



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Ley de Servicio Civil y Motivación en los trabajadores de una
Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022**

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

AUTOR:

Meléndez Calderón Fiorella Stacy (orcid.org/ 0000-0002-6900-1197)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera Groberti Alfredo (orcid.org/ 0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional.

A mis padres y hermanas, por darme el ejemplo de superación, humildad y sacrificio y, por motivarme cada día a llegar a lo más alto de la cima.

La Autora.

Agradecimiento

El principal agradecimiento es a Dios por permitirme continuar con vida y buena salud para llegar hasta el final de mi maestría. A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes, al personal del Centro Hospitalario de Chimbote y a mi asesor por su orientación y dedicación para la culminación de mi tesis.

Meléndez Calderón Fiorella Stacy

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre ley de servicio civil y motivación	17
Tabla 2. Percepción de la ley de servicio civil	18
Tabla 3. Nivel de Motivación	19
Tabla 4. Relación entre ley de servicio civil y motivación intrínseca	20
Tabla 5. Relación entre ley de servicio civil y motivación extrínseca	21
Tabla 6. Relación entre ley de servicio civil y motivación trascendente	22

Resumen

El desarrollo del presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ley de servicio civil y la motivación en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022, presentando una investigación de tipo básica, diseño descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, se trabajó con una población censal de 50 trabajadores, donde se empleó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recolección de información, obteniéndose como resultados un coeficiente de correlación Rho de 0.722 y una significancia de 0.00, lo que permitió concluir que existe relación alta entre las variables de estudio, de igual manera, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras clave: servicio civil, motivación, gestión pública.

Abstract

The development of this research work is located in the line of research of public policy management, with the general objective of determining the relationship between the civil service law and the motivation in the workers of a Public Institution of Cáceres del Perú, 2022, presenting a basic research, correlational descriptive design and quantitative approach, where a survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for collecting information, obtaining as results a Rho correlation coefficient of 0.722 and a significance of 0.00, which which allowed to conclude that there is a high relationship between the study variables, in the same way, the null hypothesis was rejected and the hypothesis proposed in the study was accepted.

Keywords: civil service, motivation, public management

I. INTRODUCCIÓN

La reforma del Estado viene siendo una dificultad y un serio problema que inquieta y que se afronta de manera parcial por las administraciones de turno a nivel mundial, estos cambios que se vienen generando a través de la administración, concretamente de la administración de recursos humanos viene generando cambios en la ejecución de la ley de servicio civil que el objetivo principal es modernizar y actualizar la gestión humana en todas las entidades a cargo del estado con el objetivo principal generar un buen servicio al ciudadano, estos cambios incluyen políticas, procesos y procedimientos a los regímenes laborales existentes en las diferentes entidades de los estados de América Latina, esto fue presentado por Siklodi (2018) en el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL.

Chile y Argentina son dos de los países donde la ejecución de la normatividad se logró realizar creando una revolución en la gestión de personas en las entidades del gobierno, sin embargo, estos cambios generaron ciertas complicaciones en la motivación de los servidores teniendo niveles motivacionales bajos con un 58% según la percepción de los trabajadores en estos países, de la misma manera los cambios en la percepción y de paradigmas en la gestión pública debe fomentarse constantemente en los trabajadores tal como afirman Lacoviello, (2015) y O'Flynn (2007).

En relación a nuestro país, es decir en el Perú, la gestión humana en las últimas décadas ha venido mostrando diversos cambios en la ejecución de la norma de servicio civil en las entidades estatales, esto implica varios cambios que tiene que ver con la profesionalización y meritocracia de los asalariados pertenecientes al Estado, así mismo los cambios están orientados a los procesos de contratación, evaluación, compensación y desarrollo de los trabajadores, esto ha generado diversas opiniones y reacciones ya que muchos servidores ven con temor y consideran una amenaza a la implementación de esta ley, en ese sentido un buen grupo de trabajadores a través de sus representantes sindicales vienen rechazando el correcto desarrollo de la ley, por otro lado, se evidencio un impacto significativo en los niveles de motivación en los servidores públicos con

estabilidad laboral y en aquellos que pertenecen al régimen laboral 276 (Martínez, 2017).

