



**El servicio civil y la motivación laboral en los
trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Lourdes Quimper Apaza

ASESORA:

Mg. María Del Carmen Emilia Ancaya Martínez

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **QUIMPER APAZA, LOURDES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, 2018.

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 5:00 pm.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Calla Vasquez, Kriss Melody

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad

Firma: 

VOCAL: Mg. Ancaya Martínez María del Carmen Emilia

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Añadir de referencias a los índices de la tesis

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre Giralda Apaza Olivera, por darme la vida y el gran sacrificio que hiciste por darme una profesión. Tú que estas arriba, desde aquí te digo “Gracias mamá, todo lo debo a ti”.

A mi padre y hermanos por el apoyo incondicional, a Gino Pedro mi compañero quien con sus consejos me impulso y me apoyo en el desarrollo de la investigación; y a mi pequeño Thiago Mateo, quién me motiva e impulsa cada día a superarme.

A todos ellos, de corazón muchas gracias.

Agradecimiento

A Dios por permitirme estar aquí, darme valor, fuerza, salud para cumplir mis objetivos, por haber permitido conocer personas maravillosas que han sido mi soporte y compañía durante el tiempo que duro este estudio.

A la Universidad César Vallejo y los docentes de Posgrado por brindarme la oportunidad de desarrollarme como profesional y adquirir nuevos conocimientos para estar preparada y hacer frente a nuevos retos en la sociedad.

A la Dra. María del Carmen Ancaya Martínez, mi asesora, quién me ha brindado la orientación acertada, lo que me ha permitido desarrollar la presente investigación.

Declaración de Autoría

Yo, **Br. Lourdes Quimper Apaza**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Campus Ate; declaro el trabajo académico titulado: **“El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”**, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de diciembre del 2018

Br. Quimper Apaza, Lourdes

DNI: 10243219

Presentación

Señor Presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Gestión Pública en especial en los aspectos relacionados del Servicio Civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el Método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de Autoría	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Trabajos previos internacionales	17
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Teorías relacionadas a la variable servicio civil	22
1.3.2 Dimensiones de la variable servicio civil	24
1.3.3 Teorías relacionadas a la variable motivación laboral.	31
1.3.4. Dimensiones de la motivación laboral	34
1.4 Formulación del problema	37
1.4.1 Problema general	37
1.4.2 Problemas específicos	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.6.1 Hipótesis general	39
1.6.2 Hipótesis específicas	39
1.7 Objetivos	40
1.7.1 Objetivo general	40
1.7.2 Objetivos específicos	40
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43

2.2. Variables, operacionalización	44
2.2.1. Definición conceptual de las variables	44
2.2.2. Definición operacional de las variables	45
2.2.3. Operacionalización de la variable	46
2.3. Población y muestra	47
2.3.1. Población	47
2.3.2. Muestra	48
2.3.3. Muestreo	49
2.3.4. Criterios de selección	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.4.1. Técnica	49
2.4.2. Instrumento	50
2.4.3. Validez	50
2.4.4. Confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	53
III. Resultados	55
3.1 Análisis descriptivo de las variables	56
Variable 1: servicio civil	56
3.2 Análisis inferencial	67
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias bibliográficas	83
Anexos	88
Anexo 01: Artículo científico	89
Anexo 02: Matriz de consistencia	102
Anexo 03: Matriz de Operacionalización de variables	105
Anexo 04: Instrumentos de medición	108
Anexo 05: Ficha de validación de instrumento	113
Anexo 06: Carta de presentación	126
Anexo 07: Carta de autorización de la institución	128
Anexo 08: Base de datos de la muestra	130

Anexo 09: Base de datos de la prueba piloto	143
Anexo 10: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	146
Anexo 11: Reporte de Turnitin	148

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: servicio civil	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: motivación laboral	49
Tabla 3	Distribución de la población de los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	50
Tabla 4.	Validez del instrumento servicio civil	52
Tabla 5	Validez del instrumento motivación laboral	53
Tabla 6	Análisis de confiabilidad de la variable servicio civil	54
Tabla 7	Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral	54
Tabla 8	Prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman	55
Tabla 9	Distribución de niveles de la variable servicio civil	58
Tabla 10	Distribución de niveles de la dimensión proceso de incorporación al servicio civil	59
Tabla 11	Distribución de niveles de la dimensión gestión de rendimiento	60
Tabla 12	Distribución de niveles de la dimensión gestión de capacitación y desarrollo de personas	61
Tabla 13	Distribución de niveles de la dimensión compensación o remuneraciones	62
Tabla 14	Distribución de niveles de la variable motivación laboral	63
Tabla 15	Distribución de niveles de la dimensión condiciones físicas adecuadas	64
Tabla 16	Distribución de niveles de la dimensión salario y/o remuneración	65
Tabla 17	Distribución de niveles de la dimensión estabilidad en el empleo	66
Tabla 18	Distribución de niveles de la dimensión oportunidad en el ascenso y promoción	67
Tabla 19	Tabla cruzada servicio civil y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	68
Tabla 20	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la variable servicio civil y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	69
Tabla 21	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre proceso de	

	incorporación y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	70
Tabla 22	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre gestión de rendimiento y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	71
Tabla 23	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre gestión de capacitación y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	72
Tabla 24	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre compensaciones y/o remuneraciones y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018	73

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Fases de la Incorporación del Servicio Civil	27
Figura 2	Orígenes de la Motivación Intrínseca.	35
Figura 3	Distribución de la variable servicio civil	58
Figura 4	Distribución de la dimensión del proceso de incorporación al servicio civil	59
Figura 5	Distribución de la dimensión de gestión de rendimiento	60
Figura 6	Distribución de la dimensión de gestión de capacitación y desarrollo de personas	61
Figura 7	Distribución de la dimensión de compensaciones o remuneraciones	62
Figura 8	Distribución de la variable motivación laboral	63
Figura 9	Distribución de la dimensión condiciones físicas adecuadas	64
Figura 10	Distribución de la dimensión salario o remuneración	65
Figura 11	Distribución de la dimensión estabilidad en el empleo	66
Figura 12	Distribución de la dimensión oportunidad de ascenso y promoción	67
Figura 13	Distribución de la tabla cruzada servicio civil y motivación laboral	68

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2018.

La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, a quienes mediante la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario; previamente validados por juicio de experto con el resultado de suficiencia y sometidos al estadístico alfa de Cronbach a un nivel bueno.

Como resultados, se describieron por niveles y a través de medidas de frecuencia representadas en tablas y figuras las variables servicio civil y la motivación laboral y las dimensiones de las mismas. Asimismo, se determinó la relación entre dichas variables, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis general y específica. La prueba estadística demostró que existe relación positiva débil (0,480** y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables, con el cual se comprobó que el servicio civil se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Palabras clave: Motivación laboral, servicio civil, gestión, cambio y resistencia al cambio.

Abstract

The objective of the research work was to determine the relationship between the civil service and the work motivation in the workers of the National Penitentiary Institute 2018.

The methodology of the research had a quantitative approach, with a non-experimental, transversal and correlational level design. We worked with a sample of 152 workers of the National Penitentiary Institute, who through the survey technique and as a tool a questionnaire; previously validated by expert judgment with the result of sufficiency and submitted to the Cronbach alpha statistic at a good level.

As results, were described by levels and through a measure of frequency represented in tables and figures the civil service variables and the labor motivation and the dimensions of the same. Likewise, the relationship between these variables was determined, using the Spearman's Rho correlation test for the verification of the general and specific hypothesis. The statistical test showed that there is a weak positive relationship (0.480 ** and level of significance 0.000) between both variables, with which it was found that the civil service is related to the work motivation in the workers of the National Penitentiary Institute, 2018.

Keywords: Work motivation, civil service, management, change and resistance to change.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El servicio civil en el mundo globalizado ha atravesado por cambios significativos como resultado de diversos factores, se puede mencionar a algunos como la crisis fiscal, lo cual ha generado que los recursos sean tratados de una forma más profunda con mayor eficiencia, luego se puede mencionar también a la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, como respuesta a que el gobierno no cumple con cubrir las necesidades requeridas de la población, es necesario del mismo modo mencionar a los cambios sociales, el cual debido al avance mundial trae nuevas tendencias como el uso de la tecnología y bajo un ambiente en el cual el trabajador se sienta cómodo y satisfecho y por último el gerencialismo que brinda un enfoque más empresarial orientada a una mayor producción y rendimiento de sus servicios.(Echebarría, 2004, p. 46-47)

Por otro lado, el estado peruano siempre ha buscado que la atención que se brinde al ciudadano sea un servicio de calidad de forma eficiente y eficaz a través de las entidades públicas, la que es brindada por los servidores públicos, para ello estos deben contar con el perfil adecuado, lo que debe estar acorde a los derechos e intereses de la sociedad; sin embargo en la actualidad esta situación se aleja mucho de la realidad, ya que la percepción que tiene la población respecto al servicio que se brinda en las instituciones del estado es deficiente, esto se debe a que los servidores públicos no se esfuerzan por dar solución al problema del ciudadano, así mismo no se identifican con los objetivos institucionales, reflejando desinterés y conformismo en las labores que realiza, sin mostrar iniciativa alguna por brindar un servicio eficiente y eficaz a través de su labor diaria.

En este marco, en el 2013 el estado peruano introdujo mejoras en el trabajo del servidor público a través de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, que tiene el propósito de que las entidades públicas mejoren su eficacia y eficiencia en la atención y satisfacción de las necesidades de los usuarios mediante un buen servicio de calidad.

Desde que se aprobó la Ley de Servicio Civil, esta ha traído un sin número de tergiversaciones y cuestionamientos por parte de trabajadores públicos, quienes se encuentran con los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, se ha podido apreciar por una parte que los trabajadores están renuentes al cambio, por lo que muchas personas no aceptan ni desean que esta ley se implemente; esto debido a que la ley expresa que el ingreso al sector público será a través de un concurso de méritos, además, que todos los trabajadores serán evaluados constantemente, generando temor en una parte de los trabajadores por su estabilidad. Por lo que, muchos de los cuales no encuentran motivos suficientes para pasar a este nuevo régimen, ya que la percepción que tienen de esta ley es de amenaza, y no lo ven como una oportunidad de mejora profesional.

En la actualidad existen entidades que ya empezaron con el proceso, como es el caso Instituto Nacional Penitenciario (INPE), donde recientemente se ha declarado por iniciado el proceso de la Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil; esto implica que se encuentra en proceso de implementación; encontrándose en la etapa uno (01), de las cuatro (4) etapas definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; sin embargo, el solo hecho de que haya salido la resolución declarando por iniciado el proceso de implementación ha generado un impacto en el estado de confort de los trabajadores, generando en algunos casos desconcierto y afectando de manera subjetiva el buen desarrollo de las acciones laborales (desmotivación laboral).

La motivación es un elemento esencial para el equilibrio organizacional, como lo señala García (2005) “la motivación es una fuerza interna que concientiza a la persona para alcanzar el objetivo deseado” (p. 18). La Ley del Servicio Civil considera que la meritocracia se convertiría en un motivador para superarse profesionalmente, para brindar servicios de calidad y recibir una mejor compensación por la labor desempeñada.

De lo manifestado por los autores, es trascendental que el recurso humano se encuentre plenamente motivado, para poder desarrollar sus funciones de

manera eficiente, más aún si es para brindar un buen servicio al ciudadano que es el objetivo del trabajo en el sector público, donde las funciones y actividades son vitales para el desarrollo de nuestra localidad, región y país.

En ese contexto, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Villasana (2016) en su tesis *Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la urbanización Prebol de Valencia*, estado Carabobo. El objetivo fue de analizar los factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa del Estado de Carabobo. Concluye que en el mayor porcentaje de la muestra estudiada se hayan motivado en lo relativo a las posibilidades de ascenso y promoción, estos aspectos están produciendo desmotivación en los trabajadores. En relación al estudio de los factores de higiene concluye, que el mayor porcentaje de los trabajadores de esta unidad educativa se encuentran satisfechos a excepción de la política de los sueldos y beneficios que les proporciona la institución. Por esta razón los resultados nos llevan a concluir que, entre la política de promoción, posibilidades de ascenso, y la política de sueldos y beneficios, la institución debe atender la promoción y posibilidades de ascenso como principal dado que ella corresponde a los factores motivacionales que, como establece la teoría, son los responsables de mantener la motivación en el trabajo.

Lacoviello y Chudnovsky (2015) realizaron una investigación titulada *La importancia del Servicio Civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*, el objetivo de la investigación fue describir la relación en el Servicio Civil y la capacidad del Sector Público para implementar políticas. La

investigación fue de carácter bibliográfico, toma como población a los países de República Dominicana, Argentina, Chile y Perú, analiza la parte normativa e instrumentos técnicos aceptados por dichas instituciones, tomó en cuenta charlas, entrevistas y talleres. Llegó a la conclusión que para estos países el reto fundamental es mejorar la calidad del servicio civil, siendo el pilar de su desarrollo. Con referencia a la gestión de recursos humanos deduce que dichas sociedades democráticas deberían gozar de una eficiente Administración Pública por lo que recomienda la revisión de los perfiles de los trabajadores y empleados que laboran en las entidades públicas.

Orizaga (2012), en su investigación titulado *Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público de la Universidad Autónoma de Querétaro*, tuvo como finalidad proponer para una entidad pública un modelo que podría tomarse para las reformas organizacionales que permita una implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público de la Universidad Autónoma de Querétaro, concluye que el factor humano es la parte más valiosa de una organización, por lo que implementar un sistema que facilite la superación de su personal permitirá el constante desarrollo profesional de cada individuo causando por inercia que la organización logre alcanzar los niveles más altos en el desempeño de sus funciones. En cuanto a la carrera bajo el sistema del Servicio Civil en la administración pública es que posibilita contar con profesionales competentes con un espíritu de servicio al público, también es indispensable establecer un sistema de compensaciones y prestaciones competitivas, con ello se puede aspirar a un personal técnicamente capaz y honesto.

Sánchez (2011) en su investigación titulado *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*, el objetivo de la investigación fue investigar a los factores motivacionales que inciden sobre el desempeño; la metodología del estudio fue de tipo correlacional, descriptiva con una fase de campo aplicando una encuesta con escala de Likert. El instrumento fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Llegó a la conclusión de que las

necesidades motivacionales del personal de Administración y Recursos Humanos se encuentran medianamente satisfechas motivo por el cual presenta un alto índice de descontento, esta situación explica porque el rendimiento laboral no es apropiado en las actividades profesionales del personal administrativo en el Hospital.

Costa Sosa (2010) en su tesis *El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el período 2003 -2008*. Realizado en la ciudad de Quito, el objetivo de la investigación fue conocer la situación actual y las perspectivas de fortalecimiento del servicio civil de Ecuador. Realizó una revisión documental del periodo 2003 a 2008, concluyendo que la ley orgánica del servicio civil estableció la nueva escala salarial para el sector público uniformizándolo, de esta manera se mejora la gestión de recursos humanos del Estado, también señala que un 16% de funcionarios se han incorporado bajo esta norma, mientras que el resto de los funcionarios persiste en continuar en una diversidad de regímenes en ese ámbito es que se gestiona la administración del gobierno ecuatoriano, situación que dificulta y fracciona su implementación, pero también sostiene que partiendo de una visión institucional, el servicio civil es el conjunto de normas legales e instrumentales que aseguran el ingreso de personal con las aptitudes y actitudes necesarias para el desempeño eficiente de actividades enmarcadas en obediencia de su rol ante la colectividad.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Reátegui (2017) en su investigación de título *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*, tuvo como propósito de estudio conocer cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Ricardo Palma. El estudio fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, tipo descriptivo correlacional. La muestra fue constituida por 19 docentes a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario, con ello fueron

recolectados los datos para posteriormente procesarlos. Concluyó en que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Ricardo Palma correspondiente a la Región San Martín.

Canepa y Ocampos (2017) en su tesis *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016*, presentó como objetivo de estudio determinar la incidencia de Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en el año 2016. La investigación fue de tipo descriptiva, estuvo conformado por una muestra censal de 132 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario conformado por 28 preguntas. Concluyó en que la Ley de Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, esto en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación, la conformidad con la gestión del rendimiento, la mejora continua a través de capacitaciones y su repercusión en las compensaciones.

Pezo (2017) en su tesis *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. El objetivo del estudio fue identificar el nivel de eficiencia en la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, el diseño fue de nivel descriptivo correlacional, para la muestra se emplearon a 21 trabajadores del INPE de Tarapoto, la técnica utilizada fue de observación y entrevista, como instrumento se usó como una ficha de registro de implementación de la Ley Servir en la primera y en la segunda un cuestionario sobre desempeño laboral. Los resultados arrojan que la implementación de dicha Ley se encuentra en proceso con un 57,14%, mientras que el desempeño laboral presenta un porcentaje de 47,62%, se infiere que la mayoría de los trabajadores desempeña su labor producto de la supervisión, monitoreo y control permanente. La prueba estadística arrojó un $Xc^2 = 13,74$ que es mayor al valor tabular de $Xt^2 = 12,59$ con un nivel de significancia de 0,05 y 06 grados de libertad.

Llerena (2016) en su tesis titulado *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015*. La investigación tuvo el objetivo de analizar la modernización del Estado a través de la administración pública en el marco de la eficiencia y eficacia en el servicio público. La investigación fue de tipo documental de nivel comparativa explicativa, el instrumento empleado fue la ficha de observación documental estructurada, adicional a ello efectuó un cuestionario de 15 ítems. La autora concluye en que la norma es positiva, a consideración de los servidores públicos esta reforma va modernizar la administración pública y va promover una mejor gestión del recurso humano en base a mecanismos de incentivo al mérito, a la transparencia, el respeto a la ética, brindando igualdad de oportunidades, fortaleciendo las competencias laborales de los trabajadores y la gestión a través de los resultados.

Trefogli Wong (2013) realizó una investigación titulada *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público: Estudio de Caso Sobre El Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano (2008-2012)*. Tuvo como objetivo, analizar la implementación del Servicio Civil y el desempeño de la autoridad como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el investigador plantea la necesidad urgente de crear valor en el sector público, al diagnosticarla encuentra que no hay representatividad del estado ante la ciudadanía quien es la razón de ser de la misma. En tanto justifica su investigación en las posibilidades del servicio civil puedan orientarse a lograr ello. El estudio persigue un tipo de investigación bibliográfico y documental la técnica de investigación que se utilizó fue el análisis documental, ya que primero se desarrolló el recojo de información referente al estudio, segundo se analizó la información, tercero se elaboró y describió en el marco teórico finalmente se elaboró el informe final, llegando a la conclusión que existieron categorías que estuvieron inmersos a las ejes funcionales de la gestión pública estratégica que fue planteado por el teórico Moore en el año 1995. Esto viendo por el lado de la descripción de la gestión que está desplegada en el crecimiento y desarrollo. Y en cuanto a la evaluación sobre cuál es la aproximación tentativa al valor público que se dio con la intervención, se concluyó que los Diagnósticos de Conocimientos no

lograron crear valor público. Además, agrega que los mecanismos de reforma como es la implementación de la ley del servicio civil incrementan las posibilidades de crear valor en el aparato estatal, ya que este instrumento busca mejorar la gestión de los recursos como elemento clave para lograr la eficiencia en los procesos organizacionales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para una mejor comprensión de las variables consideradas en la presente investigación, a continuación, se detalla definiciones de la Ley de Servicio Civil y motivación laboral.

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable servicio civil

La ley del Servicio Civil

Esta norma plantea una nueva reforma en materia laboral, la cual está orientada básicamente en que el sistema de gestión de los recursos humanos de las entidades del estado se ordene y mejore su funcionamiento, permitiendo mejorar el desempeño e impacto en el ejercicio del servicio a la ciudadanía.

La Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil fue promulgada en el año 2013, fue sustentada para garantizar el mérito a la gestión personal, el objetivo que persigue es lograr un personal competente e idóneo para el desempeño de las actividades en el sector público, apunta a la eficiencia y eficacia de las entidades del Estado, promoviendo un sistema de gestión por resultados y una evaluación del desempeño en forma periódica; genera también a una mayor continuidad en las políticas públicas, al garantizar la permanencia de los directivos con un alto nivel de competencia y la baja rotación de personal más competente para el cargo, así como la tener la seguridad de que los profesionales de línea media de carrera sean estables, lo que permitirá la continuidad y sostenibilidad del quehacer del estado.

Llerena (2016), señala como finalidad de esta Ley es que las instituciones públicas puedan llegar a alcanzar niveles altos de eficacia y eficiencia el cual permitirá brindar un servicio de calidad al ciudadano, por lo que, la implementación del Servicio Civil es importante, pues tiene como propósito la transformación de una de las funciones del Estado el cual es la administración, y esta se podría lograr a través del desarrollo de las capacidades profesionales de quienes integran el servicio civil que son los servidores públicos, de esta manera tener una óptima administración pública.

La reforma del servicio civil intenta establecer un régimen laboral único, tratando así disminuir la complejidad y distintas reglas de juego que tiene tanto la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276, la Ley del Régimen Laboral de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Régimen Especial de Contratación de Administración de Servicios-CAS Decreto Legislativo N° 1057.

