re lev an cia	Observación
Incorporación al servicio civil	Selección	1. El proceso de selección para mi puesto fue justo y transparente.	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que las tareas que realiza en su trabajo son significativas para su desarrollo personal?	1	1	1	1	
		3. Estoy satisfecho con el proceso de selección utilizado para contratarme.	1	1	1	1	
	Inducción	4. La inducción recibida al ingresar a mi puesto fue adecuada y completa	1	1	1	1	
		5. La inducción me proporcionó toda la información necesaria para desempeñar mis funciones.	1	1	1	1	
		6. Considero que la inducción inicial me ayudó a integrarme rápidamente a mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Período de prueba	7. Durante el período de prueba, recibí retroalimentación constante sobre mi desempeño.	1	1	1	1	
		8. Las expectativas y metas durante mi período de prueba fueron claras y alcanzables.	1	1	1	1	
		9. El período de prueba fue una experiencia valiosa para adaptarme a las exigencias del puesto.	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño	Establecimiento de metas y compromisos	10. Mis metas y compromisos laborales están claramente definidos.	1	1	1	1	
		11. Participó activamente en la definición de mis metas y compromisos laborales.	1	1	1	1	

		12. Las metas establecidas para mi puesto son realistas y alcanzables	1	1	1	1	
	Seguimiento del desempeño	13. Recibo retroalimentación continua sobre mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		14. Existen mecanismos efectivos para el seguimiento de mi desempeño.	1	1	1	1	
		15. El seguimiento de mi desempeño se realiza de manera justa y objetiva.	1	1	1	1	
	Evaluación de los servidores	16. La evaluación de mi desempeño se lleva a cabo de manera regular y consistente.	1	1	1	1	
		17. Las evaluaciones de desempeño reflejan con precisión mi contribución laboral.	1	1	1	1	
		18. Los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y desarrollo	1	1	1	1	
Gestión de capacitación	Formación laboral	19. La organización ofrece suficientes oportunidades de formación laboral.	1	1	1	1	
		20. Los programas de formación laboral están alineados con mis necesidades de desarrollo profesional	1	1	1	1	
		21. La formación laboral recibida ha mejorado mi desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Formación profesional	22. La organización apoya mi formación profesional mediante cursos y talleres especializados.	1	1	1	1	
		23. Considero que la formación profesional proporcionada es de alta calidad.	1	1	1	1	

		24. La formación profesional recibida ha sido relevante para mi crecimiento y desarrollo profesional.	1	1	1	1	
	Financiamiento y cofinanciamiento	25. La organización ofrece financiamiento adecuado para mis actividades de capacitación y formación.	1	1	1	1	
		26. Estoy satisfecho con las oportunidades de cofinanciamiento para programas de formación profesional	1	1	1	1	
		27. Considero que los recursos financieros destinados a mi capacitación son suficientes y bien administrados	1	1	1	1	

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Ley Servir
Nombres y apellidos del experto	Gerardo Alfredo Macotela Garcia
Documento de identidad	09751956
Años de experiencia laboral	25 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Municipalidad Distrital de Agustino
Labor que desempeña	Gerente de Desarrollo Urbano
Número telefónico	989075666
Correo electrónico	Gerardo.macotela@ciplima.org.pe
Firma	
Fecha	08 / 05 / 2024

Matriz De Validación Del Cuestionario De La Variable: Ley Servir

Definición de la variable: Ley Servir

Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co her en cia	Re lev an cia	Observación
Incorporación al servicio civil	Selección	1. El proceso de selección para mi puesto fue justo y transparente.	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que las tareas que realiza en su trabajo son significativas para su desarrollo personal?	1	1	1	1	
		3. Estoy satisfecho con el proceso de selección utilizado para contratarme.	1	1	1	1	
	Inducción	4. La inducción recibida al ingresar a mi puesto fue adecuada y completa	1	1	1	1	
		5. La inducción me proporcionó toda la información necesaria para desempeñar mis funciones.	1	1	1	1	
		6. Considero que la inducción inicial me ayudó a integrarme rápidamente a mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Período de prueba	7. Durante el período de prueba, recibí retroalimentación constante sobre mi desempeño.	1	1	1	1	
		8. Las expectativas y metas durante mi período de prueba fueron claras y alcanzables.	1	1	1	1	
		9. El período de prueba fue una experiencia valiosa para adaptarme a las exigencias del puesto.	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño	Establecimiento de metas y compromisos	10. Mis metas y compromisos laborales están claramente definidos.	1	1	1	1	
		11. Participó activamente en la definición de mis metas y compromisos laborales.	1	1	1	1	