La implementación en el contexto nacional destaca la entidad Municipal de Guadalupe, en esta entidad y como en muchas instituciones del Estado, se evidencian distintos regímenes laborales y donde en cada régimen se consigna beneficios diversos, oportunidades de desarrollo distintos, y sueldos con escalas salariales variados, así mismo existe limitaciones en cuanto al ascenso de cargos, por otro lado, existen personal que a pesar de su desempeño sobresaliente no son reconocidos, así también se evidencia que no hay programas de incentivos, así también muestran poco valor al mérito u desarrollo profesional, por lo cual los trabajadores se sienten infravalorados en su labor diaria (Castañeda Verde Meléndez Gómez Cáceres, 2020). Una publicación realizado por Quispe (2020) en una entidad municipal de Puno, mostró a través de sus resultados que los trabajadores no tienen claro en que consiste este cambio de régimen, esta desinformación y la incertidumbre que implica todo este cambio, genera en un porcentaje de algunos trabajadores (69%) que sientan que sus derechos ganados al cambiar de régimen, tales como prestaciones económicas, capacitación y beneficios de acuerdo a su meritocracia, se vean afectados y disminuidos y por lo tanto su nivel de motivación ante esta situación es baja, sin embargo un 30% de ellos considera que este cambio ayudará a su crecimiento personal y profesional y por lo tanto sus expectativas y motivación son altas.

En las entidades públicas del Distrito de Cáceres del Perú donde la transición de los diferentes regímenes (Dec. Leg. 276, 728, y 1057) ya viene desarrollando opiniones diversas respecto a estos cambios, los que evidencian mayor resistencia y altos niveles de desmotivación es en el personal nombrado, pero también se evidencia que un buen número de trabajadores si está de conforme y de acuerdo con estos cambios y consideran que solo con la meritocracia de los servidores públicos se mejorará el servicio al ciudadano. Cabe mencionar que la migración al servicio civil es una actividad ya establecida y que se tiene que cumplir en las entidades nacionales, en ese sentido su cumplimiento debe ser acatado de manera total, si no están sujetas a la sanción correspondiente.

Teniendo esta premisa se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la Ley de servicio civil y la motivación en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022?

Se justifica por:

Conveniencia, ya que al estar al tanto cómo se halla la realidad de uno y otra variable, esta indagación benefició concisamente a las entidades del Estado, para tomar las mejores direcciones en el perfeccionamiento de ambas variables. La presente investigación tiene relevancia social, debido a que esta beneficia principalmente a los ciudadanos ya que tendrán servidores públicos más competentes y motivados y esto tiene un impacto positivo en los servicios brindados a la ciudadanía del sector. También esta investigación es carácter teórico, ya que sirve como soporte académico a instituciones educativas, comunidad científica e investigadores en general, ya que es un aporte científico de una variable que ha sido poco estudiada a nivel regional, así mismo, los resultados y conclusiones contribuyen con nuevos conocimientos que podría ser utilizado como insumo en futuras investigaciones. Es práctico, porque a través de las deducciones se brindó advertencias a los gestores de estas entidades para que puedan mejorar los niveles bajos en relación a la apreciación de la norma y la motivación de los trabajadores de este sector. Así también se tuvo carácter también metodológico, ya que aporta a las instituciones públicas y académicas en general con instrumentos con altos índices de objetividad tanto por su nivel de validez y confiabilidad, la cual sirve como reseña en su uso para estudios posteriores.

Para la presente investigación el objetivo general es, Determinar la relación existente entre la Ley de servicio civil y la motivación en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022. Los objetivos específicos son; Identificar la percepción de la Ley de servicio civil en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022, Identificar el nivel de Motivación en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022, Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión intrínseca en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022, Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión extrínseca en

los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022,
Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión trascendencia
en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

La investigación tendrá las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Ley de servicio civil y la motivación en los
trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre La ley de servicio civil y la motivación
en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En Polonia, Chmielewska, (2020) en su artículo realizado en médicos de hospitales estatales y donde estableció la relación entre motivación y actitud laboral, dentro de los resultados más relevantes se estableció que hay efecto de la motivación específicamente de los estilos de supervisión tiene efectos importantes en el desempeño en la población de estudio, así mismo la asociación de Spearman fue 0.490.