Para Tapia Bermúdez (2013) el Servicio Civil solo involucra las personas que laboran en las entidades públicas y/o sector público, indistintamente sin importar la condición laboral en la que se encuentra, el nivel remunerativo que pueda tener o el lugar donde desempeñe funciones respecto a la entidad a la que pertenece. (p. 47)

Servir sostiene que el Servicio Civil en el Perú está integrado por aquellas personas que realizan labores al servicio del Estado, a quienes se les denominaría servidores públicos, esto debido a que la naturaleza de sus funciones y las labores que realizan es la de brindar servicios al ciudadano. (p. 4)

Llerena (2016) en base a lo sostenido por Servir conceptualiza que el Servicio Civil es el conjunto de personas que trabajan para el Estado desarrollando funciones y tareas asignadas por la administración pública, a quienes por la naturaleza de sus labores se les llama servidores públicos, debido a que sus funciones están orientadas a brindar servicios al ciudadano. (p.5)

1.3.2 Dimensiones de la variable servicio civil

Incorporación al Servicio Civil

Según el D.S. N° 040-2014-PCM (2014) en el artículo 161 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se establece que la incorporación a esta modalidad se realizará a través de las modalidades de acceso, como son: concurso público de méritos (Estudios profesionales, experiencia laboral, trayectoria, etc.), contratación directa y finalmente, cumplimiento de los requisitos de las leyes especiales. Para que una entidad pública pueda realizar la incorporación esta deberán tener aprobado el perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y estar debidamente presupuestadas en el CPE.

Llerena (2016) refiere que:

El Proceso de incorporación al servicio civil tiene como finalidad elegir a las personas que cuenten con el perfil más idóneo para el puesto de trabajo en base al mérito, igualdad de oportunidades, competencia justa y sobre todo con transparencia, garantizando de esta forma el acceso a la función pública a través de la meritocracia. (p. 58)

El proceso de incorporación al Servicio Civil comprende cuatro fases:

Primera fase de selección, sustentado en base al mérito, la igualdad de oportunidades y la transparencia para captar a las personas idóneas para el puesto requerido, se realiza a través de un concurso de carácter público, basado en la trayectoria, el cumplimiento de requisitos de leyes específicas o también mediante la contratación directa.

Segunda fase de vinculación, en ella la persona seleccionada a través del concurso público de méritos tiene un plazo de treinta y un días para asumir el puesto, si no se presentase en el plazo indicado la entidad tiene que vincularse con el accesitario si lo hubiese. Cuando un trabajador del Estado ingresa al servicio civil se asume que su vinculación con la entidad es en un periodo indeterminado, salvo con excepciones de ley.

Tercera fase de inducción, en la cual se va familiarizando a la persona seleccionada con su puesto, con el área laboral, con las normas internas y con la institución pública. Este proceso es realizado a través de la Oficina de Recursos Humanos o la persona que tenga dicho cargo.

Cuarta fase, el periodo de prueba en la que se va validar las habilidades, capacidades, destrezas, competencias y experiencia de la persona seleccionada, así como su adaptación y convivencia en el área de trabajo.

El periodo de prueba para directivos públicos es de tres a seis meses, en el caso de los servidores civiles de carrera el periodo es de tres meses; y por ultimo para los servidores de actividades complementarias es de tres meses. Cuando el servidor civil no ha superado el periodo de prueba, se termina el vínculo con el servicio civil todo ello debe expresarse mediante una resolución donde se expresen los motivos antes mencionados. De acuerdo al grafico siguiente se puede apreciar el proceso de incorporación al servicio civil:

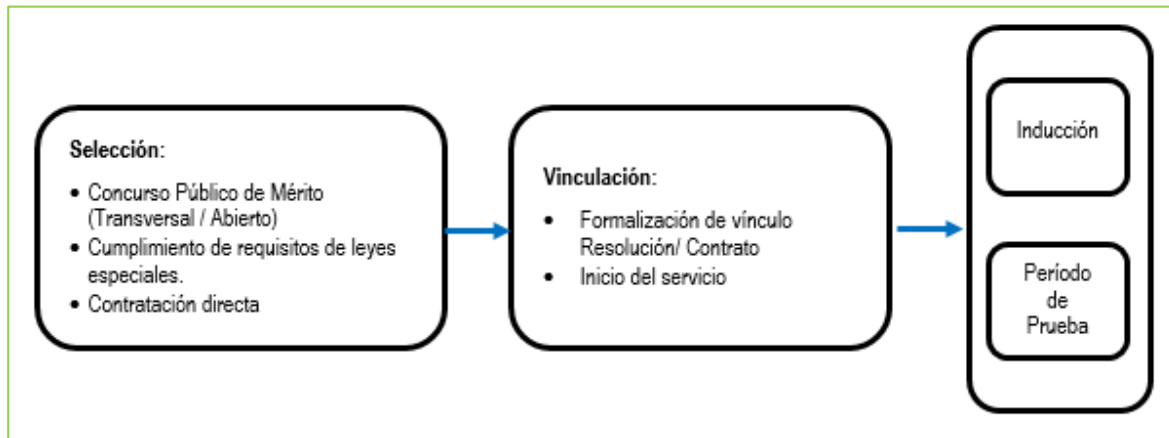


Figura 1. Fases de la Incorporación del Servicio Civil

Fuente: Ley N° 30057

Llerena (2016) menciona que la carrera dentro el servicio civil

Permite que los servidores públicos, a través de los concursos públicos de méritos, puedan postular y llegar a acceder a puestos que se encuentran vacantes de igual o mayor categoría en cualquier entidad del Estado. De esta manera, el servidor civil de carrera va obteniendo

en cada puesto donde se desempeñe labores, mayor conocimiento, habilidades y experiencia, los mismos que le permitirán desarrollarse profesionalmente y poder aspirar a otro puesto ampliando de esta manera así una trayectoria. (p.5)

Gestión de rendimiento

Se entiende que el rendimiento laboral se refiere a la capacidad en términos de cantidad que tiene la persona de producir bienes o servicios en un periodo de tiempo, es decir, es lo que se ha producido y los medios que se utilizaron para lograr ese producto en un tiempo determinado.

La productividad vendría ser un indicador que muestra la eficiencia del rendimiento laboral de una persona, está relacionada con los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo que destina y/o necesita para conseguirlo, en la productividad laboral está incluida toda la organización, teniendo como la variable más importante a las personas, es decir los recursos humanos, ya que estos son los encargados de realizar las acciones necesarias para el logro de un determinado objetivo.

Llerena (2016) en base al reglamento de la Ley 30057 señala:

La gestión del rendimiento comprende la etapa de evaluación de desempeño, esto se da con la finalidad de incentivar el buen rendimiento de los servidores civiles, generando su compromiso con la tarea del servicio civil. Para ello, debemos identificar y reconocer los aportes dados de los servidores civiles para el logro de los objetivos institucionales, pero también nos permite evidenciar las necesidades que los servidores tienen en su trabajo el cual no le permite desempeñarse de forma óptima en sus puestos de la entidad donde labora. (p. 52)

Este proceso comprende un ciclo permanente, sistemático y temporal, que, se realiza de forma anual, se ejecuta en cada entidad cumpliendo con las cinco etapas de la planificación, estableciendo metas y compromisos, con seguimiento,

luego evaluación y cerrando el círculo administrativo mediante la retroalimentación.

El titular de la organización es el responsable del funcionamiento y evaluación de la gestión de rendimiento, nombra anualmente a los miembros del comité; las oficinas de recursos humanos, aplican las metodologías e instrumentos de gestión definidos por el ente rector, comunica, asigna, informa a Servir, sobre la gestión del rendimiento de los servidores civiles; los responsables o jefes de las áreas establecen metas conjuntamente con los servidores a evaluar, vela por el cumplimiento de las acciones de mejora establecidas; y por último el comité institucional de evaluación, confirma la calificación asignada al evaluado.

Según la Ley del Servicio Civil, mediante la evaluación del desempeño laboral los trabajadores reciben la siguiente calificación:

- Personal de rendimiento distinguido: esta calificación es para aquellos servidores que han obtenido la máxima calificación en la evaluación del desempeño, esta clasificación no debe superar el 10% del total de servidores.
- Personal de buen rendimiento: esta calificación es para aquellos servidores que han obtenido una calificación notable.
- Personal de rendimiento sujeto a observación: esta calificación es aplicable a aquellos servidores que han obtenido calificaciones por debajo de las exigidas, se les brinda formación y capacitación de los temas de su plan de mejora.
- Personal desaprobado: es aplicable a aquellos servidores que no han cumplido con los estándares mínimos establecidos, que no han sido capaces de cumplir con las metas y compromisos establecidos en el POI, también cuando un servidor no acepte y no participe en el proceso de evaluación del desempeño. Para los servidores civiles que tienen esta clasificación en la evaluación del desempeño, serán desvinculados automáticamente de la entidad.

Gestión de la capacitación y desarrollo de personas

La capacitación realizada por Servir permite acortar las brechas encontradas en los trabajadores civiles, a través de fortalecimiento de sus capacidades y competencias, este medio es una estrategia que le permite al trabajador mejorar la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas, lo que conlleva a crecer en la calidad de los estándares de servicio que se brinda a los usuarios.

Los principales actores encargados de la capacitación de los servidores civiles son Servir y las instituciones del Estado a través de sus oficinas de Recursos Humanos.

Servir es un ente del Estado que se encuentra adjunta a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuenta con independencia funcional a nivel multisectorial e intergubernamental y está dedicado a la gestión de capacitación y desarrollo de los servidores públicos.

La entidad pública Servir (2013) señala que, las acciones de capacitación deben corresponder a subsanar los requerimientos funcionales de los servidores públicos mediante la formación laboral o profesional de los grupos de servidores civiles, de las familias de puestos, de los niveles de gobierno, sectores y de la modernización del Estado, es decir, que la capacitación que reciban debe estar relacionada a las funciones que realiza el servidor civil, permitiendo de esta manera mejorar su desempeño; cabe indicar que estas acciones de capacitación debe contar con previsión presupuestaria de manera oportuna, para la realización de las mismas.

Llerena (2016), manifiesta que:

El proceso de capacitación tiene como finalidad el cierre de brechas y desarrollo de competencias, para ello es necesario mejorar la preparación y el desempeño de los servidores civiles en el trabajo que realizan, de tal manera que el servicio que brinde la administración pública al ciudadano sea el mejor. Asimismo, la capacitación permite fortificar y mejorar las capacidades de los servidores civiles, lo que a su

vez estimulará el buen desempeño y permitirá alcanzar los objetivos institucionales. (p.51)

En la Ley del Servicio Civil se establecen los siguientes tipos de capacitación que son utilizados para las personas que laboran en los organismos del Estado:

- Formación laboral mediante talleres, seminarios, cursos, diplomados que permiten en el corto plazo mejorar su desempeño y los servicios que presta al ciudadano.
- Formación profesional, permite lograr diferentes grados académicos y demás títulos que resultarán beneficiosos para dichas entidades del Estado.

Compensaciones o remuneraciones

Según Chiavenato (2007) indica que la remuneración es “una de recompensa o retribución que pueda recibir un individuo o persona previo acuerdo, a cambio de un trabajo realizado en una organización” (p. 283).

El autor señala que la compensación se refiere a toda forma de retribución, se puede desprender que son pagos, estímulos, dispendio, reembolso o gratificación destinados a una persona o trabajador que ha realizado una determinada labor, es decir, recibe algo a cambio por labores que derivan de su empleo.

Por otro lado, Juárez (2000) acerca de la compensación:

Es un término que se utiliza cuando las personas reciben algo a cambio de su trabajo, esto puede ser el sueldo, salario, prestación o remuneración y los beneficios que pueden ser en efectivo como en especies, esto permite que la organización pueda atraer y retener los recursos humanos que necesita. Pero también es importante que el empleado se sienta satisfecho de manera directa, con la ejecución del

trabajo que realiza y con las condiciones laborales en donde se desempeña (p. 47)

En tanto que López y Otero (2015) manifiestan que la remuneración:

Nace de las relaciones de empleo, es decir es un proceso de intercambio donde intervienen el empleador y empleado, donde el primero es una organización que busca obtener resultados a través del trabajo realizado por la persona empleada, esperando esta última recibir una contraprestación y/o compensación por su trabajo realizado. (p. 5)

En la Ley del Servicio Civil la estructura de las compensaciones se establece de dos maneras que se calculan de diferente forma:

Compensación económica, es aquella en la que se paga mensualmente en dinero y representa a la retribución por las actividades laborales realizadas en el cumplimiento de una función. Se precisa que las vacaciones y aguinaldos son equivalentes a un mes de trabajo. En referencia a la compensación por tiempo de servicios (CTS) estos equivalen al 100% del promedio mensual del monto resultante de las valorizaciones principal y ajustada que fueron pagadas al servidor público durante su permanencia en la Institución Pública.

Compensación no económica, resultante de los beneficios no monetarios que se brinda con el objetivo de motivar y elevar la competitividad, puede ser a través de reconocimientos o distinciones, talleres de verano, facilidades para acceder a instalaciones deportivas o clubes, convenios para otorgamiento de descuentos corporativos para el personal de la institución.

1.3.3 Teorías relacionadas a la variable motivación laboral.

La motivación laboral en la administración pública es un tema que originó las reformas que el Estado viene implementando, ya que esto se debió al poco interés y la falta de compromiso de los trabajadores a la hora de prestar servicio a la ciudadanía.

La motivación según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) “es una palabra que puede describir a las necesidades, deseos, anhelos, impulsos y demás fuerzas similares” (p. 71).

Así mismo, Robbins y Timothy (2009) sostienen que “cuando hablamos de motivación nos referimos al esfuerzo para conseguir una meta y esta se debe canalizar en actividades que van a beneficiar a la organización” (p. 175), está en los directivos en concientizar a sus subordinados para que se enfoquen en el logro de los objetivos de la organización.

Chiavenato (2007) señala que son fuerzas impulsadoras que convierten el deseo en acciones para lograr las metas. Deseos como poder y estatus, el temor a la exclusión social, el amedrentamiento de la autoestima son las principales fuentes motivacionales en la que el ser humano enfoca sus energías para conseguirlo. (p. 48)

García (2005) expone que la motivación es un estado de ánimo que “impulsa a la persona en el logro de un objetivo, dicho estado de motivación tiene su origen en una necesidad no satisfecha, infiriendo que mientras mayor sea la necesidad mayor será la actividad desplegada para satisfacerla”. (p. 58)

Newstrom (2011) manifiesta que la motivación en el trabajo “posibilita que la persona desarrolle una serie de acciones y tome actitudes en una dirección. La motivación laboral es una combinación de fuerzas psicológicas internas y externas dentro de cada persona”. (p. 107)

Furnham (2001) sostiene que:

En las entidades públicas la mayoría de los trabajadores al ser nombrados entran un estado de confort, sintiéndose realizados e intocables por la condición que se encuentran, teniendo solo la motivación que recibir su remuneración al finalizar el mes, escenario que el estado aspira revertir a través de la ley del servicio civil. (p. 57)

De lo manifestado por estos autores se desprende, que la motivación laboral comprende situaciones internas y externas. Eso quiere decir, que existe una de interacción entre persona y trabajo, la cual es determinada por las demandas y recursos que se programa en el trabajo, como las demandas y recursos que la persona tiene e intenta satisfacer y aplicándolo en su trabajo. Cuanto mayor sea la relación entre persona y trabajo, mayor será los beneficios personales y laborales.

La conducta motivada en el centro de labores se puede clasificar en dos aspectos del trabajo que son los que motivan la conducta laboral, siendo los recursos que pueda manejar la organización para motivar a sus trabajadores. Los aspectos motivadores son: del entorno laboral, el cual se refiere a las características de la infraestructura del lugar donde realiza labores y la interrelación social; y del contenido del trabajo, que se refiere a la actividad requerida para su desempeño.

Dentro de este marco de ideas, se procederá a detallar la motivación intrínseca y extrínseca que están presentes en el entorno laboral.

Motivación intrínseca

Es la manifestación que tiene la persona por involucrarse en conseguir sus intereses ejerciendo para ello sus capacidades y de esta manera busca y domina sus propios desafíos. Al respecto, Reeve (2010) considera que:

Cuando las retribuciones extrínsecas resultan ser insuficientes entonces, las personas desarrollan actividades conductuales intrínsecamente motivadas por manifestaciones internas, son

necesidades psicológicas que dan origen a conductas ante la falta de recompensas extrínsecas. (p.83)

La motivación intrínseca, se manifiesta cuando una persona aprende una actividad por placer, es decir, surge de manera espontánea para demostrar de lo que es capaz no hay un incentivo externo.

En la figura Reeve detalla el origen de la motivación intrínseca, que nace de las necesidades psicológicas dentro de la persona y que al ser compartidas y respaldadas produce la sensación de satisfacción de una necesidad, esto sucede cuando la persona está disfrutando una actividad interesante.



Figura 2. Orígenes de la Motivación Intrínseca
Fuente: Reeve, 2010.

La Ley del Servicio Civil busca motivar a los servidores públicos hacia el logro de los objetivos institucionales y personales, teniendo en cuenta en este caso el contenido del trabajo, haciendo que la labor se vuelva interesante y retadora, para ello los trabajadores deberán contar con las habilidades y

capacidades requeridas por el puesto de lo contrario la labor terminara por frustrar al servidor. Asimismo, existen otros factores que mueven al trabajador hacia el logro de los objetivos institucionales y personales, los cuáles van más allá del contenido del trabajo, tal es el caso de la motivación extrínseca, la cual se centra en el entorno laboral, detallándola a continuación.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere a la influencia externa que va originar manifestaciones conductuales en la persona. Reeve (2010) señala que la causa fundamental de la conducta “se encuentra externamente y no dentro de la persona, esto quiere decir que involucra a las fuentes de satisfacción artificial como son: el dinero, las alabanzas, privilegios, atención, reconocimientos, certificados, premios, etc. (p. 84)

El servicio civil busca implementarse en las diferentes instituciones del estado, sin que se vea afectada la estabilidad laboral de los trabajadores y por consiguiente su motivación, por lo que a través de su ley y reglamento se han establecido los derechos que puedan garantizar el equilibrio entre empleado y empleador.

1.3.4. Dimensiones de la motivación laboral

Condiciones físicas adecuadas

Nicolaci (2008) menciona en su artículo que: “El Programa Internacional para el mejoramiento de las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) señala entre los principios básicos “que el mejoramiento del entorno y medio ambiente del trabajo representa un elemento esencial en la promoción de la justicia social” (p. 5), esto quiere decir que, para que un trabajador realice un buen desempeño y desarrolle sus funciones de manera eficaz y eficiente necesita de un ambiente de trabajo adecuado acorde a las labores que realiza, por lo que esto constituye un elemento que promueva el respecto igualitario de los derechos y las obligaciones de cada ser humano en la sociedad, es decir justicia social.

Es por ello, que en uno de sus exhortos sobre el tema laboral el Papa Juan Pablo II (1981) consideraba como un derecho, que los ambientes de trabajo donde las personas desarrollan los procesos productivos no debían comprometer o perjudicar la integridad física y sobre todo menos cavar su salud y/o denigrar su integridad moral. (p.452)

Salario y/o remuneración

Es la mayor motivación por la que las personas trabajan: el asalariado lo hace para prever de alimentación, vivienda, educación, etc., mientras que, para el capitalista lo motiva el poder, el prestigio, etc.

Sin embargo, el problema ocurre con la falta de satisfacción por la retribución del trabajo, entonces se presentarían las deficiencias en el desempeño, en la productividad, en el malestar en el clima laboral y demás manifestaciones de protesta pasiva (Gan y Berbel, 2007, p. 192).

Por este motivo, lo ideal es lograr un sistema de remuneración inteligente, donde se pretenda administrar bien lo poco que hay para repartir, es decir, se ha de constituir un programa de remuneración a la medida de cada trabajador (Koontz et al.,2012, p.37).

Estabilidad en el empleo

El autor Pérez (2004) define a la estabilidad laboral como “el derecho de todo trabajador de continuar laborando en su puesto de forma indefinida, salvo que incurra en faltas graves previamente señaladas en la norma laboral” (p. 22)

Toyama Miyagusuku (1997) sostiene que “La estabilidad laboral es el derecho que asegura la conservación del contrato laboral, pues a veces se presentan conflictos en la relación laboral representando esto una manifestación del principio de continuidad” (p. 98).

Por otro lado, al empleador le interesa que la estabilidad laboral este acorde al desarrollo de la empresa, que tenga la mejor formación con una mayor motivación (Montoya, 1999, p. 61).

Bajo ese mismo orden de ideas, el Servicio Civil busca implementarse en las diferentes Instituciones del estado, sin que se vea afectada la estabilidad laboral de los trabajadores y por consiguiente su motivación, por lo que a través de la Ley y sus Reglamentos se han establecidos los derechos que puedan garantizar un equilibrio entre empleado y empleador.

Oportunidad de ascenso y/o promoción

Cuando en una organización se presentan oportunidades para que el trabajador tenga acceso a un puesto superior para que este pueda desarrollar las capacidades y aptitudes profesionales, todo esto aunado a la capacitación brindada por esta, permitirá una mayor confianza en el trabajador para que utilice todo su potencial en beneficio de la organización (Fernández y otros: 2005)

Se ha considerado que las organizaciones implementen programas que ayuden al crecimiento profesional, el objetivo es que este instrumento debe reunir las condiciones necesarias u óptimas para hacer frente a las necesidades del personal, aunque en la práctica esto se ve limitado debido a los costos, considerando solamente a trabajadores que cuenten con perfil profesional y/o ejecutivo.

Nicolaci (2008) manifiesta que las aptitudes para la productividad son innatas en el ser humano, es decir, que no ha sido aprendido a adquiridos, pero pueden permanecer inactivas debido a que el lugar donde vive o realiza labores puede ser tan impactante y hostil que destruye e impide que esta se active y desarrolle el crecimiento del potencial que posee. (p. 10)

Una de las metas de la Ley de Servicio Civil es que la organización contase con programas que incentiven desde el interior a la planeación o línea de carrera, se espera que los servidores públicos se fijen metas y objetivos

profesionales, volcando todo su conocimiento y habilidad para poder alcanzarlas, lo que beneficiará a la Institución Pública.

La desatención en cuanto a la oportunidad de ascenso y promoción hace que los efectos sean muy negativos en el estado de ánimo de los trabajadores y estos a su vez no se identifiquen con la empresa donde laboran, creando desgano, insatisfacción y desmotivación, degradando el clima laboral (Gan y Berbel, 2007, p. 191).