		12. Las metas establecidas para mi puesto son realistas y alcanzables	1	1	1	1	
	Seguimiento del desempeño	13. Recibo retroalimentación continua sobre mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		14. Existen mecanismos efectivos para el seguimiento de mi desempeño.	1	1	1	1	
		15. El seguimiento de mi desempeño se realiza de manera justa y objetiva.	1	1	1	1	
	Evaluación de los servidores	16. La evaluación de mi desempeño se lleva a cabo de manera regular y consistente.	1	1	1	1	
		17. Las evaluaciones de desempeño reflejan con precisión mi contribución laboral.	1	1	1	1	
		18. Los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y desarrollo	1	1	1	1	
Gestión de capacitación	Formación laboral	19. La organización ofrece suficientes oportunidades de formación laboral.	1	1	1	1	
		20. Los programas de formación laboral están alineados con mis necesidades de desarrollo profesional	1	1	1	1	
		21. La formación laboral recibida ha mejorado mi desempeño en el trabajo.	1	1	1	1	
	Formación profesional	22. La organización apoya mi formación profesional mediante cursos y talleres especializados.	1	1	1	1	
		23. Considero que la formación profesional proporcionada es de alta calidad.	1	1	1	1	



		24. La formación profesional recibida ha sido relevante para mi crecimiento y desarrollo profesional.	1	1	1	1	
	Financiamiento y cofinanciamiento	25. La organización ofrece financiamiento adecuado para mis actividades de capacitación y formación.	1	1	1	1	
		26. Estoy satisfecho con las oportunidades de cofinanciamiento para programas de formación profesional	1	1	1	1	
		27. Considero que los recursos financieros destinados a mi capacitación son suficientes y bien administrados	1	1	1	1	

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Ley Servir
Nombres y apellidos del experto	Jesús Alberto García Cuaguila
Documento de identidad	09492274
Años de experiencia laboral	5 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Sindicato de Docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal
Labor que desempeña	Abogado del sindicato
Número telefónico	940645327
Correo electrónico	Jesusalbertogarciaabogado@gmail.com
Firma	 <p> <b>JESÚS ALBERTO GARCÍA CUAGUILA</b>          ABOGADO          REG. CAL. 57827       </p>
Fecha	08 / 05 / 2024

Matriz De Validación Del Cuestionario De La Variable  
Motivación Laboral

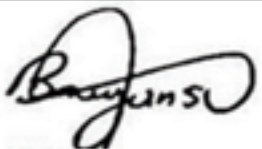
Definición de la variable: Motivación Laboral

Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factores intrínsecos	Autorrealización	1. ¿Siente que su trabajo le permite alcanzar su máximo potencial?	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que las tareas que realiza en su trabajo son significativas para su desarrollo personal?	1	1	1	1	
		3. ¿Cree que su puesto de trabajo le ofrece oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1	
	Comunicación	4. ¿Está satisfecho con el nivel de comunicación que tiene con sus superiores?	1	1	1	1	
		5. ¿Cree que hay una buena comunicación entre los diferentes departamentos de su organización?	1	1	1	1	
		6. ¿Siente que su opinión es valorada y tomada en cuenta en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	
	Autoestima	7. ¿Se siente valorado por sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Considera que su trabajo es reconocido como importante por la organización?	1	1	1	1	

		9. ¿Cree que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización?	1	1	1	1	
Factores Extrínsecos	Sueldos e incentivos	10. ¿Está satisfecho con el salario que recibe por su trabajo?	1	1	1	1	
		11. ¿Considera que los incentivos que ofrece la organización son adecuados?	1	1	1	1	
		12. ¿Cree que su remuneración está acorde a sus responsabilidades y al esfuerzo que realiza?	1	1	1	1	
	Reconocim iento	13. ¿Siente que recibe el reconocimiento adecuado por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		14. ¿Considera que los logros y éxitos en su trabajo son reconocidos por sus superiores?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree que su trabajo recibe reconocimiento de manera justa y equitativa en comparación con sus compañeros?	1	1	1	1	
	Capacitaci ones	16. ¿Está satisfecho con las oportunidades de capacitación que ofrece la organización?	1	1	1	1	
		17. ¿Considera que las capacitaciones recibidas le han ayudado a mejorar su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		18. ¿Cree que la organización invierte lo suficiente en su desarrollo profesional a través de cursos y talleres?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivación Laboral
Nombres y apellidos del experto	Brayan Paolo Surca Leonardo
Documento de identidad	71242327
Años de experiencia laboral	3 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores
Labor que desempeña	Asistente Administrativo
Número telefónico	943847963
Correo electrónico	Braleo0423@gmail.com
Firma	
Fecha	08 / 05 / 2024