En Guayaquil, Villarreal (2019) relacionó la gestión directiva y motivación laboral en una entidad estatal, así mismo las conclusiones evidencian un nivel de 67% de motivación y una relación alta y directa, por lo cual si hay una mejor gestión de los directivos los niveles de motivación serán altos y positivos.

Encarnación (2018) investigó en Madrid sobre la profesionalización del servicio civil en la gestión estatal, los objetivos planteados fueron explicar los avances y perspectivas del no cumplimiento de la implementación de un servicio civil para tener servidores eficientes y eficaces en el desarrollo de sus funciones, las conclusiones estuvieron ligadas a las políticas de gestión de personas, la meritocracia y capacitación para un crecimiento y desarrollo sostenible de los servidores públicos.

En el contexto nacional tenemos a: Lezama (2022) investigó en relación a la Ley de servicio Civil y Motivación en Ascope, el objetivo fue relacionar entre ambas variables la muestra a estudiar estuvo constituida por 183 personas, se empleó el cuestionario para recoger información y los resultados fueron que existe relación significativa alta con un 0.798, es decir a mayor entendimiento sobre la ley de servicio civil la motivación se incrementará en esta entidad, de la misma manera los niveles de motivación hallados fueron de 40% siendo bajos.

Rojas y Montoya (2021) investigó en su artículo sobre la incidencia del servicio civil en el análisis de puestos en 98 servidores públicos de la UNMSM, de acuerdo a los resultados se aprecia que hay influencia significativa, en términos de entrenamientos y tareas asignadas como nuevos objetivos de análisis de puestos en el nuevo régimen para el trabajador público, es decir de acuerdo a la nueva implementación de los nuevos análisis de puestos

se debe adecuar a las nuevas exigencias propuestas en la normativa del servicio civil.

Quispe (2020) desarrolló un artículo concerniente a la percepción de la ley de Servicio Civil en Puno, las conclusiones más importantes fueron que un 54% de trabajadores no estaban enterados de la implementación de esta ley, otro 35% si están enterados de esta ley, pero se enteraron por su propia cuenta y un 29% consideran importante y se muestran interesados en el tránsito a este nuevo régimen de trabajo.

Cabanillas (2019) realizó un estudio correlacional en una Municipalidad de Piura, donde las variables fueron; Ley de Servicio Civil y Satisfacción en trabajadores, la muestra estuvo compuesta por 14 personas del área de personal, así mismo lo que corresponde a los resultados, se aprecia que el 71% de trabajadores se muestran no conformes y reacios al cambio de régimen laboral, por otro lado, el nivel de correlación presentado fue de 0.174 siendo positiva baja, es decir se evidencia un impacto positivo pero bajo entre la ley y la satisfacción y uno de los argumentos más importantes es la afectación de derechos en algunos trabajadores.

Guevara y Ramírez (2019) investigó en Tumbes sobre la ley de servicio civil y resistencia al cambio en servidores públicos en una entidad del estado, los resultados más importantes fueron que más del 50% de servidores se resisten a la implementación del nuevo régimen, así mismo aquel factor que más influye son las evaluaciones o la gestión del rendimiento, otro aspecto importante que incide en la resistencia es la falta de información al personal sobre nuevo régimen de servicio civil.

Suarez (2019) investigó en una entidad castrense la relación entre La Ley del Servicio Civil y el Desempeño, la población estuvo constituida por 21 participantes y donde utilizó el método de relación Chi cuadrado encontrándose un valor de 12.50, indicando la relación de las variables estudiadas, así mismo, la percepción de los trabajadores referente a la implementación de la ley es regular y considerada que aún se encuentra en proceso.

Ruiz (2018) en su estudio donde relaciono la ley de servicio civil y el sistema remunerativo, concluyó que hay relación positiva y directa entre las variables, es decir el servicio civil a través de su implementación tiene una influencia positiva en el sistema remunerativo de los trabajadores de una Municipalidad de Sánchez Carrión.