1.4 Formulación del problema

Luego de detallar las variables en estudio la relevancia que implica la implementación del Servicio Civil en el Instituto Nacional Penitenciario es que nos formulamos la siguiente pregunta:

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones o remuneraciones al personal y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica:

En el marco de estos enunciados, el estudio se enfocó en determinar la relación existente entre la variable servicio civil como factor de influencia en la variable motivación laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Esta investigación resulta ser un complemento teórico para los temas objetos de la investigación relacionados al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores.

Asimismo; este estudio permitió mostrar la apreciación de los trabajadores del Instituto Nacional penitenciario en relación a la motivación por efectos de la implementación de la Ley de Servicio Civil. En consecuencia, la trascendencia del estudio se fundamenta en el impacto social de la información obtenida el cual servirá para futuras investigaciones y aplicaciones en otros organismos del Estado, así como también en acciones de las autoridades competentes en mejora del clima laboral.

Justificación práctica:

Se justifica desde el nivel práctico, pues proporciona información necesaria para la toma de decisiones a nivel gerencial con la finalidad de dar alternativas de solución en la gestión, desarrollar las fortalezas en nuestra institución y adoptar medidas necesarias durante el proceso de implementación de la Ley Servir. Asimismo, los resultados del presente estudio serán de utilidad para el Instituto Nacional Penitenciario y otras entidades públicas, aportando a la mejora de la motivación laboral y a una adecuada gestión de los recursos humanos; constituyéndose en una fuente de información para posteriores investigaciones,

que son de interés para otros profesionales, estudiantes universitarios, y/o persona interesada en el tema.

Justificación metodológica:

Los instrumentos a utilizar en la investigación, luego de ser validados, servirán de base para que otros investigadores puedan medir las variables del estudio y de esta manera buscar solución a los problemas que se puedan presentar. Es preciso indicar que, a través de esta investigación, se ha recogido la apreciación de los trabajadores, para que los gerentes y/o directivos puedan tomarlo en cuenta, cuando al momento de realizar acciones que incentiven el adecuado desempeño del personal que labora en las diferentes áreas.

Justificación legal:

Esta investigación está enmarcada en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, promulgada el 03 de julio 2013, Resolución Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, donde precisa el "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057, el Consejo Directivo de SERVIR con órganos procedentes de diferentes entidades (sociedad civil, MEF y PCM) pretende asegurar la reciprocidad y difundir concursos entre los sectores estratégicos para la ejecución de la evolución del Servicio Civil.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, al respecto los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “emplea la recopilación de datos basados en medición numérica para probar hipótesis a través de un análisis estadístico y de esta manera establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Corresponde a un tipo básico, llamado también pura o fundamental, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) se debe a que “pretende probar la fundamentación teórica sin la intención de aplicar los resultados obtenidos a situaciones prácticas; en ese sentido, la preocupación del investigador es el conocimiento científico no las aplicaciones prácticas de su investigación” (p.92).

En cuanto al diseño aplicado en la investigación correspondió al no experimental, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que se debe “a que el investigador no ha efectuado ninguna forma de manipulación activa o experimental en alguna de las variables” (p. 115)

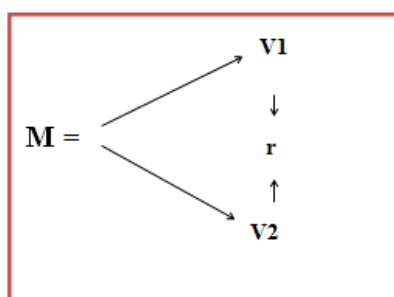
Se considera transversal ya que la recopilación de los datos fue en un periodo y tiempo determinado; al respecto, Carrasco (2009) señala que “en estos estudios los fenómenos y hechos de la realidad fueron efectuados en un momento determinado del tiempo” (p.72).

La investigación es de naturaleza descriptiva, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) “tiene el propósito de recolectar datos referentes a las características, a las propiedades y dimensiones de las variables que están siendo investigadas” (p. 92). En este caso se describieron las variables servicio civil y motivación laboral.

De la misma manera, la investigación corresponde al nivel correlacional, en este caso, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la investigación correlacional tiene:

Conocer el grado de influencia o de asociación que existe entre dos o más variables, conceptos o categorías que se dan en un contexto particular, se evalúa cada una de las variables (presuntamente relacionadas) en forma independiente y luego mediante la aplicación de un estadístico se prueba la correlación con la finalidad de encontrar el nivel de intensidad o influencia. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 91)

A continuación, se presenta el diagrama del diseño de investigación:



Dónde:

- M** : Muestra de la población
- X** : Servicio Civil
- Y** : Motivación Laboral
- r** : Coeficiente de correlación

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1: Servicio civil

El servicio civil se da como reforma en el Perú, este es un proceso integral que involucra a todos los regímenes laborales. Esta reforma se realizará de forma gradual tomando como criterio la eficiencia y dando prioridad a temas relacionados a funcionarios y directivos de las entidades públicas, esto teniendo en cuenta que ellos son las personas claves para que la reforma se implemente. La posición que ellos ocupan, la responsabilidad que asumen y el poder en la

toma de decisiones hace que sean aliados importantes y necesarios para el impulso en el proceso de reforma; la Ley de Servicio Civil es un instrumento para formar cambios visibles en la administración pública (Servir, 2012, p. 5).

Llerena (2016) el Servicio Civil es:

El conjunto de personas que trabajan para el Estado desarrollando funciones y tareas asignadas por la administración pública, a quienes por la naturaleza de sus labores se les llama servidores públicos, debido a que sus funciones están orientadas a brindar servicios al ciudadano. (p.5)

Variable 2: Motivación laboral

La motivación son procesos que se manifiesta en la intensidad, orientándose a un determinado punto y la perseverancia de todo el esfuerzo que realiza una persona para alcanzar su objetivo. En conclusión, la motivación en palabras generales, es el esfuerzo que realiza la persona o individuo para alcanzar el objetivo que desee, también se refleja en los objetivos organizacionales, es decir, se refleja en el comportamiento que tiene el trabajador cuando realiza sus labores. (Robbins y Timothy 2009, p. 175).

2.2.2. Definición operacional de las variables

Variable 1: Servicio civil

El servicio civil se mide a través de las dimensiones detalladas e Instrumentos de Gestión; Para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 20 ítems de acuerdo a las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala de Likert: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo, ni desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5. Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: inadecuado, regular y adecuado.

Variable 2: Motivación laboral

La motivación laboral se mide de acuerdo a las dimensiones detalladas; Para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 20 ítems de acuerdo a

las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala de Likert: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo, ni desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5. Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: malo, regular y bueno.

2.2.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1:

Operacionalización de la variable 1: servicio civil

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Proceso de incorporación al Servicio Civil	- Selección - Inducción - Periodo de prueba	1		Inadecuado
		2		(15-19)
		3		Regular
		4		(20-24)
Gestión de Rendimiento	- Establecimiento de metas y compromisos - Seguimiento del desempeño - Evaluación de servidores civiles - Retroalimentación	5	1=Totalmente en desacuerdo	Adecuado (25-29)
		6		Inadecuado (16-20)
		7	2=En desacuerdo	Regular (20-25)
		8		Adecuado (26-30)
		9		
		10	3=Ni de acuerdo ni desacuerdo	
		11		Inadecuado (16-20)
		12	4=De acuerdo	Regular (20-25)
		13		Adecuado (26-30)
		14		
Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	- Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento y cofinanciamiento	15	5=Totalmente de acuerdo	
		16		Inadecuado (14-18)
		17		Regular (19-23)
		18		Adecuado (24-28)
Compensaciones o remuneraciones	- Compensación de salarios - Reconocimiento - Incentivos laborales - Ascensos	19		
		20		

Fuente: Elaboración hecha en base a información de la Ley 30057

Tabla 2:

Operacionalización de la variable 2: motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Condiciones físicas adecuadas	- Ambientes agradables - Buenas condiciones para el trabajo	1	1=Totalmente en desacuerdo	Malo
		2		(16-20)
		3		Regular
		4		(20-25)
		5		Bueno (26-30)
Salario y/o remuneración	- Remuneración adecuada de acuerdo al puesto	6	2=En desacuerdo	Malo
		7		(14-18)
		8		Regular
		9		(19-23)
		10		Bueno (24-28)
Estabilidad en el Empleo	- Derechos inherentes a servir - Calificaciones - Cese por desaprobación - Régimen disciplinario	11	3=Ni de acuerdo ni desacuerdo	Malo
		12		(16-20)
		13		Regular
		14		(20-25)
		15		Bueno (26-30)
Oportunidad de Ascenso y Promoción	- Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Progresión en el servicio civil	16	4=De acuerdo	Malo
		17		(14-18)
		18		Regular
		19		(19-23)
		20		Bueno (24-28)
			5=Totalmente de acuerdo	

Fuente: Elaboración hecha en base a información de la Ley 30057

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “la población o universo es el conjunto de todos los casos” (p.119).

La población estuvo conformada por los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, que tenían vínculo laboral según los diferentes regímenes laborales y/o contrato de locación de servicios que laboran en áreas administrativas de la Sede Central de Lima.

Tabla 3.

Distribución de la población de los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario-2018

Régimen de contratación	Servidores públicos	%
D.L. 276	106	42,4
D.L. 1057	144	57,6
Locación de servicios		
Total	250	100

Fuente: Elaboración propia en base a Cuadro de asignación de personal

2.3.2. Muestra

Según Carrasco (2009) la muestra es:

La parte o segmento que representa a la población, y su característica principal es la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, tal es así que los resultados que se obtengan de la muestra puedan tomarse para todo el conjunto de elementos que conforman la población” (p. 237).

Para la determinación del tamaño de muestra se realizará la fórmula para poblaciones finitas, la fórmula es la siguiente:

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

n : Tamaño de la muestra

N : Tamaño de la población: 250

Z : Valor crítico normal que dependen del nivel de confianza: 95%

P : Proporción de la población que tienen la característica de interés

Q = 1 – P

E : 5%

Aplicando el cálculo de la formula se halló la cantidad de 152 personas que fueron encuestados.

2.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, Carrasco (2009) señala que “es aquella en la que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (p. 257); efectivamente, la encuesta fue aplicada a los trabajadores de los diferentes regímenes de contratación que se encontraban laborando en el Instituto Nacional Penitenciario.

2.3.4. Criterios de selección

Una vez determinada la muestra se prosigue a una selección teórica de los informantes, por lo que en la investigación se tomó como base a todos los trabajadores que laboran en el Instituto Nacional Penitenciario; los que se han seleccionado bajo los siguientes criterios:

- ✓ Criterios de inclusión: trabajadores que tienen vínculo laboral D.L. 276, D.L. 1057 y locación de servicios; que se encuentren laborando en la Sede Central.
- ✓ Criterios de exclusión: trabajadores administrativos que se encuentran de vacaciones y/o licencias.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

El autor Arias (1999) menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información” (p.53). La investigación se desarrolló mediante la técnica de la encuesta por considerarse más apropiada para la recopilación de datos.

Según Villegas (2005) la encuesta es “una técnica de recolección de datos para obtener respuestas a un determinado tema de estudio” (p. 166), permitió obtener datos precisos de las variables en estudio mediante un cuestionario.

2.4.2. Instrumento

Según Arias (1999), Los instrumentos son los medios materiales que se utilizan para recoger y almacenar la información (p. 53), para la investigación se empleó el cuestionario.

Según Carrasco (2009) el cuestionario es un documento desarrollado por:

Un conjunto de preguntas las cuales deben estar redactadas y estructuradas de forma coherente, organizadas secuencialmente de acuerdo con una determinada planificación, con la finalidad de que las respuestas puedan proporcionarnos toda la información que se requiere. (p. 63)

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado y constituido por ítems con alternativa múltiple, las cuales fueron distribuidas a través de las diferentes dimensiones del servicio civil y la motivación laboral.

2.4.3. Validez

Según Carrasco (2006) validez “es el grado en la que la medida refleja con exactitud el rasgo, dimensiones o caracteres que se pretende medir. La validez se da en distintos grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba” (p.142).

Para el proceso de la investigación la revisión del instrumento fue validada por “juicio de expertos” de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 4

Validez del instrumento servicio civil

Validador	Resultado
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Mg. María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable
Mg. Ricardo Lázaro Conde Aldude	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 5

Validez del instrumento motivación laboral

Validador	Resultado
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Mg. María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable
Mg. Ricardo Lázaro Conde Aldude	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

2.4.4. Confiabilidad

Según Carrasco (2009) “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339)

George y Mallery (2003, p. 231) recomienda para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, lo siguiente:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Para efectos de la investigación se acepta un valor $> .8$ en el estadístico alfa de Cronbach.

Las encuestas recopiladas fueron sometidas a la prueba de confiabilidad, para lo cual se recurrió al estadístico Alfa de Cronbach, que puedan tener los instrumentos luego de ser sometidos a dicha prueba.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la variable servicio civil

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,875	20

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 6 se aprecia que el alfa de Cronbach de la variable Servicio Civil es de 0,875; siendo aceptable para la investigación.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,902	20

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 7 se aprecia que el alfa de Cronbach de la variable motivación laboral es de 0,902; siendo aceptable para la investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Las encuestas se aplicaron en forma presencial a los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de la Sede Central, el cual tuvo un tiempo de duración de 15 a 20 minutos.

Los datos que se obtuvieron a través de los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron categorizados y tabulados con el programa estadístico SPSS versión 23, lo cual permitió la construcción de las tablas y las frecuencias de las variables y dimensiones, también facilitó el cruce de las variables y el análisis de las correlaciones.

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, contrastándose las hipótesis sostenidas en la investigación.

El coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1,00 a +1,00 donde:

Tabla 8

Prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman.

Correlación	Interpretación
- 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006).

2.6. Aspectos éticos

En el estudio realizado se tuvieron en cuenta los principios éticos pertinentes, para lo cual se dio énfasis a temas como la autonomía, la privacidad, el consentimiento informado, etc, contemplándose:

- Solicitar la autorización de parte de las personas encargadas de la institución, para la aplicación de los instrumentos, con el compromiso de retroalimentarlos con los resultados.
- El investigador indica la veracidad en los resultados obtenidos y la confiabilidad de los datos recopilados

- Los participantes y la información que se recopiló lo usaron en forma confidencial y para fines académicos.
- Los datos recabados fueron utilizados exclusivamente para el estudio
- Se ha respetado la autoría de la información de trabajos tomados, citándose según las normas vigentes.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de las variables

Variable 1: servicio civil

Tabla 9

Distribución de niveles de la variable servicio civil

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	26	17,1
Regular	100	65,8
Adecuado	26	17,1
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

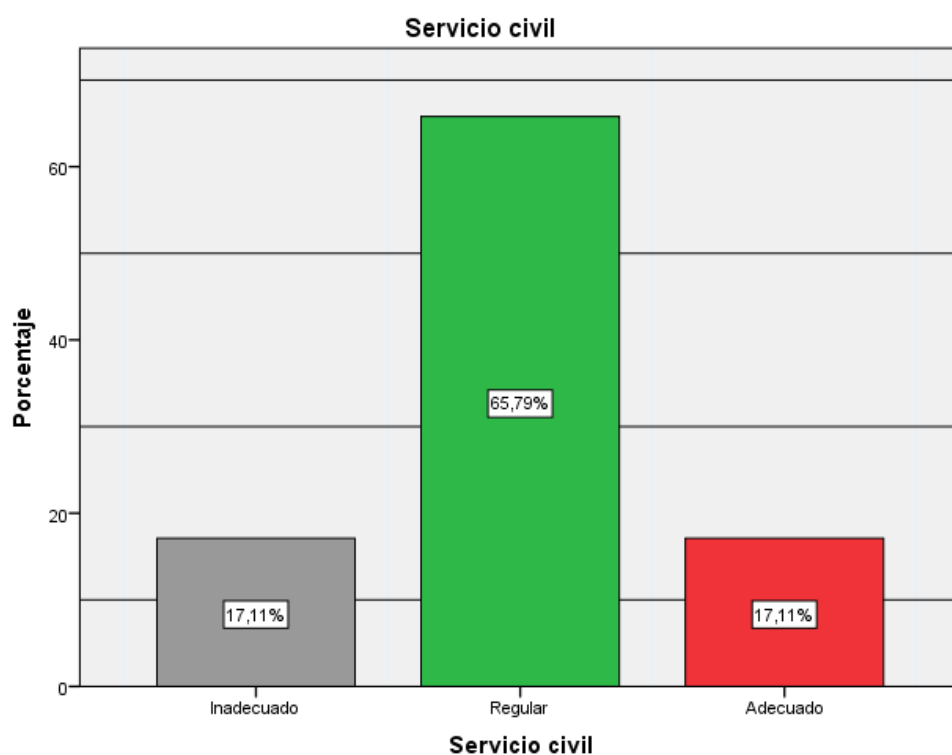


Figura 3: Distribución de la variable servicio civil

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 9 y figura 3, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 65,8% indican que el nivel del servicio civil es regular, un 17,1% manifiestan que es adecuado, mientras que un 17,1% señala que es inadecuado el servicio civil.

Tabla 10:

Distribución de niveles de la dimensión proceso de incorporación al servicio civil

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	29	19,1
Regular	82	53,9
Adecuado	41	27,0
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

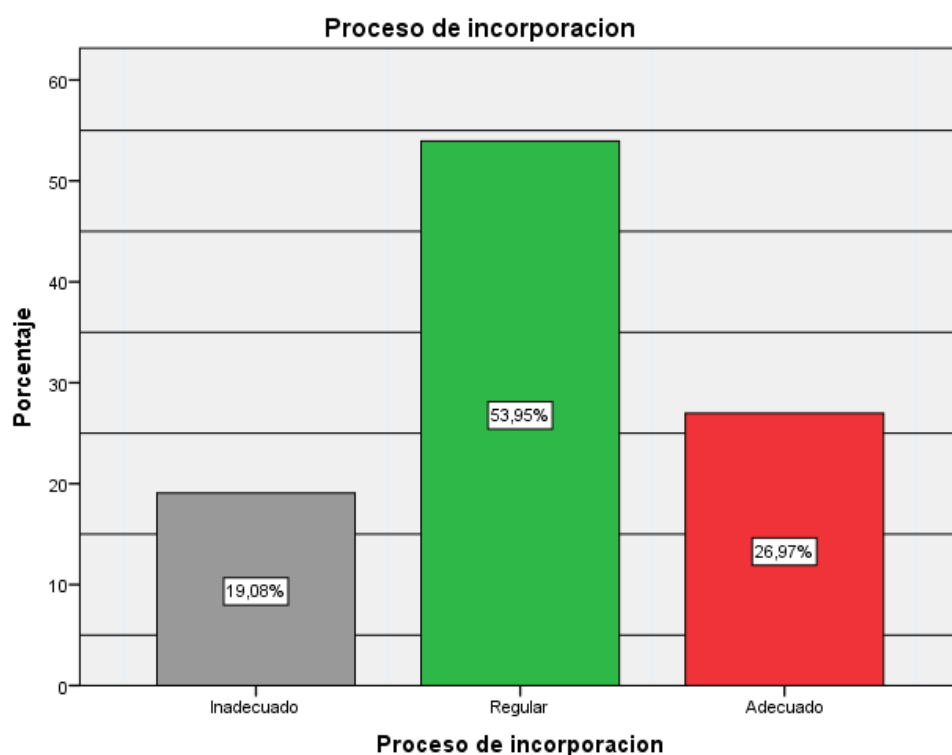


Figura 4: Distribución de la dimensión proceso de incorporación al servicio civil

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 10 y figura 4, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 53,9% indican que existe un proceso regular de incorporación al servicio civil, un 27% manifiestan que es adecuado el proceso de incorporación al servicio civil, mientras que un 19,1% señala que dicho proceso es inadecuado.

Tabla 11:

Distribución de niveles de la dimensión gestión de rendimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	8,6
Regular	72	47,4
Adecuado	67	44,1
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

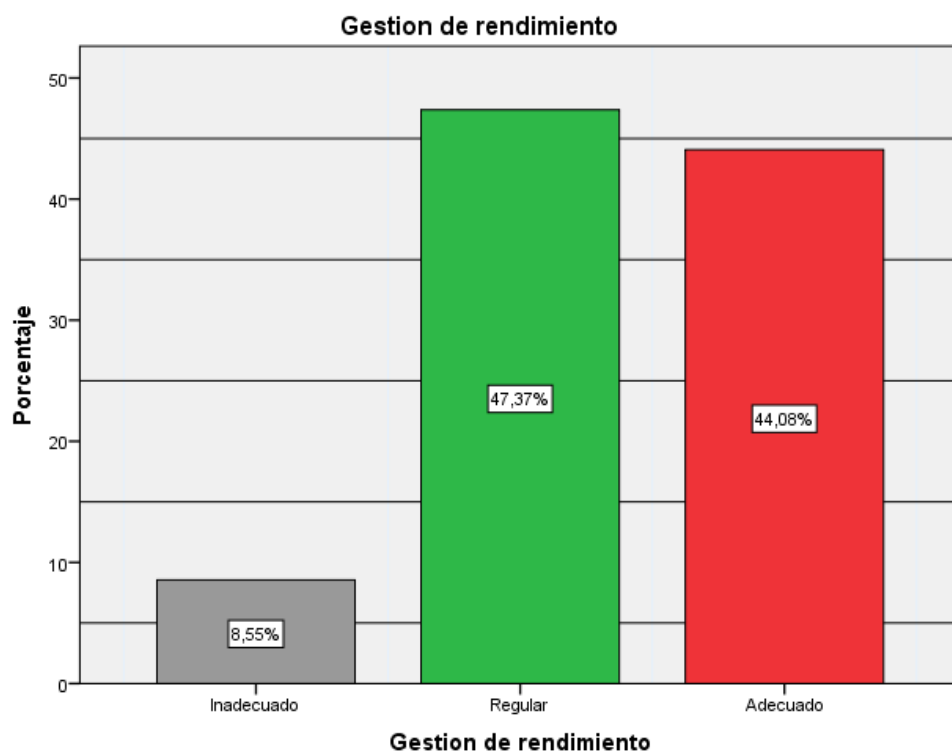


Figura 5: Distribución de la dimensión gestión de rendimiento

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 11 y figura 5, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 47,4% indican que existe un nivel regular de la gestión de rendimiento, un 44,1% manifiestan que es adecuado el nivel de la gestión de rendimiento, mientras que un 8,6% señala que es inadecuada la gestión de rendimiento.