Matriz De Validación Del Cuestionario De La Variable  
Motivación Laboral

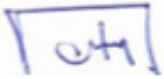
Definición de la variable: Motivación Laboral

Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factores	Auto-realiz	1. ¿Siente que su trabajo le permite alcanzar su máximo?	1	1	1	1	
	Comunicación	3. ¿Cree que su puesto de trabajo le ofrece oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		4. ¿Está satisfecho con el nivel de comunicación que tiene con sus superiores?	1	1	1	1	
		5. ¿Cree que hay una buena comunicación entre los diferentes departamentos de su organización?	1	1	1	1	
	Autoestima	6. ¿Siente que su opinión es valorada y tomada en cuenta en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	
		7. ¿Se siente valorado por sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Considera que su trabajo es reconocido como importante por la organización?	1	1	1	1	
		9. ¿Cree que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización?	1	1	1	1	
Sueldos e incentivos		10. ¿Está satisfecho con el salario que recibe por su trabajo?	1	1	1	1	
		11. ¿Considera que los incentivos que ofrece la organización son adecuados?	1	1	1	1	
		12. ¿Cree que su remuneración está acorde a sus responsabilidades y al esfuerzo que realiza?	1	1	1	1	
		13. ¿Siente que recibe el reconocimiento adecuado por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		14. ¿Considera que los logros y éxitos en su trabajo son reconocidos por sus superiores?	1	1	1	1	

		15. ¿Cree que su trabajo recibe reconocimiento de manera justa y equitativa en comparación con sus compañeros?	1	1	1	1	
	Capacitaciones	16. ¿Está satisfecho con las oportunidades de capacitación que ofrece la organización?	1	1	1	1	
		17. ¿Considera que las capacitaciones recibidas le han ayudado a mejorar su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		18. ¿Cree que la organización invierte lo suficiente en su desarrollo profesional a través de cursos y talleres?	1	1	1	1	

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivacion Laboral
Nombres y apellidos del experto	Gerardo Alfredo Macotela Garcia
Documento de identidad	09751956
Años de experiencia laboral	25 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Municipalidad Distrital de Agustino
Labor que desempeña	Gerente de Desarrollo Urbano
Número telefónico	989075666
Correo electrónico	Gerardo.macotela@ciplima.org.pe
Firma	
Fecha	08 / 05 / 2024

Matriz De Validación Del Cuestionario De La Variable  
Motivación Laboral

Definición de la variable: Motivación Laboral

Instrumento elaborado por estudiante Elizabeth Bedia Reyna

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Factores intrínsecos	Autorrealización	1. ¿Siente que su trabajo le permite alcanzar su máximo potencial?	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que las tareas que realiza en su trabajo son significativas para su desarrollo personal?	1	1	1	1	
		3. ¿Cree que su puesto de trabajo le ofrece oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1	
	Comunicación	4. ¿Está satisfecho con el nivel de comunicación que tiene con sus superiores?	1	1	1	1	
		5. ¿Cree que hay una buena comunicación entre los diferentes departamentos de su organización?	1	1	1	1	
		6. ¿Siente que su opinión es valorada y tomada en cuenta en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	
	Autoestima	7. ¿Se siente valorado por sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Considera que su trabajo es reconocido como importante por la organización?	1	1	1	1	