Torres (2018) realizó un artículo sobre la reforma de la ley de servicio civil en el Perú, también analizó los factores que inciden en su avance en las entidades estatales, el estudio fue mixto, y las conclusiones más importantes fueron que hay un buen diseño de la ley servir aplicadas a las empresas del estado, un factor importante es que se requiere un periodo de tiempo para su implementación, ejecución y evaluación, además que es importante socializar e involucrar a todo el personal involucrado en la reforma para su éxito, finalmente concluye que el sector público se beneficiaría ya que tendría servidores más preparados en servicio de la comunidad y también las condiciones laborales mejorarían en relación a la prestación económica.

Valencia y Calla (2019) realizó una investigación en Madre de Dios, buscó relacionar las variables ley de servicio civil y cultura organizacional, los resultados evidenciaron que, si existe relación positiva alta entre ambas variables la hipótesis general se aceptó, ante estos resultados se aprecia la normatividad fortaleció la cultura a nivel institucional.

Cánepa y Ocampo (2017) en su investigación realizada en una entidad pública realizada en la ciudad de Tumbes donde su principal objetivo relacionar la Ley del Servicio Civil en la motivación en una muestra de 132 trabajadores, se aplicó un cuestionario con 28 items, luego de concluir los resultados se estableció que existe relación positiva con un 0.791, así mismo la significancia fue menos a 0.01, lo cual evidencia que la ley incide en los estados motivacionales de los servidores.

A nivel local, Atoche (2021) en un restaurante de la ciudad de Chimbote investigó sobre el motivación y desempeño, el objetivo estuvo orientado a evidenciar la influencia y también identificar sus niveles, en ese sentido las conclusiones fueron que el nivel de motivación fue deficiente obteniendo un porcentaje de 90%

y en cuanto a la relación fue que hay una influencia positiva media entre las variables con un coeficiente de 0.465.

Aguilar (2017) investigó en una entidad municipal de Yungay sobre la relación de la ley del servicio civil y el desempeño, según los resultados se evidenció relación significativa, lo cual indica que el nivel de percepción en los servidores influye en el desempeño de los trabajadores de la entidad municipal, así mismo aprecian aspectos del cambio de régimen, la profesionalización y la gestión de la capacitación, finalmente el desempeño de los trabajadores aumenta por la implementación, ejecución y evaluación de la ley.

Considerando las bases teóricas, modelos y conceptos en relación a la primera variable, se tiene los siguientes autores:

Suarez (2019), la Presidencia de Consejos de Ministros – PCM (2014), Kuperus, H., & Rode, A. (2010) precisan que la ley de servicio civil busca potenciar a los asalariados del sector público en la actuación de sus puestos, así mismo busca modernizar la gestión de las personas en entidades estatales de todo el territorio nacional, este enfoque de meritocracia busca potenciar la orientación del servicio a los ciudadanos.

Para la Autoridad Nacional de Servicio Civil (2018) y Longo (2002) desarrollar y organizar la administración y gestión humana en las empresas públicas es un reto propuesto en la ley que su implementación representa empresas eficientes con personal idóneo y con capacidades que permitan profesionalizar estas instituciones.

Según Echebarria (2018), Chang-Hee y Yong-Beom (2017) y Boeckelman (2016) consideran que el nuevo enfoque en la gestión pública está direccionado a generar y modernizar la gestión de personas y en todo el proceso administrativo de estas, por eso su importancia en esta ley que busca modernizar las organizaciones estatales y proteger decisiones al margen de la normativa que podría afectar a los servidores.

El ingreso o la incorporación al servicio civil es el primer subproceso que está establecido por una serie de pasos y procedimientos acorde a lo que establece el reglamento N° 040- 2014-PCM y el ingreso está enfocado a los méritos a

través de concursos y también se puede dar por contratación directa acorde a los requisitos establecidos y al perfil de puesto, así mismo la incorporación está establecida en cuatro fases que son: la selección que es elegir a las personas acorde al perfil y que se pueden dar por concursos transversales de méritos así como contratación directa, la segunda fase es la vinculación que es la presencia del servidor a sus funciones, la tercera fase es el periodo de prueba que debe pasar el servidor y finalmente la fase de inducción donde el trabajador recibe la información institucional y específica en relación a su puesto de trabajo.

La gestión de la capacitación es el segundo subproceso que tienen que implementar y las instituciones a fin de potenciar las capacidades técnicas y humanas de aquellos que forman parte de la ley, para que se lleve a cabo se debe diagnosticar, planificar y evaluar los planes de capacitación.