Tabla 12:

Distribución de niveles de la dimensión gestión de capacitación y desarrollo de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	17	11,2
Regular	83	54,6
Adecuado	52	34,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

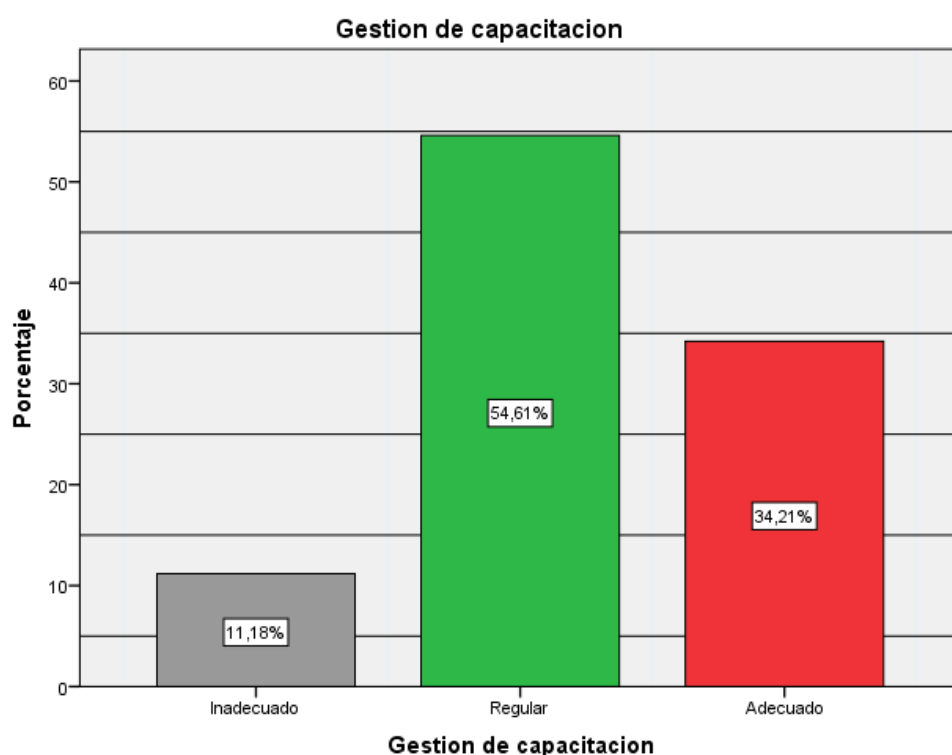


Figura 6: Distribución de la dimensión gestión de capacitación y desarrollo de personas

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 12 y figura 6, se observa que de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 54,6% indican que existe un nivel regular de la gestión de capacitación y desarrollo de personas, un 34,2% manifiestan que es adecuado dicha gestión, mientras que un 11,2% señala que el nivel de la gestión de capacitación y desarrollo de personas es inadecuado.

Tabla 13:

Distribución de niveles de la dimensión compensación o remuneraciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	96	63,2
Regular	52	34,2
Adecuado	4	2,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

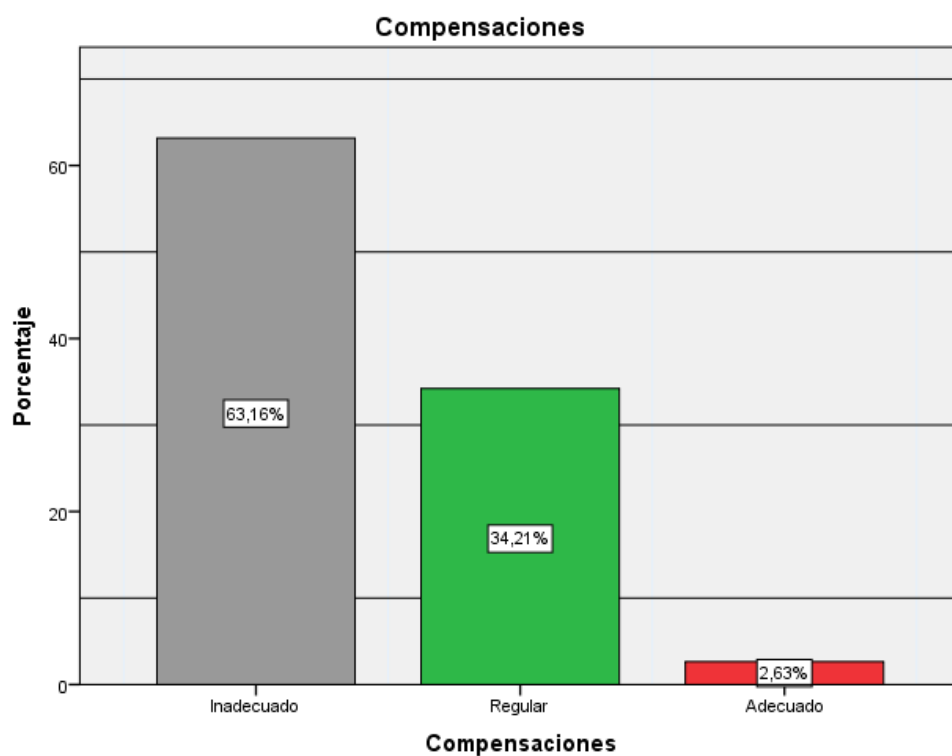


Figura 7: Distribución de la dimensión compensaciones o remuneraciones

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 13 y figura 7, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 34,2% manifiestan que existe nivel regular de compensaciones o remuneraciones, un 2,6% manifiestan que es adecuado el nivel compensaciones o remuneraciones, mientras que un 63,2% señala que es inadecuado el nivel de compensaciones o remuneraciones.

Variable 2: motivación laboral

Tabla 14:

Distribución de niveles de la variable motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	71	46,7
Regular	77	50,7
Bueno	4	2,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

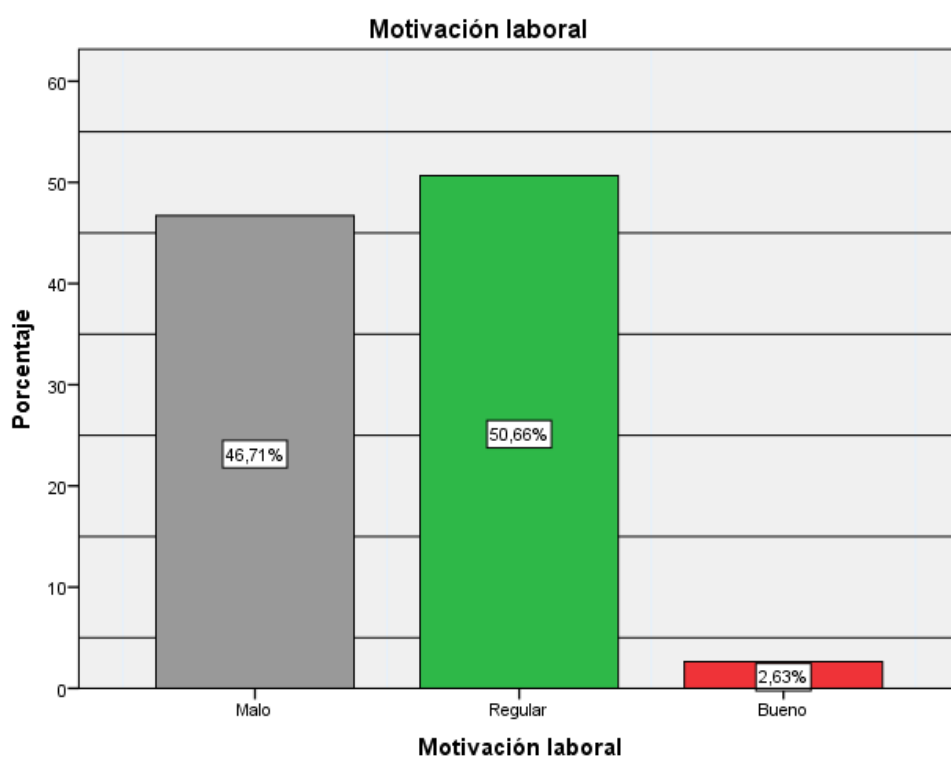


Figura 8: Distribución de la variable motivación laboral

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 14 y figura 8, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 50,7% indican que existe una motivación laboral regular, un 46,7% manifiestan que es malo la motivación laboral, mientras que un 2,63% señalan que la motivación laboral es bueno.

Tabla 15:

Distribución de niveles de la dimensión condiciones físicas adecuadas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	39	25,7
Regular	80	52,6
Bueno	33	21,7
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

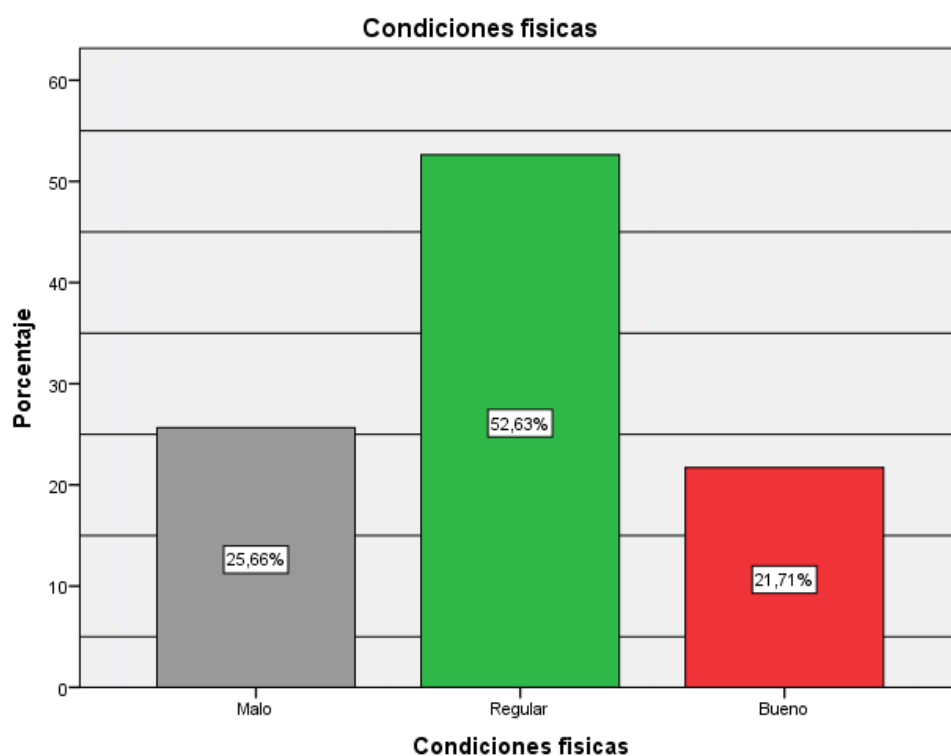


Figura 9: Distribución de la dimensión condiciones físicas adecuadas

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 15 y figura 9 se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 52,6% indican que existe un nivel regular de condiciones físicas adecuadas, un 25,7% manifiestan que es malo el nivel de condiciones físicas adecuadas, mientras que un 21,7% señalan que es bueno el nivel de condiciones físicas adecuadas.

Tabla 16:

Distribución de niveles de la dimensión salario y/o remuneración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	108	71,1
Regular	42	27,6
Bueno	2	1,3
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

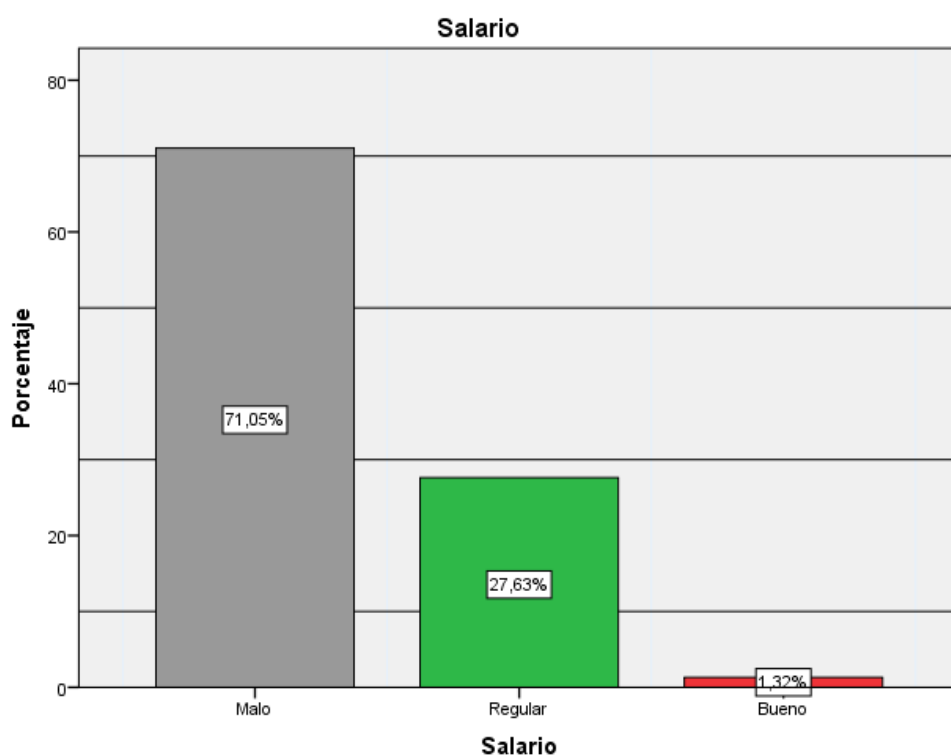


Figura 10: Distribución de la dimensión salario o remuneración

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 16 y figura 10, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 71,1% señalan que es malo el nivel de salario o remuneración, un 27,6% manifiestan hay un nivel regular del salario o remuneración, mientras que un 1,3% señalan que es bueno el nivel de salario o remuneración.

Tabla 17:

Distribución de niveles de la dimensión estabilidad en el empleo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	44	28,9
Regular	93	61,2
Bueno	15	9,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

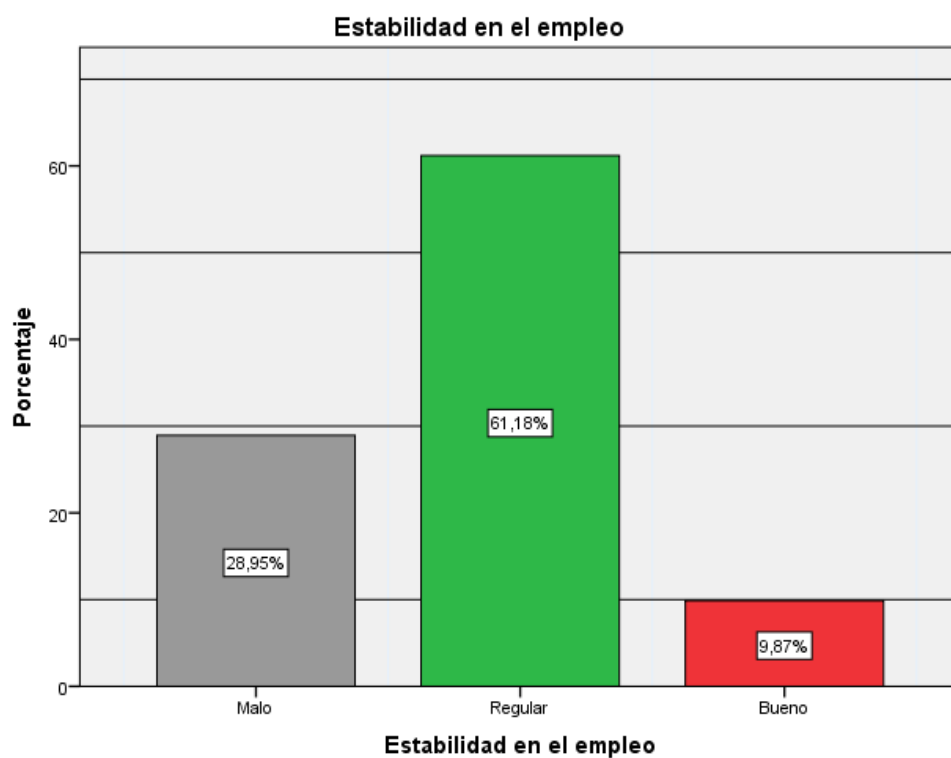


Figura 11: Distribución de la dimensión estabilidad en el empleo

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 17 y figura 11, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 61,2% indican que existe un nivel regular de estabilidad en el empleo, un 28,9% manifiestan que es malo el nivel de estabilidad en el empleo, mientras que un 9,9% señalan que es bueno el nivel de estabilidad en el empleo.

Tabla 18:

Distribución de niveles de la dimensión oportunidad en el ascenso y promoción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	89	58,6
Regular	63	41,4
Bueno	0	0,0
Total	152	100,0

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

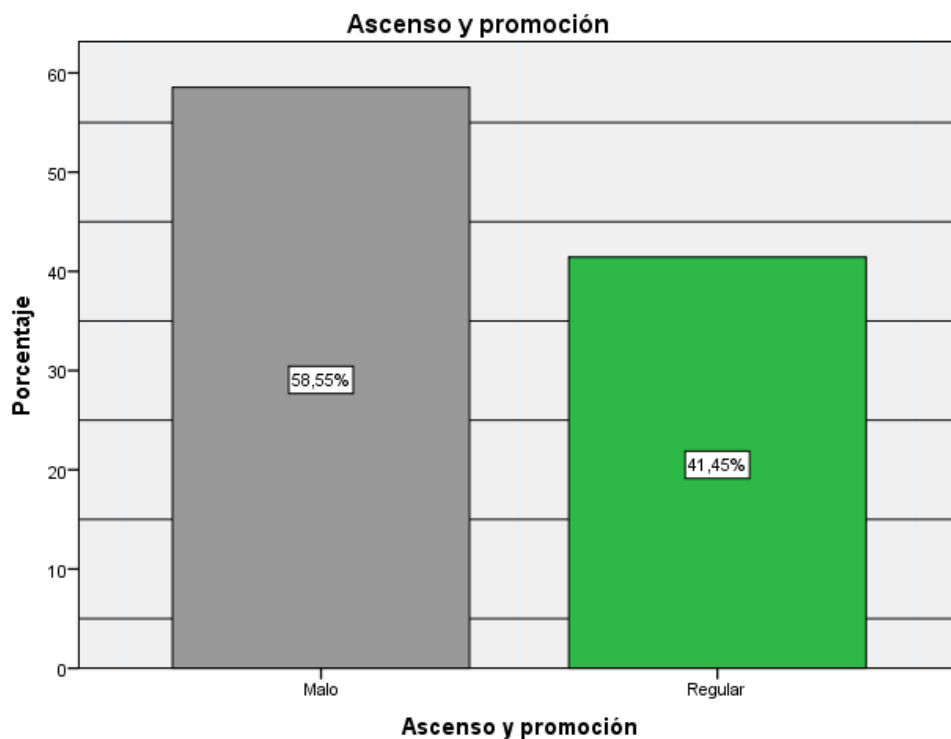


Figura 12: Distribución de la dimensión oportunidad de ascenso y promoción

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 18 y figura 12, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 58,6% indican que es malo el nivel de oportunidad de ascenso y promoción, mientras que un 41,4% señalan que es regular el nivel oportunidad de ascenso y promoción.