		9. ¿Cree que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización?	1	1	1	1	
Factores Extrínsecos	Sueldos e incentivos	10. ¿Está satisfecho con el salario que recibe por su trabajo?	1	1	1	1	
		11. ¿Considera que los incentivos que ofrece la organización son adecuados?	1	1	1	1	
		12. ¿Cree que su remuneración está acorde a sus responsabilidades y al esfuerzo que realiza?	1	1	1	1	
	Reconocimiento	13. ¿Siente que recibe el reconocimiento adecuado por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		14. ¿Considera que los logros y éxitos en su trabajo son reconocidos por sus superiores?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree que su trabajo recibe reconocimiento de manera justa y equitativa en comparación con sus compañeros?	1	1	1	1	
	Capacitaciones	16. ¿Está satisfecho con las oportunidades de capacitación que ofrece la organización?	1	1	1	1	
		17. ¿Considera que las capacitaciones recibidas le han ayudado a mejorar su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		18. ¿Cree que la organización invierte lo suficiente en su desarrollo profesional a través de cursos y talleres?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivacion Laboral
Nombres y apellidos del experto	Jesús Alberto Garcia Cuaguila
Documento de identidad	09492274
Años de experiencia laboral	5 años
Máximo grado académico	Magister Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Sindicato de Docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal
Labor que desempeña	Abogado del sindicato
Número telefónico	940645327
Correo electrónico	Jesusalbertogarciaabogado@gmail.com
Firma	 <p>                     .....                      JESÚS ALBERTO                      GARCIA CUAGUILA                      ABOGADO                      REG. CAL. 87827                 </p>
Fecha	08 / 05 / 2024

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna de variables de estudio

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	30

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	30

## Anexo 5. Consentimiento informado

Con la finalidad de precisar el consentimiento por parte del ciudadano dentro del formulario digital se a considerado las preguntas pertinentes para asegurar su aceptación.

El cuestionario puede ser obtenido en el siguiente enlace:

<https://forms.gle/qzeczFpfQ7vBqCsEK9> el cual direcciona al formulario digital elaborado para el presente estudio a continuación se muestra el bloque referente al consentimiento informado

Preguntas Respuestas Configuración

Sección 1 de 2

### Questionario Ley Servir

Estimado/a señor/a servidor público, le agradecemos por su participación y le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible, ya que sus respuestas aportaran al avance de la gestión pública, siendo lo datos de carácter anónimo y no hay respuestas correctas o incorrectas. Para contestar solo marca la alternativa que considere la más adecuada según tu opinión.

CONSENTIMIENTO: De acuerdo con la información brindada en la presentación ¿Esta de acuerdo en la siguiente encuesta? En caso de querer participar marque la alternativa " SI ACEPTO" y proceda a responder las preguntas del cuestionario \*

- Si, acepto
- No, acepto

## Anexo 7. Análisis complementario

### Muestra

Muestra

Para elegir la muestra, se empleó una fórmula estadística simple para el muestreo aleatorio en poblaciones conocidas. Se determinó un nivel de confianza del 90%, una varianza máxima (PQ=0.50) y un error de muestreo del 10% (E=0.1) (Valdivieso, 2012). La población total de interés fue de 133 servidores públicos del gobierno local.

Finalmente, se obtuvo una muestra de

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

n= Muestra

N= Tamaño de la población 133

Z = Valor del nivel de confianza = 1.96

E= Error 0.5

p= Probabilidad de (éxito) 95%

q= (1 -) P= Probabilidad de fracaso 5%

$$N= \frac{(133) (1.96^2) (0.5) (0.5)}{(133 -1) (0.05^2) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n= 99$$

Muestreo:

Se empleó un muestreo probabilístico estratificado. Este tipo de muestreo es adecuado para asegurar que todos los subgrupos relevantes dentro de la población (por ejemplo, diferentes áreas y niveles jerárquicos) estén representados en la muestra de manera proporcional. La cual llegamos a que fue 99 servidores públicos del gobierno local.

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una  
institución

Ciudad Lima  
21 de mayo  
de 2024

Señor (a): Hector Ruben Peña Tarazona  
Gerente de Administración  
Municipalidad Agustino  
Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del 3 ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Análisis de la Ley Servir en la motivación laboral de los servidores de un gobierno local de Lima, 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

*elizabeth bedia reyna*

Elizabeth Bedia Reyna  
Nombre de estudiante y firma

DNI N.º44441795

MUNICIPALIDAD DEL AGUSTINO  
HECTOR RUBEN PEÑA TARAZONA  
Gerente General de Administración  
22/05/2024

**ANEXO 09: OTRAS EVIDENCIAS**

*Resultados inferenciales – hipótesis general*

			Ley Servir	Motivación laboral
Rho de Spearman	Ley Servir	Coeficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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