El tercer subproceso es la gestión del rendimiento que implica evaluar el desempeño de los servidores, esto se realiza de manera anual, y que incluye cumplimiento de metas y establecimiento de compromisos retroalimentación constante del desempeño.

El otro subproceso está orientado a las compensaciones y que esta atribuida a lo que percibe el trabajador monetaria y no monetaria, está vinculado también a mejoras de espacios físicos y el clima institucional impactando significativamente en la calidad de vida del trabajador, esto establecido en el Reglamento de la ley N° 040- 2014-PCM (2014).

El ultimo subproceso hace referencia a los derechos colectivos de los asalariados, es decir a la sindicalización, elección de sus representantes y también el derecho a la huelga, así mismo hace referencia también a la negociación colectiva frente al empleador.

Juneja, (2015), Teklay, 2016, Ugyen, (2015) y Alikhan Baimenov & Max Everest, (2015) argumentan que un factor importante es la meritocracia, es decir a que gracias al esfuerzo y desarrollo que pueda tener un trabajador en una entidad se podrá garantizar una línea de crecimiento de carrera justa y se preferencias o también llamado nepotismo, asimismo también esto permitirá que las organizaciones del estado sean más ágiles y que sean percibidas como no

corruptas, a su vez los niveles de motivación interna puede aumentar en los servidores, cabe mencionar que sumado a estos cambios de evidencia dos polaridades, una de ellas que tiene que ver con la aceptación y asimilación por parte de las personas que laboran en estos tipos de entidades, pero también hay aquellos que consideran una amenaza y vulneración de ciertos derechos ganados con esta normativa.

La variable motivación tiene el respaldo de;

González (2008) y Del Carmen (2012) coinciden y destacan que tiene que ver con aspectos procedimentales internos y externos que generan el empuje y ganas de querer realizar una determinada acción, en ese sentido en el ámbito laboral tiene que ver con el cumplimiento de las funciones y que están se realizan con altos niveles de compromiso y asumiendo una postura en el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Por otro lado, Brito (2021) y Chiavenato (2009) precisan que hoy en día si una organización tiene como objetivo ser competitivo y mantenerse vigente en el mercado, deben orientarse a desarrollar estándares elevados de motivación en su personal, esto está ligado directamente al mejor desempeño y rendimiento individual, en equipos por lo cual se verá reflejado en los cumplimientos de indicadores y metas establecidas en su momento por la organización.

Chiavenato (2012) y Pérez (2002) argumentan también que a nivel corporativo organizacional la persona tiene la energía que procesa en sus pensamientos a realizar acciones continuas de manera satisfactoria de sus responsabilidades que tiene que cumplir, en ese sentido precisa que se deben de generar condiciones y estrategias asociadas a la motivación extrínseca y que pueden darse a manera de incentivos tangibles y que son valorados por el trabajador, así mismo también consideran que un aspecto prioritario que se debe incidir es en la motivación intrínseca que tiene que ver con esas ganas naturales y voluntarias del propio trabajador en la ejecución de sus actividades, por último, otro tipo motivacional es la trascendente, que orienta el interés hacia lo externo es decir hacia las personas, tiene como objetivo que se trabaje con un enfoque a los demás, es la capacidad para preocuparse por ayudar a los compañeros,

compartir experiencias con ellos, guiarlos para que desarrollen sus actividades con menos errores posibles, los altos niveles de generosidad y de solidaridad es lo que más resalta en los que tienen niveles altos de trascendencia, las prácticas como el voluntariado y la responsabilidad social con los grupos de interés es una buena manera de propiciar esta motivación, en ese sentido los gestores deben agendar en sus estrategias anuales este tipo de prácticas.

Dentro de lo que propone autores como Correa (2016), Koch (2016) y Reeve (2010), se ponen de acuerdo en que las clasificaciones en los tipos de motivación pueden estar orientados en primer lugar a lo extrínseco y que tiene que ver con aquellos incentivos muchas veces tangibles que impacta también en la calidad socio personal de los trabajadores y en los más comunes pueden ser, sueldos, viajes, horario de trabajo, entre otros, también destaca que la motivación intrínseca debe tomarse en cuenta por los gestores de las empresas y es aquella al accionar natural frecuente que tiene un individuo y que está libre de cualquier atribución exterior y se da de carácter discrecional y enlaza la construcción de sus funciones laborales, por último se tiene a la motivación trascendente que tiene que ver con la orientación al prójimo como práctica permanente y natural que ejecuta la persona dentro de un contexto social y laboral, en ese sentido la voluntad de querer solidarizarse y colaborar con el resto experiencias y competencias que adquirió a lo largo de su experiencia como ser humano.