Tabla 19

Tabla cruzada servicio civil y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

		Motivación laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Servicio civil	No adecuado	Recuento	20	6	0	26
		% del total	13,2%	3,9%	0,0%	17,1%
	Regular	Recuento	51	49	0	100
		% del total	33,6%	32,2%	0,0%	65,8%
	Adecuado	Recuento	0	22	4	26
		% del total	0,0%	14,5%	2,6%	17,1%
Total	Recuento	71	77	4	152	
	% del total	46,7%	50,7%	2,6%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

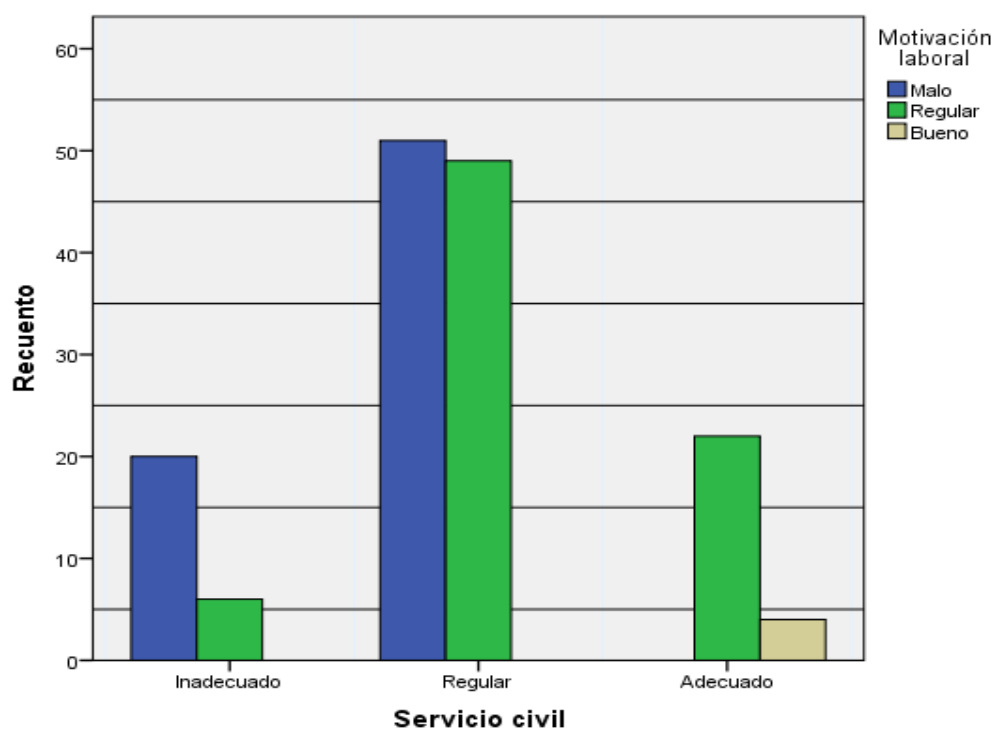


Figura 13: Distribución de la tabla cruzada de servicio civil y motivación laboral

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

En la tabla 19 y figura 13, se observa la tabla cruzada de las variables servicio civil y motivación laboral, en ella se aprecia un nivel regular de 32,2% en ambas variables, también se aprecia que la motivación laboral tiene un nivel malo de 33,6% en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

3.2 Análisis inferencial

Contrastación de la hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre el Servicio Civil y Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hg: Existe relación significativa entre el Servicio Civil y Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 20

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la variable servicio civil y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

			Servicio civil	Motivación laboral
Rho de Spearman	Servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

Interpretación: según la tabla 20 se aprecian los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe correlación significativa entre las variables tratadas que fueron el servicio civil y la motivación laboral. En esta prueba estadística se observó que existe una relación de .480 y nivel de significancia 0.000, en consecuencia, se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis alterna hay relación significativa entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de proceso de incorporación al Servicio Civil y Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de proceso de incorporación al Servicio Civil y Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 21

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre proceso de incorporación y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

		Proceso de incorporación		Motivación laboral
Rho de Spearman	Proceso de incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,239**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	152	152
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,239**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	152	152

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

Interpretación: en la tabla 21 se visualiza un coeficiente de correlación de ,239, el cual representa una correlación positiva muy débil; también se observa que la sig. = ,003 es menor que 0,05 en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que existe relación entre el proceso de incorporación y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

Contrastación de la hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 22

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre gestión de rendimiento y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

		Gestión de rendimiento		Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión de rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

Interpretación: según la tabla 22 se observa un coeficiente de correlación de ,394, el cual representa una correlación positiva débil; también se observa que como la sig. = ,000 es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hg: Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 23

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre gestión de capacitación y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

		Gestión de capacitación		Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,298**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

Interpretación: según la tabla 23 se visualiza un coeficiente de correlación de ,298, quiere decir que es una correlación positiva débil; también se observa que la sig. = ,000 es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación significativa entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Hg: Existe relación significativa entre las compensaciones o remuneraciones y la Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 24

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre compensaciones y/o remuneraciones y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

		Compensaciones	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compensación y/o remuneración	1,000	,498**
		.	,000
		152	152
Motivación laboral	Compensación y/o remuneración	,498**	1,000
		,000	.
		152	152

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS, versión 23.0

Interpretación: según la tabla 24 se observa un coeficiente de correlación de ,498, es una correlación positiva débil; también se observa que cuando la sig. = ,000 es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre las compensaciones y/o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

IV. Discusión

El propósito de esta investigación fue de determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2018, condición que se considera como un problema, que afecta no solo en el cumplimiento de la norma (Ley del Servicio Civil Ley N° 30057), sino también en la parte psicológica de los trabajadores, sobre todo en la motivación laboral. La Ley de Servicio Civil expresa que el ingreso al sector público será a través de concurso de méritos, además, que todos los trabajadores serán evaluados constantemente, generado temor en una parte de los trabajadores por “la pérdida de la estabilidad laboral”.

La hipótesis general de la investigación fue demostrar si existe relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación entre las variables servicio civil y motivación laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de 0,480, con una significancia $p=0.000$, como $p < .05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que el servicio civil se relaciona positivamente con la motivación laboral. La investigación de Trefogli Wong (2013) titulada *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público: Estudio de Caso Sobre El Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano (2008-2012)* muestra resultados similares, en su conclusión señala que los mecanismos de reforma como la implementación de la ley del servicio civil incrementan las posibilidades de crear valor en el aparato estatal, ya que este instrumento busca mejorar la gestión de las instituciones públicas como elemento clave para lograr la eficiencia en los procesos organizacionales y en la motivación laboral. La Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, tiene la finalidad de que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, donde sus trabajadores se sientan reconocidos y valorados. Del mismo modo, la autora Llerena (2016) en su tesis titulado *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015*; concluye que la norma es positiva y promueve una mejor gestión del recurso humano en base a mecanismos de incentivo al mérito, a la transparencia, el respeto a la ética, brindando igualdad de oportunidades, fortaleciendo las

competencias laborales de los trabajadores y la gestión a través de los resultados el mismo que conlleva al bienestar social de los trabajadores, el desarrollo de su autoestima, equilibrio en su vida laboral con la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales, estos motivos permiten un desempeño laboral humanizado y productivo.

En la hipótesis 1 se indica que existe una relación entre la dimensión de proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación positiva muy débil de 0,239, con una significancia $p=0.003$, como $p < .05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la dimensión de proceso de incorporación al servicio civil se relaciona positivamente con la motivación laboral. Los resultados de Orizaga (2012) en su investigación titulada *Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público de la Universidad Autónoma de Querétaro* reflejan similitud en sus conclusiones dado que afirma que la ventaja del Servicio Civil de Carrera, es que ingresa a la administración pública personal de gran calidad que le permite funcionar de manera eficiente, aún si en muchos aspectos debe y puede mejorar, permitiendo tener en la administración pública con profesionales competentes, honestos y tiene consigo un fuerte espíritu de servicio público. Asimismo, Costa Sosa (2010) en su tesis *El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el período 2003 -2008.*; concluye que la ley orgánica del servicio civil en su visión institucional, permite asegurar que el Estado cuente con personal que posea aptitudes y actitudes necesarias para el desempeño eficiente de sus funciones y actividades prestando así un servicio de calidad a la sociedad.

En relación a la hipótesis 2, que sostiene que existe una relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación positiva débil de 0,394 y nivel de significancia $p = 0,000$, como $p < .05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la dimensión de gestión de rendimiento se relaciona positivamente con

la motivación laboral. Al respecto Sánchez (2011) en su investigación titulada *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*, estado de Carabobo de la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Concluyó que su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades cuando el personal no tiene un alto nivel de motivación. También, Pezo (2017) en su tesis *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*; concluye la mayoría de los trabajadores desarrolla sus labores en base a supervisiones y controles permanentes, lo que indica que no existe motivación laboral y por ende su rendimiento laboral no será el más adecuado.

En cuanto a la hipótesis específica 3 que dice existe relación entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación positiva débil de 0,298 y nivel de significancia $p = 0,000$, como $p < .05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la dimensión gestión de capacitación se relaciona positivamente con la motivación laboral, este resultado concuerda con la investigación de Canepa y Ocampos (2017) en su tesis *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016*, en ella concluye que la gestión de la capacitación establecida por Servir, influye de manera positiva en la motivación de los trabajadores, debido a que Servir prioriza la capacitación del personal calificado como sujeto a observación, percibiendo los trabajadores el interés en su desarrollo profesional. Esto concuerda, con Lacoviello y Chudnovsky (2015) que en su investigación bibliográfica titulada *La importancia del Servicio Civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*, indica que el Servicio Civil se constituye como documento clave para la promoción de una nueva etapa en la que la profesionalización de los servicios civiles juegue un rol importante.

Finalmente, la hipótesis específica 4 sostiene que existe una relación entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores

del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación positiva débil de 0,498 nivel de significancia $p = 0,000$, como $p < .05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la dimensión compensaciones o remuneraciones se relaciona positivamente con la motivación laboral. Esto coincide con Villasana (2016) en su tesis *Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la urbanización Prebol de Valencia*, estado Carabobo. donde concluye que en el mayor porcentaje de la muestra estudiada se hayan motivado en lo relativo a las posibilidades de ascenso y promoción, es decir, que la política de promoción, posibilidades de ascenso, y la política de sueldos y beneficios que proporciona la institución son los responsables de mantener la motivación en el trabajo. También Sánchez (2011) encontró en su investigación que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no les parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Además, Orizaga (2012) también señala, para que el Servicio Civil cumpla realmente con el objetivo de atraer y retener a un personal altamente capacitado, es indispensable contar con un nivel de sueldo, compensaciones y prestaciones competitivas. No es posible aspirar a un personal técnicamente capaz y honesto sin un adecuado nivel de retribuciones.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa entre las variables servicio civil y motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de 0,480, con una significancia $p=0.000$, como $p < .05$, se determinó que el Servicio Civil a través del proceso de incorporación, gestión de rendimiento, capacitación y la mejora en las compensaciones se relaciona de manera positiva en la motivación laboral. Existiendo confianza, debido a que muchos trabajadores desean mejorar sus remuneraciones y tener una línea de carrera en la institución, en consecuencia, se puede afirmar que el servicio civil se relaciona positivamente con la motivación laboral.

Segunda: Existe relación significativa entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva muy débil de 0,239, con una significancia $p=0.003$, como $p < .05$, se evidencia que los trabajadores tiene predisposición para incorporarse al servicio civil, por la modalidad de ingreso en base a principios de meritocracia e igualdad de oportunidades, la mejora de remuneración y oportunidad de ascender; en consecuencia se afirma que el proceso de incorporación al servicio civil se relaciona de manera positiva con la motivación laboral.

Tercera: Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de 0,394, con una significancia $p=0.000$, como $p < .05$, se determinó que la gestión de rendimiento se relaciona de manera positiva con la motivación laboral, debido a que en la etapas de planificación y seguimiento se involucra a los trabajadores a través del establecimiento de metas el cual lo compromete con la institución, y las etapas de evaluación y retroalimentación permite la mejora continua,

en consecuencia, se puede afirmar que la gestión de rendimiento, se relaciona positivamente con la motivación laboral.

Cuarta: Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de 0,298, con una significancia $p=0.000$, como $p < .05$, se comprobó que la capacitación y desarrollo de personas se relaciona de manera positiva en la motivación laboral, debido a que se prioriza la capacitación del personal calificado como sujeto a observación, percibiendo así el interés en su desarrollo profesional, igualmente al personal con rendimiento distinguido con el financiamiento o cofinanciando sus capacitaciones.

Quinta: Existe relación significativa entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de 0,498, con una significancia $p=0.000$, como $p < .05$, se identificó que las compensaciones es un elemento motivador en los trabajadores, debido a que al incorporarse al régimen de servicio civil, las compensaciones estarán acorde con las funciones y responsabilidades del trabajador; en consecuencia, se puede afirmar que las compensaciones o remuneraciones se relaciona positivamente con la motivación laboral.

VI. Recomendaciones

Primera: Los directivos del Instituto Nacional Penitenciario tiene que tener en cuenta que el Servicio Civil se encuentra en proceso de implementación, en la actualidad existe mucho desconocimiento del propósito de la carrera pública, de los objetivos que persigue, por lo que se recomienda realizar talleres de difusión para sensibilizar a los servidores públicos y que estén bien informados de las ventajas y desventajas que ofrece la reforma de la Ley 30057.

Segunda: La incorporación al servicio civil resulta ser una profesionalización continua en el que la capacitación es constante, la especialización es el camino y los beneficios tanto económicos como los de autorrealización resultan como consecuencia de esta elección, por lo tanto, se recomienda a los Jefes de Informática y Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario a fin de que de manera coordinada establezcan estrategias para hacer de conocimiento a través de las páginas del sector público u otro medio de comunicación para que todos los trabajadores que se encuentren vinculados que estén bajo modalidad de contrato conozcan y se familiaricen con esta alternativa.

Tercera: Al área de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario se recomienda que, los trabajadores que se encuentren involucrados en la Gestión del rendimiento, deben ser capacitados a fin de que puedan establecer correctamente las metas y objetivos ya que esto permitirá que las etapas de seguimiento, evaluación y retroalimentación se realice de manera correcta y en consecuencia el trabajador sea motivado reflejándose positivamente en su desempeño laboral.

Cuarta: La capacitación permite reducir las brechas encontradas en los trabajadores civiles, a través de fortalecimiento de sus capacidades y competencias, por lo que los directivos del Instituto Nacional Penitenciario debe tener en cuenta el desempeño y los resultados obtenidos de las evaluaciones, de tal manera que priorice las

capacitaciones al personal que ha sido calificado como sujeto a observación y/o al personal con calificación de rendimiento distinguido, estableciendo confianza en los trabajadores.

Quinta: Los directivos deben conceptuar que, las compensaciones o remuneraciones siempre van a ser una fuente de motivación en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, por lo que, deben entender que esto es uno de los elementos de motivación mediante la Ley Servir ellos van a mejorar sus ingresos a través de la meritocracia, de tal manera que se hagan merecedores de la remuneración que perciban.

VII. Referencias bibliográficas

- Arias Fidas G. (1999). *El proyecto de investigación. 6ta Edición*. Editorial Episteme. Caracas.
- Bermúdez Tapia, M. (2013). *Análisis del Sistema del Servicio Civil en la administración pública peruana*. En: Revista Gestión Pública y Desarrollo. p. 7
- Canepa, C. y Ocampos, F. (2017). *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016*, (Tesis para Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNI-TUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPAY%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. 1ra ed. Lima, Perú: Editorial San Marcos. ISBN: 9972-34-242-5.
- Carrasco, S. (2010) *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *La Gestión de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Octava ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Retrieved from www.FreeLibros.me
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Costa Sosa, P. R. (2010). *El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el período 2003-2008*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Retrieved from <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3076/1/TFLACSO-2010PRCS.pdf>
- Decreto supremo N° 040-2014-PCM. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima-Perú: Diario el Peruano. Retrieved from [file:///F:/Tesis Servicio Civil y Motivación Laboral/Normas/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf](file:///F:/Tesis%20Servicio%20Civil%20y%20Motivaci%C3%B3n%20Laboral/Normas/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf)
- Echebarria, Koldo (2004). *La reforma del Servicio Civil: Tendencias y desafíos*. Revista Centroamericana de Administración Pública, número 46-47, Enero-Diciembre 2004. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de:

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan027144.pdf>

- Fernández, M.; Velasco, M. (2005). *Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera*. Recuperado de: <http://www.articlearchives.com/education-training/curricula-apprenticeships-internships/577854-1.html>.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. (2da. ed.), Psicología organizacional. México: Universidad Iberoamericana.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. (Primera ed.). Barcelona: UOC.
- García, J. (2005). *Organización Y Dirección De Empresas*. (3ra ed.). Spain Thomson Editoriales
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Juan Pablo II (1981). *Carta encíclica "Laborem exercens" sobre el trabajo humano*. http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Doc_SocIgle/14.pdf
- Juárez, O., (2000). *Administración de la Compensación*. México: Oxford
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial*. (Decimocuarta ed.). México D.F.: MacGraw-Hill, Retrieved from file:///F:/Tesis Servicio Civil y Motivación Laboral/Libros/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz.pdf
- Lacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La Importancia del Servicio Civil en el Desarrollo de Capacidades Estatales en América Latina*. Banco de Desarrollo de América Latina. Retrieved from [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO %26CHUDNOVSKY 2014 CAF-Capacidad Estatal y Servicio civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO_%26CHUDNOVSKY_2014_CAF-Capacidad_Estatal_y_Servicio_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley N° 30057. (2013). *Ley de Servicio Civil*. Lima-Perú: Diario el Peruano.
- Llerena Zea, B. A. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el*

- Perú. Arequipa, 2015. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- López y Otero (2015). *Seminario de graduación para optar al título de licenciadas en administración de empresas*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Montoya Melgar, A. (1999). *La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio*. España. Retrieved from http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio3.pdf
- Ñaupas, H; Mejía, E; Novoa, L. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (4ta edición). Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (Decimotercera ed). México D.F.: McGraw-Hill,
- Nicolaci, Miryam (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo (cymat). hologramática* - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ. http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Orizaga Doguim, L. M. (2012). *Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público*. Mexico: Universidad Autónoma de Querétano.
- Pérez Rey, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta. Retrieved from <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000145919667>
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. (Quinta ed). México D.F.: McGraw-Hill,
- Robbins P, S., & Timothy A, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*.

- (Décimotercera ed). México.: Pearson educación,
- Sánchez Pinto, M. A. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Servir (2013). *Exposición de motivos del Proyecto de Reglamento General de la Ley de Servicio Civil*
- Servir. (2012). *Servicio Civil Peruano. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*.
- Toyama Miyagusuku, J. L. (1997). *Estabilidad Laboral y Acción de Amparo: Sentencia del Tribunal Constitucional*. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16646/16980>
- Trefogli Wong, G. A. (2013). *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público: Estudio de Caso Sobre El Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano (2008-2012)*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Villasana, M. (2016). *Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral Efectivo del Personal Docente, Administrativo y Obrero de una Unidad Educativa ubicada en la Urbanización Prebol de Valencia, Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales Campus Barbula.
- Villegas, L. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro

Anexos

Anexo 01:
Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El servicio civil y la motivación laboral en los
trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018**

AUTORA:

Br. Lourdes Quimper Apaza

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Filial Ate

El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

Lourdes Quimper Apaza

Universidad Cesar Vallejo

Autor para correspondencia: lourdesqa@gmail.com

Resumen: El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2018. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, a quienes mediante la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario; previamente validados por juicio de experto con el resultado de suficiencia y sometidos al estadístico alfa de Cronbach a un nivel bueno. Como resultados, se describieron por niveles y a través de medidas de frecuencia representadas en tablas y figuras las variables servicio civil y la motivación laboral y las dimensiones de las mismas. Asimismo, se determinó la relación entre dichas variables, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis general y específica. La prueba estadística demostró que existe relación positiva débil (0,480 y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables, con el cual se comprobó que el servicio civil se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

Palabras claves: Motivación laboral, servicio civil, gestión, cambio y resistencia al cambio.

Abstract: The objective of the research work was to determine the relationship between the civil service and the work motivation in the workers of the National Penitentiary Institute 2018. The methodology of the research had a quantitative approach, with a non-experimental, transversal and correlational level design. We worked with a sample of 152 workers of the National Penitentiary Institute, who through the survey technique and as a tool a questionnaire; previously validated by expert judgment with the result of sufficiency and submitted to the Cronbach alpha statistic at a good level. As results, were described by

levels and through a measure of frequency represented in tables and figures the civil service variables and the labor motivation and the dimensions of the same. Likewise, the relationship between these variables was determined, using the Spearman's Rho correlation test for the verification of the general and specific hypothesis. The statistical test showed that there is a weak positive relationship (0.480 and level of significance 0.000) between both variables, with which it was found that the civil service is related to the work motivation in the workers of the National Penitentiary Institute, 2018.

Keywords: Work motivation, civil service, management, change and resistance to change

Introducción

La Ley de Servicio Civil tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen los mayores niveles de eficacia, eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía, tiene como propósito de transformar una de las funciones del Estado como es la administración, permitiendo de esta manera que los servidores públicos que conforman el servicio civil desarrollen sus capacidades profesionales y así mejorar la administración pública (Ley 30057, 2013). La reforma comprende nuevas reglas que incluyen temas como el mérito, la capacitación, la evaluación de desempeño, una nueva organización de puestos, una nueva estructura de compensaciones y, sobre todo, una mejora interna en las entidades como parte del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil. Estas medidas se vinculan directamente con una mejora en el servicio al ciudadano, para brindarle servicios de calidad, de forma oportuna y satisfaciendo sus reales necesidades. Por lo que, con su aplicación los servidores públicos tendrían igualdad de oportunidades, sin discriminación de ningún tipo, así también propiciar el aumento de sus ingresos y crecimiento profesional promovido mediante ascensos y capacitación en base a una evaluación de méritos para el ingreso a la carrera, así como brindar protección contra el despido arbitrario. En términos sociales a través de esta ley se estaría reformando el Estado, propiciando su desarrollo conforme a las exigencias u necesidades del actual contexto y de la ciudadanía, donde se separe el poder político y los intereses personales o de grupo.

En la actualidad, las entidades públicas van encaminadas a la implementación de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, una de estas entidades es precisamente el Instituto Nacional

Penitenciario, debido a que el 28 agosto del 2018 ha sido publicado en el Diario el Peruano la Resolución de presidencia ejecutiva N° 177-2018-Servir/PE en la que se declara iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil; esta noticia sin duda ha causado gran expectativa en los trabajadores que laboran en dicha institución. Por lo que, esta coyuntura permite investigar la relación que existe entre el servicio civil y la motivación laboral.

El Servicio Civil como alternativa de cambio para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en las entidades públicas

El servicio civil en el mundo globalizado ha atravesado por cambios significativos como resultado de diversos factores, se puede mencionar a algunos como la crisis fiscal, lo cual ha generado que los recursos sean tratados de una forma más profunda con mayor eficiencia luego se puede mencionar también a la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, como respuesta a que el gobierno no cumple con cubrir las necesidades requeridas de la población, es necesario del mismo modo mencionar a los cambios sociales en el mundo del trabajo lo cual con el avance mundial trae nuevas tendencias como el uso de la tecnología y bajo un ambiente en el cual el trabajador se sienta cómodo y satisfecho y por último el gerencialismo que brinda un enfoque más empresarial orientada a una mayor producción y rendimiento de sus servicios. (Echebarría, 2004, p. 46-47)

Por otro lado, el estado peruano siempre ha buscado que la atención que se brinde al ciudadano sea un servicio de calidad de forma eficiente y eficaz a través de las entidades públicas, la que es brindada por los servidores públicos, para ello estos deben contar con el perfil adecuado, lo que debe estar acorde a los derechos e intereses de la sociedad; sin embargo en la actualidad esta situación se aleja mucho de la realidad, ya que la percepción que tiene la población respecto al servicio que se brinda en las instituciones del estado es deficiente.