Nunez (2017) Prada (2018) y Rovira (2018), autores que destacan aspectos de la motivación ligados a que los trabajadores valoran mucho el trato justo y equitativo en una organización y diferencian lo establecido por la organización donde laboran con otras del mismo sector, así como también los planteamientos de objetivos y metas claras y con un sistema de retroalimentación permanente por los supervisores y finalmente un programa de incentivos acorde a las necesidades y cumplimiento de metas personales y organizacionales, estos aportes de los autores son considerados como fuente de motivación que se canalizan finalmente en el desempeño laboral.

Rabilero-Sabatés (2017) considera dentro de su aporte epistemológico de la motivación como el grado de satisfacción o no ante cualquier desenvolvimiento

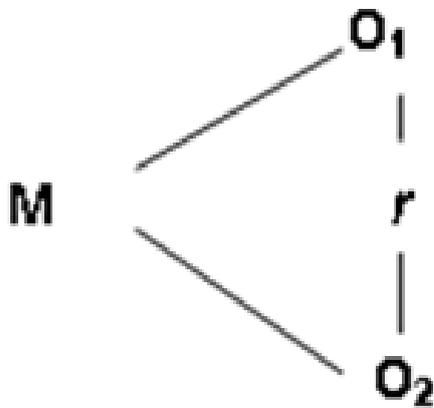
en una actividad que también puede ser laboral y/o profesional y que dentro de ellos están inmersos estados psicológicos, afectivos y emocionales.

Moreland (1980) indica que hay una injerencia sobre el rumbo de la administración pública y los objetivos atribuidos a esta, en ese sentido destaca las competencias como atributos indispensables por encima de las funciones en los trabajadores, es por ello que el régimen tiene una orientación directa en la meritocracia y equidad en lo servidores, esto presupone el impacto positivo a nivel corporativo institucional en el desarrollo permanente de este tipo de organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández (2019) y Arias (2020) atribuyen según su nivel es correlacional porque se determinó la influencia de una variable en segunda variable, por otro lado, Zambrano (2019), considera que al establecer datos cuantitativos a través de números y valores en los resultados su enfoque es cuantitativo, así mismo, el diseño de estudio es no experimental, no se trabajó con ningún grupo control ni experimental y por lo tanto no se manipuló las variables y por último es transversal ya que se almacenó la información en un período determinado.



- M = Muestra
- O1 = Observación 1: Ley de servicio civil
- r = Relación
- O2 = Observación 2: Motivación

3.2. Variables y operacionalización

V1: Definición conceptual: Suarez (2019) indica que la ley de servicio civil busca potenciar a los asalariados del sector público que actualmente se hallan laborando, así mismo busca modernizar la gestión de las personas en entidades estatales de todo el territorio nacional, este enfoque de meritocracia busca ejercer un servicio notable a la ciudadanía.

Definición operacional: Se sometió a medición aplicando un cuestionario teniendo en cuenta sus dimensiones; incorporación, gestión del rendimiento, gestión de la capacitación y compensaciones.

Indicadores: selección, inducción, periodo de prueba, información, funciones, formación profesional, presupuesto, metas, salario, beneficios, incentivos.

V2: Definición conceptual: Del Carmen (2012) destaca que la motivación tiene que ver con aspectos procedimentales internos y externos que generan el empuje y ganas de querer realizar una determinada acción, en ese sentido en el ámbito laboral tiene que ver con el cumplimiento de las funciones y que están se realizan con altos niveles de compromiso y asumiendo una postura en el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Definición operacional: Se sometió a medición aplicando un cuestionario teniendo en cuenta sus dimensiones; extrínseca, intrínseca, trascendente.