En este marco, el estado peruano introdujo la reforma del servicio civil a través de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil (Ley N° 30057, 2013).

Desde que se aprobó la Ley de Servicio Civil, esta ha traído un sin número de tergiversaciones y cuestionamientos por parte de trabajadores públicos, quienes se encuentran bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, se ha podido apreciar por una parte que los trabajadores están renuentes al cambio, por lo que muchas personas no aceptan ni desean que esta ley se implemente; esto debido a que la ley expresa que el ingreso al sector público será a través de concurso de méritos, además, que todos los trabajadores serán evaluados constantemente, generando temor en una parte de los trabajadores por su estabilidad. Por lo que, muchos de los cuales no encuentran motivos suficientes para pasar a este nuevo régimen, ya que la percepción que tienen de esta ley es de amenaza, y no lo ven como una oportunidad de mejora profesional.

En la actualidad el Instituto Nacional Penitenciario (INPE), recientemente se ha declarado por iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil; esto implica que se encuentra en la etapa uno (01), de las cuatro (4) etapas definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; sin embargo, el solo hecho de que haya salido la resolución declarando por iniciado el proceso de implementación ha generado un impacto en el estado de confort de los trabajadores, generando en algunos casos desconcierto y afectando de manera subjetiva el buen desarrollo de las acciones laborales (desmotivación laboral).

La motivación como elemento importante para brindar un buen servicio al ciudadano.

García (2005) señala que “la motivación es un estado anímico que predispone al individuo a esforzarse para alcanzar alguna meta que desea” (p.18); Del mismo modo, Robbins & Timothy (2009) define “motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 4).

De lo manifestado por los autores, es trascendental que el recurso humano se encuentre plenamente motivado, para poder desarrollar sus funciones de manera eficiente, más aún si es para brindar un buen servicio al ciudadano que es el objetivo del trabajo en el sector público.

El Servicio Civil también se ha aplicado en diversos países, investigaciones como las efectuadas por Villasana (2016) quien en su investigación tuvo como objetivo analizar los factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa del Estado de Carabobo, concluyendo que en el mayor porcentaje de la muestra estudiada se encuentra motivado en las posibilidades de ascenso y promoción; respecto al estudio de los factores de higiene concluye que entre la política de promoción, posibilidades de ascenso, y la política de sueldos y beneficios, la institución debe dar prioridad a la promoción y posibilidades de ascenso dado que esta corresponde a los factores motivacionales. También Sánchez (2011) en su estudio el objetivo fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral; la autora concluyó que las necesidades motivacionales del personal de Administración y Recursos Humanos se encuentran medianamente satisfechas motivo por el cual presenta un alto índice de descontento y su rendimiento laboral no es apropiado para realizar sus actividades y Orizaga (2012), en su investigación tuvo el objetivo de analizar implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público de la Universidad Autónoma de Querétaro, concluye que el factor humano es la parte más valiosa de una organización, por lo que implementar un sistema que facilite la superación de su personal permitirá el constante desarrollo profesional de cada individuo causando por inercia que la organización logre alcanzar los niveles más altos en el desempeño de sus funciones; en cuanto al sistema del Servicio Civil en la administración pública esta posibilita contar con profesionales competentes con un espíritu de servicio al público.

A nivel nacional tenemos a Trefogli Wong (2013) en su estudio tuvo como objetivo, posicionar la reforma del Servicio Civil y a la autoridad como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el investigador plantea la necesidad urgente de crear valor en el sector público, al diagnosticarla encuentra que no hay representatividad del estado ante la ciudadanía quien es la razón de ser de la misma; en tanto justifica su investigación en las posibilidades que el servicio civil pueda orientarse a lograr ello, además, agrega que los mecanismos de reforma como es la implementación de la ley del servicio civil incrementan las posibilidades de crear valor en el aparato estatal. Llerena (2016) en su investigación tuvo como objetivo analizar la modernización del Estado a través de la administración pública en el marco de la eficiencia y eficacia en el servicio público, esta concluye que la norma es positiva, a consideración de los servidores

públicos esta reforma va modernizar la administración pública y va promover una mejor gestión del recurso humano en base a mecanismos de incentivo al mérito, a la transparencia, el respeto a la ética, brindando igualdad de oportunidades, fortaleciendo las competencias laborales de los trabajadores y la gestión a través de resultado.

De lo manifestado por los autores, es valioso que el recurso humano se encuentre plenamente motivado, para poder desarrollar sus funciones de manera eficiente, más aún si es para brindar un buen servicio al ciudadano que es el objetivo del trabajo en el sector público.

2. Métodos

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4). La investigación fue de tipo básica, pura o fundamental, el diseño de la investigación fue no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “porque el investigador o algún programa de intervención no han realizado la manipulación activa o experimental de ninguna de las variables” (p. 115). Así mismo, fue transversal, porque los datos que se lograron fueron efectuados en un periodo y tiempo determinado, según Carrasco (2009) “se usa para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72), La investigación es de naturaleza descriptiva, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), tuvo como propósito recopilar datos sobre las características, propiedades y dimensiones de las variables en estudio y de nivel correlacional, porque los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que se va medir el grado de influencia de la variable servicio civil sobre la motivación laboral. La población estuvo conformada por los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, con vínculo laboral de diferentes regímenes laborales y/o contrato que laboran en áreas administrativas de la Sede Central de Lima que hacían un total de 250 empleados, se aplicó la fórmula de tamaño muestral con un nivel de confianza de 95% y error del 5% obteniéndose la cantidad de 152 personas. Las técnicas de recolección de información según Arias (1999) “son las distintas maneras de recopilar datos” (p. 53). Para la recolección de datos en la investigación se empleó la técnica de la encuesta. Que, según Villegas (2005) la encuesta

es “una técnica de recolección de datos para obtener respuestas a un determinado tema de estudio” (p. 166). El instrumento según Arias (1999), “Son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información (p. 53). En esta investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario, constituido por 20 ítems con alternativa múltiple, las cuales previamente fueron validadas mediante juicio de expertos y sometidos en una prueba piloto al estadístico alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0,875 para la variable servicio civil y 0,902 para la variable motivación laboral, ambos valores son aceptables para la investigación.

Las encuestas se aplicaron en forma presencial a los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de la Sede Central, la cual tuvo un tiempo de duración de 15 a 20 minutos; los datos obtenidos a través de los instrumentos fueron categorizados y tabulados con el programa estadístico SPSS versión 23, lo cual permitió la construcción de las tablas y las frecuencias de las variables y dimensiones, también facilitó el cruce de las variables y el análisis de las correlaciones. Se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, contrastándose las hipótesis sostenidas en la investigación.

Resultados

En cuanto a la variable servicio civil los resultados arrojaron que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 65,8% indican que el nivel del servicio civil es regular, un 17,1% manifiestan que es adecuado, mientras que un 17,1% señala que es inadecuado el servicio civil.

En relación a la variable motivación laboral en los resultados, se observa que, de los 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, el 50,7% indican que existe una motivación regular, un 46,7% manifiestan que es mala la motivación laboral, mientras que un 2,63% señalan que la motivación laboral es buena.

La contrastación de la hipótesis general dieron: Que, existe correlación significativa entre las variables el servicio civil y la motivación laboral. En esta prueba estadística se observó que existe una relación de 0.480 y nivel de significancia 0.000, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna, es decir hay relación significativa entre el

servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.

En la contrastación de la hipótesis 1, los resultados determinaron que existe relación entre el proceso de incorporación y la motivación laboral.

Para la contrastación de la hipótesis 2, en los resultados se observa que existe relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral.

También en la contrastación de la hipótesis 3, en los resultados se visualiza que existe relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral.

Finalmente en la contrastación de la hipótesis 4, en los resultados se observa que existe relación entre las compensaciones y/o remuneraciones y la motivación laboral.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2018, el cual se considera como un problema, que afecta no solo en el cumplimiento de la norma (Ley del Servicio Civil Ley N° 30057), sino también en la parte psicológica de los trabajadores, sobre todo en la motivación laboral.

La hipótesis general de la investigación fue mostrar si existe relación significativa entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. La prueba estadística arrojó que existe relación significativa entre las variables servicio civil y motivación laboral. La investigación de Wong (2013) , en su conclusión señala que los mecanismos de reforma como es la implementación de la ley del servicio civil incrementan las posibilidades de crear valor en el aparato estatal, ya que este instrumento busca mejorar la gestión de las instituciones públicas como elemento clave para lograr la eficiencia en los procesos organizacionales y en la motivación laboral.

En la hipótesis 1, la prueba estadística arrojó que existe relación entre el proceso de incorporación y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario. Al respecto Orizaga (2012) en su investigación refleja similitud en sus conclusiones afirmando que la ventaja del Servicio Civil de Carrera, es que el personal que

ingresa a la administración pública es de calidad, permitiendo funcionar de manera eficiente, contando con profesionales competentes que tienen espíritu de servicio público

En relación a la hipótesis 2, la prueba estadística arrojó que existe relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Asimismo, Sánchez (2011) en su investigación titulada *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*, de la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Estado de Carabobo; concluyó que su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades cuando el personal no tiene un alto nivel de motivación.

En cuanto a la hipótesis 3, la prueba estadística arrojó que existe relación entre la gestión de capacitación y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018, este resultado concuerda con la investigación de Villasana (2016), concluye que las posibilidades de ascenso y promoción son aspectos que al no ser ofrecidos producen desmotivación en los trabajadores.

Finalmente, la hipótesis 4, la prueba estadística arrojó que existe relación entre las compensaciones y/o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. También Sánchez (2011) encontró en su investigación que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben es acorde con las funciones que cumplen. Además, Orizaga (2012) señala, para que el Servicio Civil cumpla con el objetivo de atraer y retener a un personal altamente calificado, es indispensable contar con un nivel de sueldo, compensaciones y prestaciones competitivas.

Conclusiones

Primera: Se determinó que el Servicio Civil a través del proceso de incorporación, gestión de rendimiento, capacitación y la mejora en las compensaciones se relaciona de manera positiva en la motivación laboral. Existiendo confianza, debido a que muchos trabajadores desean mejorar sus remuneraciones y tener una línea de carrera en la institución.

Segunda: Se evidencia que los trabajadores tienen predisposición para incorporarse al servicio civil, por la modalidad de ingreso en base a principios de meritocracia e igualdad de oportunidades, la mejora de remuneración y oportunidad de ascender.

Tercera: Se determinó que la gestión de rendimiento se relaciona de manera positiva con la motivación laboral, debido a que en las etapas de planificación y seguimiento se involucra a los trabajadores a través del establecimiento de metas el cual lo compromete con la institución, y las etapas de evaluación y retroalimentación permite la mejora continua.

Cuarta: Se comprobó que la capacitación y desarrollo de personas se relaciona de manera positiva en la motivación laboral, debido a que se prioriza la capacitación del personal calificado como sujeto a observación, percibiendo así el interés en su desarrollo profesional, igualmente al personal con rendimiento distinguido con el financiamiento o cofinanciando sus capacitaciones.

Quinta: Se identificó que las compensaciones o remuneraciones es un elemento motivador en los trabajadores, debido a que al incorporarse al régimen de servicio civil, las compensaciones estarán acorde con las funciones y responsabilidades del trabajador.

Referencias bibliográficas

- Arias Fideas G. (1999). *El proyecto de investigación. 6ta Edición*. Editorial Episteme. Caracas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. 1ra ed. Lima, Perú: Editorial San Marcos. ISBN: 9972-34-242-5.
- Decreto supremo N° 040-2014-PCM. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima-Perú: *Diario el Peruano*. Retrieved from file:///F:/Tesis Servicio Civil y Motivación Laboral/Normas/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Echebarria, Koldo (2004). *La reforma del Servicio Civil: Tendencias y desafíos*. Revista Centroamericana de Administración Pública, número 46-47, Enero-Diciembre 2004. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan027144.pdf>
- García, J. (2005). *Organización Y Dirección De Empresas*. (Thomson Editoriales, Ed.). Spain Paraninfo.

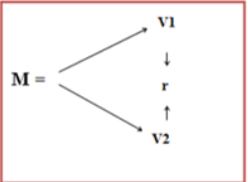
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5^a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Ley N° 30057. (2013). *Ley de Servicio Civil*. Lima-Perú: Diario el Peruano.
- Llerena Zea, B. A. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el Perú. Arequipa, 2015*. Universidad Católica de Santa María.
- Ñaupas, H; Mejía, E; Novoa, L. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. 4ta edición. Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá
- Orizaga Doguim, L. M. (2012). *Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público*. Universidad Autónoma de Querétano.
- Robbins P, S., & Timothy A, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Ed.) (Décimotercera). México.: Pearson educación,
- Sánchez Pinto, M. A. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Trefogli Wong, G. A. (2013). *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público: Estudio de Caso Sobre El Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano (2008-2012)*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Villasana, M. (2016). *Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral Efectivo del Personal Docente, Administrativo y Obrero de una Unidad Educativa ubicada en la Urbanización Prebol de Valencia, Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales Campus Barbula.
- Villegas, L. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro

Anexo 02:
Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de consistencia

TITULO “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Servicio Civil				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
¿Qué relación existe entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?	Determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	Existe relación significativa entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	Proceso de incorporación al Servicio Civil	- Selección - Inducción - Periodo de prueba	1,2,3,4,5	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Inadecuado Regular Adecuado
Problema Especifico	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifica					
P.E. 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?	O.E. 1. Determinar la relación entre el proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	H.E. 1. Existe relación significativa entre la dimensión de proceso de incorporación al servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	Gestión de Rendimiento	- Establecimiento de metas y compromisos - Seguimiento del desempeño - Evaluación de servidores civiles - Retroalimentación	6,7,8,9,10		
			Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	- Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento y cofinanciamiento	11,12,13,14,15		
P.E. 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?	O.E. 2. Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	H.E. 2. Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	Compensaciones o remuneraciones	- Compensación de salarios - Reconocimiento - Incentivos laborales - Ascensos	16, 17, 18, 19, 20		
			Variable 2: Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
P.E. 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?	O.E. 3. Determinar la relación entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	H.E.3. Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo de personas y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.	Condiciones físicas adecuadas	- Ambientes agradables - Buenas condiciones para el trabajo	1,2,3,4,5	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo	Malo Regular Bueno
			Salario y/o remuneración	- Remuneración adecuada de acuerdo al puesto	6,7,8,9,10	3=Ni de acuerdo ni desacuerdo	

<p>P.E. 4. ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones o remuneraciones al personal y la Motivación Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018?</p>	<p>O.E. 4. Determinar la relación entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.</p>	<p>H.E. 4. Existe relación significativa entre las compensaciones o remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018.</p>	<p>Estabilidad en el Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos inherentes a servir - Calificaciones - Cese por desaprobación - Régimen disciplinario 	<p>11,12,13, 14, 15</p>	<p>4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo</p>	
<p>Oportunidad de Ascenso y Promoción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Progresión en el servicio civil 	<p>16, 17, 18, 19, 20</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>				
<p>Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental y trasversal Tipo: Básico descriptivo correlacional</p>  <p>M : Muestra de estudio donde se realiza el estudio, es decir 152 colaboradores X : Servicio Civil Y : Motivación Laboral r : Coeficiente de correlación entre las variables.</p>	<p>Población: La población está constituida por 250 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario</p> <p>Muestra:</p> $n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$ <p>Donde: n : Tamaño de la muestra N : Tamaño de la población: 250 Z : Valor crítico normal que dependen del nivel de confianza: 95% P : Proporción de la población que tienen la característica de interés Q = 1 – P E : 5% n= 152 trabajadores</p> <p>Muestreo: El muestreo utilizado es probabilístico</p>	<p>Variable 1:El servicio civil</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituto Nacional Penitenciario</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: La motivación laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: Br. Lourdes Quimper Apaza</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituto Nacional Penitenciario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23. - Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos. - Para el contraste de la hipótesis se hizo con la prueba estadística de RHO de Spearman. - Los resultados fueron obtenidos de la muestra estadística constituida por 152 trabajadores. 				

Anexo 03:
Matriz de Operacionalización de variables

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
Variable 1					
Servicio Civil	Proceso de incorporación al Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> - Selección - Inducción - Periodo de prueba 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual? 2. ¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando el INPE? 3. ¿Cree usted el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil? 4. ¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil? 5. ¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir? 	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Inadecuado Regular Adecuado
	Gestión de Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas y compromisos - Seguimiento del desempeño - Evaluación de servidores civiles - Retroalimentación 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado? 7. ¿Cree usted que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto? 8. En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor? 9. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional? 10. ¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador? 		
	Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> - Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento y cofinanciamiento 	<ol style="list-style-type: none"> 11. El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir? 12. ¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad? 13. ¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores? 14. ¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales? 15. ¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano? 		
	Compensaciones o remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación de salarios - Reconocimiento - Incentivos laborales - Ascensos 	<ol style="list-style-type: none"> 16. ¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza? 17. ¿Cree usted que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales? 18. ¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador? 19. Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral. 20. ¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores? 		

Variable 2					
Motivación Laboral	Condiciones físicas adecuadas	<ul style="list-style-type: none"> - Ambientes agradables - Buenas condiciones para el trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo. 2. En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos. 3. La ventilación es adecuada en su centro de labores. 4. Los horarios de su centro de labores son satisfactorios para el trabajador. 5. Considera que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es adecuado. 	<p>1=Totalmente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo ni desacuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Totalmente de acuerdo</p>	
	Salario y/o remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración adecuada de acuerdo al puesto 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza? 7. Considera que el salario que percibe, le permite satisfacer sus necesidades. 8. Consideras que el trabajo que realizas permite cubrir tus expectativas económicas. 9. Consideras que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias. 10. Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica. 		
	Estabilidad en el Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos inherentes a servir - Calificaciones - Cese por desaprobación - Régimen disciplinario 	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la estabilidad en el empleo del recurso humano? 12. Un servidor que obtenga calificación de desaprobado, será desvinculado de la Entidad, ¿Cree que esta medida impuesta por Servir ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil? 13. Un servidor calificado sujeto a observación, solicita los documentos de la calificación ante un Comité de la propia institución; y si califica como desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Cree usted que se garantiza la objetividad en las calificaciones? 14. Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico. 15. ¿Considera que la Reforma del Servicio Civil a través de la evaluación constante y capacitación contribuirá a mejorar la calidad del servicio público? 		<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>
	Oportunidad de Ascenso y Promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Progresión en el servicio civil 	<ol style="list-style-type: none"> 16. En su entidad existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral. 17. ¿Desde qué ingreso a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso? 18. El servicio civil está organizado en Familias de puestos y roles. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y Promoción dentro de la institución? 19. ¿Considera los criterios de su Entidad para poder acceder a la formación sea laboral o profesional, son objetivos sin ningún tipo de favoritismo? 20. Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral. 		

Anexo 04:
Instrumentos de medición

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-SERVICIO CIVIL
ENCUESTA A TRABAJADORES DE INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Señores trabajadores, la presente es una encuesta que tiene por finalidad recoger información sobre el servicio civil y la motivación laboral en los servidores públicos, para lo cual recurro a su persona a fin de que pueda brindar su colaboración en responder con sinceridad y veracidad. Cabe mencionar que las respuestas son apreciaciones personales. La encuesta es anónima e individual. Agradezco su valiosa colaboración.

Área donde labora:

Régimen Laboral:

Condición laboral:

Tiempo de servicio:

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Tiempo: 15 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

SERVICIO CIVIL						
DIMENSIÓN 1. PROCESO DE INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL						
Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?					
02	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando el INPE?					
03	¿Cree usted el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?					
04	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?					
05	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?					
DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DE RENDIMIENTO						
Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
06	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?					
07	¿Cree usted que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?					

08	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?					
09	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?					
10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador?					
DIMENSIÓN 3. GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?					
12	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?					
13	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?					
14	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?					
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?					
DIMENSIÓN 4. COMPENSACIONES O REMUNERACIONES						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?					
17	¿Cree usted que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?					
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?					
19	Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral					
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?					

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-MOTIVACIÓN LABORAL
ENCUESTA A TRABAJADORES DE INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Señores trabajadores, la presente es una encuesta que tiene por finalidad recoger información sobre el servicio civil y la motivación laboral en los servidores públicos, para lo cual recurro a su persona a fin de que pueda brindar su colaboración en responder con sinceridad y veracidad. Cabe mencionar que las respuestas son apreciaciones personales. La encuesta es anónima e individual. Agradezco su valiosa colaboración.

Área donde labora:

Régimen Laboral:

Condición laboral:

Tiempo de servicio:

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Tiempo: 15 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FISICAS ADECUADAS						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo					
02	En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos					
03	La ventilación es adecuada en su centro de labores					
04	Los horarios de su centro de labores son satisfactorios para el trabajador					
05	Considera que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es adecuado.					
DIMENSIÓN 2. SALARIO Y/O REMUNERACIÓN						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
06	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?					
07	Considera que el salario que percibe, le permite satisfacer sus necesidades.					
08	Consideras que el trabajo que realizas permite cubrir tus expectativas económicas					
09	Consideras que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias					

10	Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica					
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la estabilidad en el empleo del recurso humano?					
12	Un servidor que obtenga calificación de desaprobado, será desvinculado de la Entidad, ¿Cree que esta medida impuesta por Servir ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?					
13	Un servidor calificado sujeto a observación, solicita los documentos de la calificación ante un Comité de la propia institución; y si califica como desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Cree usted que se garantiza la objetividad en las calificaciones?					
14	Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico					
15	¿Considera que la Reforma del Servicio Civil a través de la evaluación constante y capacitación contribuirá a mejorar la calidad del servicio público?					
DIMENSIÓN 4. OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN						
Nº	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	En su entidad existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral					
17	¿Desde qué ingreso a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?					
18	El servicio civil está organizado en Familias de puestos y roles. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y Promoción dentro de la institución?					
19	¿Considera los criterios de su Entidad para poder acceder a la formación sea laboral o profesional, son objetivos sin ningún tipo de favoritismo?					
20	Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral.					

Anexo 05:
Ficha de validación de instrumento

Anexo 04: Ficha de validación de instrumento

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL							
01	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	✓		✓		✓		
02	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando el INPE?	✓		✓		✓		
03	¿Cree usted el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
04	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	✓		✓		✓		
05	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?	✓		✓		✓		
07	¿Cree usted que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?	✓		✓		✓		
08	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?	✓		✓		✓		
09	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionado con las funciones de puesto de cada trabajador?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	✓		✓		✓		

12	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?	/		/		/	
13	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	/		/		/	
14	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	/		/		/	
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4. COMPENSACIONES O REMUNERACIONES		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?	/		/		/	
17	¿Cree usted que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?	/		/		/	
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	/		/		/	
19	Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral	/		/		/	
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: CONDE ALDUDE RICARDO LAZARI DNI: 09087876

Especialidad del validador: ARQUITECTO

..... 24 de NOV del 2018

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

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

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

.....
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FISICAS ADECUADAS								
01	El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo.	/		/		/		
02	En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos	/		/		/		
03	La ventilación es adecuada en su centro de labores.	/		/		/		
04	Los horarios de su centro de labores son satisfactorios para el trabajador.	/		/		/		
05	Considera que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es adecuado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2. SALARIO Y/O REMUNERACIÓN								
06	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	/		/		/		
07	Considera que el salario que percibe, le permite satisfacer sus necesidades.	/		/		/		
08	Consideras que el trabajo que realizas permite cubrir tus expectativas económicas	/		/		/		
09	Consideras que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias	/		/		/		
10	Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica	/		/		/		
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO								
11	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la estabilidad en el empleo del recurso humano?	/		/		/		
12	Un servidor que obtenga calificación de desaprobado, será desvinculado de la Entidad, ¿Cree que esta medida impuesta por Servir ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	/		/		/		

13	Un servidor calificado sujeto a observación, solicita los documentos de la calificación ante un Comité de la propia institución; y si califica como desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Cree usted que se garantiza la objetividad en las calificaciones?	/		/		/	
14	Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico	/		/		/	
15	¿Considera que la Reforma del Servicio Civil a través de la evaluación constante y capacitación contribuirá a mejorar la calidad del servicio público?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4. OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	En su entidad existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral	/		/		/	
17	¿Desde qué ingreso a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	/		/		/	
18	El servicio civil está organizado en Familias de puestos y roles. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y Promoción dentro de la institución?	/		/		/	
19	¿Considera los criterios de su Entidad para poder acceder a la formación sea laboral o profesional, son objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	/		/		/	
20	Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: CANDE MARCELO RICARDO LAZARO DNI: 07087813

Especialidad del validador:..... ARQUITECTO

..... 24 de NOV del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

.....


Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL							
01	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	/		/		/		
02	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando el INPE?	/		/		/		
03	¿Cree usted el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?	/		/		/		
04	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	/		/		/		
05	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?	/		/		/		
07	¿Cree usted que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?	/		/		/		
08	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?	/		/		/		
09	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?	/		/		/		
10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionado con las funciones de puesto de cada trabajador?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	/		/		/		

12	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?	/		/		/	
13	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	/		/		/	
14	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	/		/		/	
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4. COMPENSACIONES O REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?	/		/		/	
17	¿Cree usted que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?	/		/		/	
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	/		/		/	
19	Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral	/		/		/	
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Amcaya Martínez María del Carmen DNI: 10352960

Especialidad del validador: Metadóloga

17 de Noviembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FISICAS ADECUADAS								
01	El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo.	/		/		/		
02	En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos	/		/		/		
03	La ventilación es adecuada en su centro de labores.	/		/		/		
04	Los horarios de su centro de labores son satisfactorios para el trabajador.	/		/		/		
05	Considera que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es adecuado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2. SALARIO Y/O REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	/		/		/		
07	Considera que el salario que percibe, le permite satisfacer sus necesidades.	/		/		/		
08	Consideras que el trabajo que realizas permite cubrir tus expectativas económicas	/		/		/		
09	Consideras que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias	/		/		/		
10	Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica	/		/		/		
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la estabilidad en el empleo del recurso humano?	/		/		/		
12	Un servidor que obtenga calificación de desaprobado, será desvinculado de la Entidad, ¿Cree que esta medida impuesta por Servir ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	/		/		/		

13	Un servidor calificado sujeto a observación, solicita los documentos de la calificación ante un Comité de la propia institución; y si califica como desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Cree usted que se garantiza la objetividad en las calificaciones?	/	/	/			
14	Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico	/	/	/			
15	¿Considera que la Reforma del Servicio Civil a través de la evaluación constante y capacitación contribuirá a mejorar la calidad del servicio público?	/	/	/			
	DIMENSIÓN 4. OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	En su entidad existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral	/	/	/			
17	¿Desde qué ingreso a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	/	/	/			
18	El servicio civil está organizado en Familias de puestos y roles. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y Promoción dentro de la institución?	/	/	/			
19	¿Considera los criterios de su Entidad para poder acceder a la formación sea laboral o profesional, son objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	/	/	/			
20	Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Aracaya Martínez, María del Carmen DNI: 10352960

Especialidad del validador: Metodóloga

17 de Noviembre del 2018

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

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

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

[Firma]
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PROCESO DE INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL							
01	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	/		/		/		
02	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando el INPE?	/		/		/		
03	¿Cree usted el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?	/		/		/		
04	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	/		/		/		
05	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?							
	DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?	/		/		/		
07	¿Cree usted que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?	/		/		/		
08	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?	/		/		/		
09	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?	/		/		/		
10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionado con las funciones de puesto de cada trabajador?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	/		/		/		

12	¿Cree usted que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?	/		/		/	
13	¿Cree usted que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	/		/		/	
14	¿Cree usted que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	/		/		/	
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4. COMPENSACIONES O REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?	/		/		/	
17	¿Cree usted que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?	/		/		/	
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	/		/		/	
19	Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral	/		/		/	
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

17 de NOVIEMBRE del 2018

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

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

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


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS								
01	El ambiente donde realiza sus labores es agradable y tranquilo.	/		/		/		
02	En su centro de labores existe un ambiente seguro de peligros y/o riesgos	/		/		/		
03	La ventilación es adecuada en su centro de labores.	/		/		/		
04	Los horarios de su centro de labores son satisfactorios para el trabajador.	/		/		/		
05	Considera que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es adecuado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2. SALARIO Y/O REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Considera que la remuneración económica en el régimen laboral en el que se encuentra, es acorde con las actividades que realiza?	/		/		/		
07	Considera que el salario que percibe, le permite satisfacer sus necesidades.	/		/		/		
08	Consideras que el trabajo que realizas permite cubrir tus expectativas económicas	/		/		/		
09	Consideras que la entidad valora el esfuerzo de laborar más de las horas reglamentarias	/		/		/		
10	Considera que el servicio civil, brinda mayor estabilidad económica	/		/		/		
DIMENSIÓN 3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que Servir a través de los derechos otorgados al trabajador, se ha preocupado por garantizar la estabilidad en el empleo del recurso humano?	/		/		/		
12	Un servidor que obtenga calificación de desaprobado, será desvinculado de la Entidad, ¿Cree que esta medida impuesta por Servir ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	/		/		/		

13	Un servidor calificado sujeto a observación, solicita los documentos de la calificación ante un Comité de la propia institución; y si califica como desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Cree usted que se garantiza la objetividad en las calificaciones?	/		/		/	
14	Considera que la Implementación de la Ley Servir, traerá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico	/		/		/	
15	¿Considera que la Reforma del Servicio Civil a través de la evaluación constante y capacitación contribuirá a mejorar la calidad del servicio público?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4. OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	En su entidad existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral	/		/		/	
17	¿Desde qué ingreso a laborar en su institución hasta la actualidad ha percibido oportunidades de ascenso?	/		/		/	
18	El servicio civil está organizado en Familias de puestos y roles. ¿Cree usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidad de ascenso y Promoción dentro de la institución?	/		/		/	
19	¿Considera los criterios de su Entidad para poder acceder a la formación sea laboral o profesional, son objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	/		/		/	
20	Considera que la entidad promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DR. OCHOA TATAJE, FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

..... del NOVIEMBRE del 2018



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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

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

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

Anexo 06:
Carta de presentación

Escuela de Posgrado
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
Lima, 17 de noviembre de 2018

Carta de Presentación N° 91 – 2018 EPG – UCV ATE

Señor(a):

CARLOS ANTONIO ROMERO RIVERA

PRESIDENTE DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, LIMA

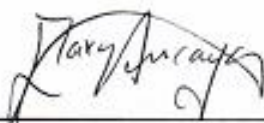
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUIMPER APAZA, LOURDES**; identificado con DNI N°10243219 y código de matrícula N° 7001178655; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**" EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, 2018"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Mg. María del Carmen Ancaya Martínez
 Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
 Universidad César Vallejo



Anexo 07:
Carta de autorización de la institución



PERU

Ministerio de Justicia

INSTITUTO
Nacional Penitenciario

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARGO

Lima,

31 DIC 2018

CARTA N° 365 -2018-INPE/09

Señora

Mg. María del Carmen Ancaya Martínez .

**COORDINADORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – CAMPUS ATÉ – DE LA UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO**

De nuestra consideración:

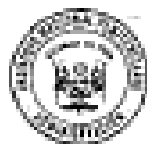
Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarla a nombre del Instituto Nacional Penitenciario - INPE y a la vez comunicarle que su solicitud de fecha 17 de noviembre de 2018, referente al permiso y las brindar facilidades a la estudiante Quimper Apaza, Lourdes, quien se encuentra desarrollando su trabajo de investigación en el INPE.

En tal sentido, se le comunica que se autoriza su solicitud a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación denominado: "El servicio Civil y la Motivación Laboral en los Trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018".

Agradeceré, se proporcione un ejemplar de la citada investigación al finalizar el cual será coordinado con la Srta. Patricia Rodríguez Mendoza, a los números 425-1578 Anexo 3612 o al 940195430 y/o al correo electrónico prodriguezr@inpe.gob.pe.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar las muestras de consideración y deferencia personal.

Atentamente,



Virginia Rojas Rojas
 VIRGINIA ROJAS ROJAS
 OFICIA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
 INPE



Rojas
UCV
13/12/18

Anexo 08:
Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable 1: Servicio civil

Incorporación servicio civil					Gestión de rendimiento					Capacitación y desarrollo					Compensaciones					Servicio Civil				
5	1	5	4	1	16	5	5	5	2	2	19	3	3	1	2	3	12	1	5	1	2	1	10	57
1	2	1	5	1	10	2	5	3	2	2	14	3	3	2	3	3	14	1	1	3	1	1	7	45
3	2	4	5	4	18	2	4	5	5	4	20	5	5	1	1	1	13	1	5	1	1	1	9	60
4	2	4	5	3	18	3	3	5	5	3	19	3	3	3	3	3	15	1	5	3	1	3	13	65
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
3	3	5	5	3	19	3	5	5	3	3	19	5	5	2	2	2	16	1	3	1	1	1	7	61
1	2	3	4	4	14	4	5	5	5	4	23	3	3	1	3	3	13	1	3	5	5	2	16	66
2	2	3	3	1	11	1	3	3	2	2	11	3	3	2	3	2	13	1	3	2	1	1	8	43
5	4	4	5	1	19	3	5	2	2	3	15	4	4	1	1	4	14	3	4	1	1	1	10	58
3	2	3	3	1	12	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	42
1	1	1	2	1	6	3	5	2	2	4	16	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	37
3	3	3	3	1	13	3	4	4	4	4	19	2	4	2	3	3	14	1	3	3	2	2	11	57
4	1	5	4	1	15	1	5	1	1	5	13	1	5	2	4	1	13	1	5	1	1	1	9	50
4	3	4	3	5	19	3	4	5	4	3	19	5	4	3	4	5	21	2	4	4	2	2	14	73
5	1	3	3	5	17	1	1	1	2	2	7	2	3	3	2	2	12	2	4	2	2	2	12	48
3	3	5	5	3	19	3	5	5	3	3	19	5	5	2	2	2	16	1	3	1	1	1	7	61
1	2	3	4	4	14	4	5	5	5	4	23	3	3	1	3	3	13	1	3	5	5	2	16	66
2	2	3	3	1	11	1	3	3	2	2	11	3	3	2	3	2	13	1	3	2	1	1	8	43
5	4	4	5	1	19	3	5	2	2	3	15	4	4	1	1	4	14	3	4	1	1	1	10	58
3	2	3	3	1	12	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	42
1	1	1	2	1	6	3	5	2	2	4	16	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	37
3	2	5	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	57
3	2	5	3	1	14	2	3	3	4	3	15	2	5	4	4	4	19	1	3	2	2	1	9	57
1	2	3	4	2	12	1	2	3	1	1	8	3	4	3	3	4	17	1	2	1	1	1	6	43

3	3	5	5	3	19	2	5	4	4	3	18	4	5	1	1	5	16	1	3	2	1	1	8	61
1	1	3	4	3	12	1	2	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	52
1	2	1	4	1	9	3	5	2	1	2	13	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	36
1	2	1	3	1	8	2	4	1	2	3	12	3	3	3	3	3	15	1	3	1	2	2	9	44
5	3	1	4	1	14	1	5	5	5	3	19	5	5	3	3	3	19	1	1	1	1	1	5	57
4	2	5	4	3	18	2	3	3	3	3	14	3	5	2	3	3	16	1	5	4	2	1	13	61
2	3	2	4	3	14	3	4	5	4	3	19	2	4	2	3	3	14	1	3	2	2	1	9	56
2	1	5	5	5	18	2	5	4	3	3	17	5	4	3	3	2	17	3	3	2	2	3	13	65
1	3	3	3	2	12	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	1	10	49
3	2	5	3	4	17	2	4	4	2	2	14	3	5	1	1	5	15	1	2	1	1	1	6	52
4	3	3	5	1	16	1	4	5	3	3	16	4	2	2	2	4	14	1	3	4	1	1	10	56
5	5	5	5	3	23	3	3	4	4	4	18	3	3	2	2	1	11	3	5	3	1	1	13	65
4	2	5	4	3	18	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	2	3	3	3	2	13	70
4	2	4	3	3	16	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12	67
3	2	1	2	1	9	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	1	3	4	2	2	12	45
4	2	4	3	3	16	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12	67
2	5	5	5	2	19	4	5	2	5	2	18	5	5	3	3	3	19	2	3	2	2	2	11	67
1	2	5	4	1	13	4	4	3	1	1	13	4	2	2	2	3	13	1	1	1	1	1	5	44
1	1	1	1	1	5	1	5	3	3	3	15	1	3	2	3	4	13	1	3	1	2	1	8	41
3	1	4	4	3	15	3	5	5	3	3	19	4	4	3	4	4	19	2	3	4	2	1	12	65
3	2	1	5	5	16	1	5	5	3	2	16	4	5	1	1	4	15	1	1	3	2	2	9	56
5	5	5	5	3	23	3	3	4	4	4	18	3	3	2	2	1	11	3	5	3	1	1	13	65
4	2	5	4	3	18	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	2	3	3	3	2	13	70
5	4	5	2	3	19	2	4	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	2	4	1	1	1	9	62
3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	2	3	3	2	3	13	2	2	3	1	3	11	58
1	2	2	5	2	12	2	5	5	5	5	22	5	2	3	4	4	18	1	2	2	2	2	9	61
1	1	1	5	1	9	1	3	3	3	3	13	3	3	1	3	1	11	1	4	1	1	1	8	41
1	2	5	3	1	12	1	1	2	2	2	8	2	3	3	2	2	12	2	1	3	2	1	9	41
5	2	5	4	4	20	3	4	5	3	4	19	5	5	3	5	5	23	2	5	1	3	1	12	74

5	3	4	4	4	20	3	4	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	2	5	3	4	3	17	79
2	2	1	4	1	10	2	3	3	3	2	13	4	4	3	5	4	20	1	2	4	1	1	9	52
5	3	4	5	5	22	1	5	5	5	5	21	5	5	2	3	2	17	3	5	4	2	1	15	75
4	1	5	4	1	15	1	5	5	5	5	21	3	5	3	3	3	17	1	1	1	1	1	5	58
1	1	5	5	4	16	1	5	5	1	1	13	5	5	1	2	2	15	1	1	1	1	1	5	49
3	3	5	5	5	21	2	4	4	4	4	18	4	5	4	5	5	23	4	3	4	4	3	18	80
3	3	5	4	1	16	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	1	3	3	3	3	13	76
2	2	4	3	2	13	2	5	5	2	4	18	4	4	2	2	3	15	2	2	3	2	2	11	57
4	2	5	4	1	16	2	4	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	2	3	3	14	63
3	1	3	5	1	13	1	3	3	1	1	9	2	3	1	2	2	10	1	3	3	1	1	9	41
3	1	1	5	1	11	3	5	4	3	3	18	3	2	2	3	2	12	1	3	1	3	1	9	50
5	2	5	5	3	20	2	3	2	3	2	12	2	5	1	1	1	10	1	3	2	1	1	8	50
3	3	4	4	1	15	3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	4	21	1	4	1	1	1	8	61
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	1	21	4	1	1	1	1	8	69
5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	87
5	3	5	5	3	21	3	5	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22	1	5	3	1	1	11	76
1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	1	1	5	1	2	10	63
3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	2	12	56
2	2	5	5	4	18	2	4	4	4	3	17	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	1	10	58
3	2	5	5	2	17	2	4	5	3	4	18	4	5	1	3	5	18	1	4	2	1	1	9	62
5	5	5	5	1	21	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	1	5	1	1	1	9	76
5	2	5	5	5	22	2	5	5	2	2	16	4	5	2	2	2	15	1	5	4	2	2	14	67
3	2	1	1	1	8	3	1	3	3	3	13	3	3	1	2	2	11	1	3	3	1	1	9	41
3	3	5	5	3	19	3	4	5	4	4	20	4	5	5	5	4	23	2	5	2	2	2	13	75
3	3	4	3	4	17	4	4	5	4	5	22	3	5	4	5	5	22	4	3	3	3	3	16	77
5	2	5	4	1	17	2	5	5	4	4	20	4	3	2	2	3	14	1	5	4	1	1	12	63
1	1	5	5	1	13	4	5	5	5	4	23	4	5	1	3	4	17	2	2	2	3	1	10	63
3	2	3	3	1	12	3	5	5	4	3	20	4	5	2	3	3	17	2	3	2	2	2	11	60
5	2	3	3	1	14	3	5	4	5	2	19	3	4	2	3	4	16	4	3	3	2	2	14	63

5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	4	5	3	4	5	21	1	4	2	2	2	11	77
5	3	5	5	3	21	2	5	4	4	4	19	3	4	3	5	4	19	1	1	4	1	1	8	67
1	1	5	5	1	13	1	5	5	5	5	21	5	4	4	4	4	21	2	2	5	1	2	12	67
3	2	4	4	2	15	2	3	3	2	3	13	4	4	1	1	1	11	2	2	3	1	1	9	48
5	3	5	5	3	21	2	5	4	4	4	19	3	4	3	5	4	19	1	1	4	1	1	8	67
5	3	5	5	4	22	3	5	4	3	4	19	3	5	4	4	5	21	1	5	3	2	3	14	76
5	1	5	4	1	16	5	5	5	2	2	19	3	3	1	2	3	12	1	5	1	2	1	10	57
1	2	1	5	1	10	2	5	3	2	2	14	3	3	2	3	3	14	1	1	3	1	1	7	45
3	2	4	5	4	18	2	4	5	5	4	20	5	5	1	1	1	13	1	5	1	1	1	9	60
4	2	4	5	3	18	3	3	5	5	3	19	3	3	3	3	3	15	1	5	3	1	3	13	65
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
3	3	5	5	3	19	3	5	5	3	3	19	5	5	2	2	2	16	1	3	1	1	1	7	61
1	2	3	4	4	14	4	5	5	5	4	23	3	3	1	3	3	13	1	3	5	5	2	16	66
2	2	3	3	1	11	1	3	3	2	2	11	3	3	2	3	2	13	1	3	2	1	1	8	43
5	4	4	5	1	19	3	5	2	2	3	15	4	4	1	1	4	14	3	4	1	1	1	10	58
3	2	3	3	1	12	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	42
1	1	1	2	1	6	3	5	2	2	4	16	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	37
3	3	3	3	1	13	3	4	4	4	4	19	2	4	2	3	3	14	1	3	3	2	2	11	57
4	1	5	4	1	15	1	5	1	1	5	13	1	5	2	4	1	13	1	5	1	1	1	9	50
4	3	4	3	5	19	3	4	5	4	3	19	5	4	3	4	5	21	2	4	4	2	2	14	73
5	1	3	3	5	17	1	1	1	2	2	7	2	3	3	2	2	12	2	4	2	2	2	12	48
3	3	5	5	3	19	3	5	5	3	3	19	5	5	2	2	2	16	1	3	1	1	1	7	61
1	2	3	4	4	14	4	5	5	5	4	23	3	3	1	3	3	13	1	3	5	5	2	16	66
2	2	3	3	1	11	1	3	3	2	2	11	3	3	2	3	2	13	1	3	2	1	1	8	43
5	4	4	5	1	19	3	5	2	2	3	15	4	4	1	1	4	14	3	4	1	1	1	10	58
3	2	3	3	1	12	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	42
1	1	1	2	1	6	3	5	2	2	4	16	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	37
3	2	5	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	57
3	2	5	3	1	14	2	3	3	4	3	15	2	5	4	4	4	19	1	3	2	2	1	9	57

1	2	3	4	2	12	1	2	3	1	1	8	3	4	3	3	4	17	1	2	1	1	1	6	43
3	3	5	5	3	19	2	5	4	4	3	18	4	5	1	1	5	16	1	3	2	1	1	8	61
1	1	3	4	3	12	1	2	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	52
1	2	1	4	1	9	3	5	2	1	2	13	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	36
1	2	1	4	1	9	2	4	1	2	3	12	3	3	3	3	3	15	1	3	1	2	2	9	45
5	3	1	4	1	14	1	5	5	5	3	19	5	5	3	3	3	19	1	1	1	1	1	5	57
4	2	5	4	3	18	2	3	3	3	3	14	3	5	2	3	3	16	1	5	4	2	1	13	61
2	3	2	4	3	14	3	4	5	4	3	19	2	4	2	3	3	14	1	3	2	2	1	9	56
2	1	5	5	5	18	2	5	4	3	3	17	5	4	3	3	2	17	3	3	2	2	3	13	65
1	3	3	3	2	12	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	1	10	49
3	2	5	3		13	2	4	4	2	2	14	3	5	1	1	5	15	1	2	1	1	1	6	48
4	3	3	5	1	16	1	4	5	3	3	16	4	2	2	2	4	14	1	3	4	1	1	10	56
5	5	5	5	3	23	3	3	4	4	4	18	3	3	2	2	1	11	3	5	3	1	1	13	65
4	2	5	4	3	18	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	2	3	3	3	2	13	70
4	2	4	3	3	16	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12	67
4	2	1	2	1	10	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	1	3	4	2	2	12	46
4	2	4	3	3	16	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12	67
2	5	5	5	2	19	4	5	2	5	2	18	5	5	3	3	3	19	2	3	2	2	2	11	67
1	2	5	4	1	13	4	4	3	1	1	13	4	2	2	2	3	13	1	1	1	1	1	5	44
1	1	1	1	1	5	1	5	3	3	3	15	1	3	2	3	4	13	1	3	1	2	1	8	41
3	1	4	4	3	15	3	5	5	3	3	19	4	4	3	4	4	19	2	3	4	2	1	12	65
3	2	1	5	5	16	1	5	5	3	2	16	4	5	1	1	4	15	1	1	3	2	2	9	56
5	5	5	5	3	23	3	3	4	4	4	18	3	3	2	2	1	11	3	5	3	1	1	13	65
4	2	5	4	3	18	3	5	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	2	3	3	3	2	13	70
5	4	5	2	3	19	2	4	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	2	4	1	1	1	9	62
3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	2	3	3	2	3	13	2	2	3	1	3	11	58
1	2	2	5	2	12	2	5	5	5	5	22	5	2	3	4	4	18	1	2	2	2	2	9	61
1	1	1	5	1	9	1	3	3	3	3	13	3	3	1	3	1	11	1	4	1	1	1	8	41
1	2	5	3	1	12	1	1	2	2	2	8	2	3	3	2	2	12	2	1	3	2	1	9	41

5	2	5	4	4	20	3	4	5	3	4	19	5	5	3	5	5	23	2	5	1	3	1	12	74
5	3	4	4	4	20	3	4	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	2	5	3	4	3	17	79
2	2	1	4	1	10	2	3	3	3	2	13	4	4	3	5	4	20	1	2	4	1	1	9	52
5	3	4	5	5	22	1	5	5	5	5	21	5	5	2	3	2	17	3	5	4	2	1	15	75
4	1	5	4	1	15	1	5	5	5	5	21	3	5	3	3	3	17	1	1	1	1	1	5	58
1	1	5	5	4	16	1	5	5	1	1	13	5	5	1	2	2	15	1	1	1	1	1	5	49
3	3	5	5	5	21	2	4	4	4	4	18	4	5	4	5	5	23	4	3	4	4	3	18	80
3	3	5	4	1	16	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	1	3	3	3	3	13	76
2	2	4	3	2	13	2	5	5	2	4	18	4	4	2	2	3	15	2	2	3	2	2	11	57
4	2	5	4	1	16	2	4	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	2	3	3	14	63
3	1	3	5	1	13	1	3	3	1	1	9	2	3	1	2	2	10	1	3	3	1	1	9	41
3	1	1	5	1	11	3	5	4	3	3	18	3	2	2	3	2	12	1	3	1	3	1	9	50

Base de datos de la variable 2: Motivación laboral

Condiciones físicas					Salario					Estabilidad del empleo					Ascenso y promoción					Motivación Laboral.				
2	2	2	4	3	13	1	1	1	1	3	7	3	2	3	2	3	13	1	1	5	3	1	11	44
3	5	2	5	5	20	1	3	2	2	4	12	3	1	4	5	3	16	1	1	1	3	3	9	57
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	5	9	4	4	5	3	5	21	2	1	3	1	1	8	45
3	1	3	3	3	13	1	1	1	3	5	11	3	3	3	5	5	19	1	1	1	3	3	9	52
2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	25
3	2	2	3	1	11	1	1	1	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	2	5	3	2	15	49
4	5	5	4	4	22	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	67
3	3	2	3	3	14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	3	1	1	8	33
2	1	1	4	3	11	3	3	3	1	3	13	3	1	1	1	2	8	1	1	3	3	3	11	43
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
4	4	4	4	4	20	1	3	3	3	3	13	3	1	1	4	3	12	3	2	3	3	3	14	59
2	2	1	3	3	11	1	1	1	1	4	8	2	1	5	2	4	14	1	1	2	2	1	7	40
3	4	3	3	2	15	2	3	2	1	4	12	3	4	2	3	4	16	2	1	5	4	2	14	57
1	2	1	3	3	10	1	1	1	3	5	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11	43
3	2	2	3	1	11	1	1	1	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	2	5	3	2	15	49
4	5	5	4	4	22	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	67
3	3	2	3	3	14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	3	1	1	8	33
2	1	1	4	3	11	3	3	3	1	3	13	3	1	1	1	2	8	1	1	3	3	3	11	43
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	3	4	3	4	17	2	2	2	2	2	10	1	1	1	4	3	10	2	2	3	2	2	11	48
4	4	4	3	1	16	2	1	1	2	3	9	3	1	1	4	3	12	1	3	3	1	1	9	46
4	4	5	4	3	20	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	37

1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	8	1	1	1	3	3	9	4	2	2	4	1	13	35
3	3	3	2	2	13	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	1	1	3	4	1	10	51
4	4	3	5	5	21	1	1	1	1	5	9	1	1	2	5	4	13	1	1	1	1	1	5	48
1	3	2	3	3	12	2	2	2	1		7	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	1	10	39
1	5	3	5	3	17	1	1	1	1	3	7	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	38
2	2	2	3	1	10	1	2	2	1	4	10	2	2	2	3	1	10	1	2	1	2	1	7	37
3	3	4	2	1	13	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	3	11	1	2	2	2	2	9	38
3	2	2	4	2	13	4	1	1	2	3	11	3	3	3	4	4	17	2	1	3	3	3	12	53
3	4	3	3	2	15	1	2	3	1	2	9	3	2	3	2	3	13	3	1	3	3	2	12	49
4	2	2	4	1	13	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	4	9	1	1	4	1	1	8	36
5	4	3	5	1	18	1	1	1	1	3	7	3	4	1	2	4	14	1	1	3	3	1	9	48
2	2	1	3	2	10	3	3	3	1	4	14	3	3	3	3	3	15	1	1	4	3	1	10	49
3	3	2	4	4	16	2	2	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	4	14	55
3	4	2	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	4	16	3	1	2	2	3	11	53
5	4	4	5	5	23	2	2	2	2	2	10	2	1	4	4	2	13	2	1	2	2	2	9	55
3	4	2	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	4	16	3	1	2	2	3	11	53
4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	1	9	1	3	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	46
1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	25
1	1	1	3	2	8	1	1	1	2	3	8	2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	39
3	2	1	3	3	12	2	3	3	2	3	13	3	1	2	3	3	12	2	1	3	3	3	12	49
1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	5	2	4	2	1	14	33
2	2	1	3	2	10	3	3	3	1	4	14	3	3	3	3	3	15	1	1	4	3	1	10	49
3	3	2	4	4	16	2	2	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	4	14	55
2	2	1	4	2	11	1	1	1	1	4	8	4	4	3	4	5	20	2	1	5	2	2	12	51
4	4	3	4	3	18	4	4	3	2	3	16	3	4	3	4	2	16	4	4	3	2	3	16	66
5	3	4	3	2	17	2	2	2	2	3	11	4	3	3	3	5	18	2	3	3	3	3	14	60
4	1	2	4	2	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	28
2	1	1	3	3	10	2	1	3	2	1	9	2	3	3	5	3	16	3	3	3	1	1	11	46
4	3	1	3	2	13	2	1	1	2	4	10	4	4	3	3	4	18	2	1	2	2	2	9	50

5	4	4	4	3	20	2	2	2	3	4	13	4	3	4	3	4	18	3	1	3	4	2	13	64
4	2	2	3	2	13	1	1	2	2	3	9	1	1	2	4	4	12	4	1	2	3	2	12	46
4	5	2	5	5	21	2	1	1	1	4	9	4	2	3	3	3	15	1	1	3	4	2	11	56
3	1	1	3	1	9	1	3	2	1	1	8	1	2	2	5	3	13	1	3	1	1	1	7	37
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	5	2	4	4	4	5	19	1	1	1	1	1	5	36
4	4	4	3	3	18	4	4	3	2	3	16	4	3	4	4	4	19	3	2	3	4	3	15	68
4	3	3	4	3	17	2	3	2	2	3	12	4	1	1	3	4	13	4	2	3	3	3	15	57
3	2	4	5	5	19	2	1	5	1	3	12	2	3	1	4	3	13	1	1	2	2	2	8	52
2	2	1	2	4	11	1	2	2	1	3	9	3	2	3	4	3	15	2	2	3	3	1	11	46
1	1	1	2	3	8	1	1	1	1	1	5	2	3	1	3	2	11	1	1	1	1	1	5	29
2	2	2	2	3	11	2	1	1	1	3	8	1	2	3	3	3	12	1	1	3	1	2	8	39
2	1	2	4	4	13	1	1	1	1	3	7	3	2	3	3	3	14	1	1	1	1	1	5	39
4	1	4	3	3	15	1	1	1	1	3	7	3	1	4	2	4	14	1	2	1	3	2	9	45
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	3	7	2	1	5	2	4	14	1	2	1	5	1	10	38
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	2	5	20	2	3	3	3	3	14	75
4	4	2	3	3	16	1	1	1	1	4	8	4	2	4	3	4	17	1	1	4	2	2	10	51
4	4	2	5	5	20	1	1	3	4	4	13	4	1	1	1	1	8	2	2	4	5	4	17	58
3	2	3	3	3	14	2	2	2	2	3	11	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	54
3	3	2	3	4	15	2	1	1	1	1	6	1	1	1	4	3	10	1	3	3	2	2	11	42
4	4	2	4	1	15	1	2	1	1	3	8	3	1	1	3	3	11	1	1	4	1	1	8	42
5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	17	52
2	2	2	5	2	13	1	2	2	1	5	11	2	4	3	4	5	18	1	2	4	4	2	13	55
3	1	1	4	4	13	1	1	1	2	1	6	1	1	2	4	5	13	2	1	1	1	2	7	39
4	3	3	4	2	16	2	2	3	1	3	11	3	3	3	3	4	16	2	3	3	3	3	14	57
4	4	3	5	4	20	4	3	3	4	4	18	4	5	3	5	5	22	3	2	3	5	4	17	77
3	4	2	3	3	15	2	3	3	1	4	13	3	1	5	4	4	17	1	1	5	5	5	17	62
5	3	5	5	5	23	3	3	3	1	1	11	1	1	4	5	4	15	4	3	5	4	2	18	67
5	4	4	5	5	23	3	2	3	1	3	12	3	1	3	5	3	15	2	1	1	1	1	6	56
4	3	3	5	5	20	3	3	2	3	4	15	3	2	4	4	4	17	2	1	1	2	1	7	59

2	2	2	4	4	14	1	1	1	2	4	9	4	4	4	4	20	2	1	1	2	2	8	51	
4	4	4	4	1	17	1	1	1	1	2	6	2	1	3	4	3	13	1	1	1	1	1	5	41
1	1	1	4	2	9	1	1	1	1	2	6	3	4	3	4	2	16	2	4	2	2	4	14	45
2	1	2	3	2	10	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	3	11	1	1	3	1	2	8	37
4	4	4	4	1	17	1	1	1	1	2	6	2	1	3	4	3	13	1	1	1	1	1	5	41
2	2	2	5	4	15	1	2	2	3	5	13	4	5	4	4	5	22	3	3	5	3	3	17	67
2	2	2	4	3	13	1	1	1	1	3	7	3	2	3	2	3	13	1	1	5	3	1	11	44
3	5	2	5	5	20	1	3	2	2	4	12	3	1	4	5	3	16	1	1	1	3	3	9	57
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	5	9	4	4	5	3	5	21	2	1	3	1	1	8	45
3	1	3	3	3	13	1	1	1	3	5	11	3	3	3	5	5	19	1	1	1	3	3	9	52
2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	25
3	2	2	3	1	11	1	1	1	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	2	5	3	2	15	49
4	5	5	4	4	22	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	67
3	3	2	3	3	14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	3	1	1	8	33
2	1	1	4	3	11	3	3	3	1	3	13	3	1	1	1	2	8	1	1	3	3	3	11	43
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
4	4	4	4	4	20	1	3	3	3	3	13	3	1	1	4	3	12	3	2	3	3	3	14	59
2	2	1	3	3	11	1	1	1	1	4	8	2	1	5	2	4	14	1	1	2	2	1	7	40
3	4	3	3	2	15	2	3	2	1	4	12	3	4	2	3	4	16	2	1	5	4	2	14	57
1	2	1	3	3	10	1	1	1	3	5	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11	43
3	2	2	3	1	11	1	1	1	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	2	5	3	2	15	49
4	5	5	4	4	22	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	67
3	3	2	3	3	14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	3	1	1	8	33
2	1	1	4	3	11	3	3	3	1	3	13	3	1	1	1	2	8	1	1	3	3	3	11	43
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
3	3	4	3	4	17	2	2	2	2	2	10	1	1	1	4	3	10	2	2	3	2	2	11	48
4	4	4	3	1	16	2	1	1	2	3	9	3	1	1	4	3	12	1	3	3	1	1	9	46

4	4	5	4	3	20	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	37	
1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	8	1	1	1	3	3	9	4	2	2	4	1	13	35
3	3	3	2	2	13	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	1	1	3	4	1	10	51
4	4	3	5	5	21	1	1	1	1	5	9	1	1	2	5	4	13	1	1	1	1	1	5	48
1	3	2	3	3	12	2	2	2	1		7	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	1	10	39
1	5	3	5	3	17	1	1	1	1	3	7	1	1	1	5	1	9	1	1	3	1	1	7	40
2	2	2	3	1	10	1	2	2	1	4	10	2	2	2	3	1	10	1	2	1	2	1	7	37
3	3	4	2	1	13	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	3	11	1	2	2	2	2	9	38
3	2	2	4	2	13	4	1	1	2	3	11	3	3	3	4	4	17	2	1	3	3	3	12	53
3	4	3	3	2	15	1	2	3	1	2	9	3	2	3	2	3	13	3	1	3	3	2	12	49
4	2	2	4	1	13	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	4	9	1	1	4	1	1	8	36
5	4	3	5	1	18	1	1	1	1	3	7	3	4	1	2	4	14	1	1	3	3	1	9	48
2	2	1	3	2	10	3	3	3	1	4	14	3	3	3	3	3	15	1	1	4	3	1	10	49
3	3	2	4	4	16	2	2	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	4	14	55
3	4	2	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	4	16	3	1	2	2	3	11	53
5	4	4	5	5	23	2	2	2	2	2	10	2	1	4	4	2	13	2	1	2	2	2	9	55
3	4	2	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	4	16	3	1	2	2	3	11	53
4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	1	9	1	3	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	46
1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	9	1	1	1	1	1	5	25
1	1	1	3	2	8	1	1	1	2	3	8	2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	39
3	2	1	3	3	12	2	3	3	2	3	13	3	1	2	3	3	12	2	1	3	3	3	12	49
1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	5	2	4	2	1	14	33
2	2	1	3	2	10	3	3	3	1	4	14	3	3	3	3	3	15	1	1	4	3	1	10	49
3	3	2	4	4	16	2	2	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	4	14	55
2	2	1	4	2	11	1	1	1	1	4	8	4	4	3	4	5	20	2	1	5	2	2	12	51
4	4	3	4	3	18	4	4	3	2	3	16	3	4	3	4	2	16	4	4	3	2	3	16	66
5	3	4	3	2	17	2	2	2	2	3	11	4	3	3	3	5	18	2	3	3	3	3	14	60
4	1	2	4	2	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	28
2	1	1	3	3	10	2	1	3	2	1	9	2	3	3	5	3	16	3	3	3	1	1	11	46

4	3	1	3	2	13	2	1	1	2	4	10	4	4	3	3	4	18	2	1	2	2	2	9	50
5	4	4	4	3	20	2	2	2	3	4	13	4	3	4	3	4	18	3	1	3	4	2	13	64
4	2	2	3	2	13	1	1	2	2	3	9	1	1	2	4	4	12	4	1	2	3	2	12	46
4	5	2	5	5	21	2	1	1	1	4	9	4	2	3	3	3	15	1	1	3	4	2	11	56
3	1	1	3	1	9	1	3	2	1	1	8	1	2	2	5	3	13	1	3	1	1	1	7	37
1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	5	2	4	4	4	5	19	1	1	1	1	1	5	36
4	4	4	3	3	18	4	4	3	2	3	16	4	3	4	4	4	19	3	2	3	4	3	15	68
4	3	3	4	3	17	2	3	2	2	3	12	4	1	1	3	4	13	4	2	3	3	3	15	57
3	2	4	5	5	19	2	1	5	1	3	12	2	3	1	4	3	13	1	1	2	2	2	8	52
2	2	1	2	4	11	1	2	2	1	3	9	3	2	3	4	3	15	2	2	3	3	1	11	46
1	1	1	2	3	8	1	1	1	1	1	5	2	3	1	3	2	11	1	1	1	1	1	5	29
2	2	2	2	3	11	2	1	1	1	3	8	1	2	3	3	3	12	1	1	3	1	2	8	39

Anexo 09:
Base de datos de la prueba piloto

Prueba piloto variable 1: Servicio civil

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	5	4	1	5	5	5	2	2	3	3	1	2	3	1	5	1	2	1
2	1	2	1	5	1	2	5	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1
3	3	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1
4	4	2	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	2	2	2	1	3	1	1	1
7	1	2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	1	3	3	1	3	5	5	2
8	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1
9	5	4	4	5	1	3	5	2	2	3	4	4	1	1	4	3	4	1	1	1
10	3	2	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	2	1	3	5	2	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
12	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	1	3	3	2	2
13	4	1	5	4	1	1	5	1	1	5	1	5	2	4	1	1	5	1	1	1
14	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	4	4	2	2
15	5	1	3	3	5	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	20

Prueba piloto variable 2: Motivación laboral

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	4	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	5	3	1
2	3	5	2	5	5	1	3	2	2	4	3	1	4	5	3	1	1	1	3	3
3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	4	4	5	3	5	2	1	3	1	1
4	3	1	3	3	3	1	1	1	3	5	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
6	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2
7	4	5	5	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3
8	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1
9	2	1	1	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3
10	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	2	3	3	3
13	2	2	1	3	3	1	1	1	1	4	2	1	5	2	4	1	1	2	2	1
14	3	4	3	3	2	2	3	2	1	4	3	4	2	3	4	2	1	5	4	2
15	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

Anexo 10:
**Declaración jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico**

**Declaración Jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico**

Yo, Br. Lourdes Quimper Apaza, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Ate, identificada con DNI N° 10243219, con el artículo titulado "El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de diciembre de 2018



Br. Lourdes Quimper Apaza

DNI N° 10243219

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María del Carmen Emilia Ancaya Martínez, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”** de la estudiante **Lourdes Quimper Apaza**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 19 de enero del 2019


.....
Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Asesora Metodológico y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321

Mg. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez

DNI: 10352960



El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Quimper Apaza, Lourdes

ASISORA:
Mg. Anceya Martínez, María Del Carmen Emilia

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú
2019



Lourdes Quimper Apaza

Dr. María del Carmen Anceya Martínez
Asesora Metodológica y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321

Match Overview

19%

- 1 repositorio.ucv.edu.pe Internet Source 9%
- 2 core.ac.uk Internet Source 1%
- 3 geditssuisaparciovald... Internet Source 1%
- 4 docslide.us Internet Source 1%
- 5 publicaciones.urbe.edu Internet Source 1%
- 6 tesis.ucsm.edu.pe Internet Source <1%
- 7 repositorio.eiposgrado... Internet Source <1%

Yo QUIMPER APAZA LOURDES....., identificado con DNI N° 10243219,
egresado de la Escuela Profesional de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO
NACIONAL PENITENCIARIO, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 10243219

FECHA: 09 de ABRIL del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. QUIMPER APAZA LOURDES

TESIS TITULADA :

EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: POR MAYORÍA


Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Asesora Metodológica y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321