Indicadores: Desarrollo personal, autonomía, desarrollo profesional, condiciones laborales, sueldo, reconocimiento, compromiso y servicio, relación con los demás, cooperación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Es un fenómeno en su totalidad a estudiar de la misma manera están predispuestas a establecer cálculos de medición por conservar caracteres comunes en un determinado espacio y tiempo específico, en ese sentido y bajo esas consideraciones y teniendo en cuenta la accesibilidad a la muestra se trabajó con la totalidad de elementos de la población convirtiéndose en una población censal, donde la población y la muestra es uno solo (Zambrano et al., 2019). La población censal estuvo compuesta por 50 trabajadores nombrados y contratados de una institución pública de Cáceres del Perú, según el Cap de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la recaudación de pesquisa y recojo se propuso la técnica conocida como encuesta, así mismo se optó por los cuestionarios como instrumentos, en ese sentido se diseñó preguntas acordes a las variables e indicadores, finalmente la escala de medición es ordinal (Arias, 2020). Los instrumentos en su primer momento para su aplicación de manera objetiva y valida, fueron revisados con minuciosidad por tres expertos con la suficiente experticia metodológica y laboral acorde a las variables, ante ello Hernández y Mendoza (2018) precisan que es una práctica objetiva e importante para la objetividad en la utilización de los instrumentos y que los validadores cumplen una función importante en ello. Para la confiabilidad, el procedimiento utilizado en primer momento fue la aplicación del instrumento a una prueba piloto de 15 personas que laboran en una organización con características similares a mi población en estudio, posteriormente se sometió al Alfa de Crombach para evidenciar la fiabilidad, en ese sentido para la primera variable se obtuvo un valor de 0,824 y para la segunda variable 0,892.

3.5. Procedimientos

Se provino en obtención de información, previa diligencia de instrumentos de la muestra piloto de estudio, a partir de los datos obtenidos se pudo obtener en un primer inicio la fiabilidad, luego se aplicó los instrumentos a la población de estudio, posteriormente se cimentó una base de datos teniendo en cuenta los niveles establecidos, también se procedió a procesar los datos haciendo uso de los programas SPSS 25.0 y Excell, esto fue posible a la coordinación y autorización previa de la entidad pública materia de estudio, así como también de los que participaron para el permiso correspondiente

3.6. Método de análisis de datos

Para determinar y medir los objetivos se trabajó con la estadística descriptiva, este primer aspecto se hizo para cumplir específicamente con el estudio, en ese sentido, el tratamiento de lo hallado estuvieron creados y mostrados en tablas donde se evidencio los niveles encontrados, de la misma manera también se empleó la estadística inferencial a través de Rho de Spearman para evidenciar la conexión

y/o asociación entre las variables y así comprobar las hipótesis de estudio, esto afirman Hernández y Mendoza (2018).

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta el código de ética institucional establecida en resolución N° 0262-2020/UCV, donde plantea aspectos relacionados a la honestidad, transparencia y respeto, que son principios serios y rigurosos en el quehacer investigativo, en ese sentido se tuvo el debido respeto y confidencialidad a la entidad donde se realizó la investigación, así como también a los que formaron parte de la población estudiada, se garantizó el uso exclusivo de la información para fines netamente académicos, por otro lado se cumplió estrictamente con la originalidad de lo presentado, así mismo también la objetividad del tratamiento procedimental de lo cuantitativo y cualitativo, el respeto a la autoría en las citas y referencias de los distintos autores e instituciones consideradas en el trabajo. Finalmente se trabajó con los principios deontológicos propios de mi profesión, en ello implica los aspectos éticos que definen mi conducta en mi profesión y donde también detallan las sanciones que se tendría ante el no cumplimiento de la misma.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la Ley de servicio civil y la motivación en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

Tabla 1. Relación entre ley de servicio civil y motivación

			Ley de servicio civil	Motivación
Rho de Spearman	Ley de servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	0,722**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

La ley de servicio civil y motivación se relacionan con un 0,722 siendo este alto, por otro lado, se aprecia que la significancia es de 0.00; se acepta la hipótesis general de investigación, se puede inferir que cuando la ley de servicio civil es percibida como positiva esta incrementa la motivación en los trabajadores.

Objetivo específico 1: Identificar la percepción de la Ley de servicio civil en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

Tabla 2. Percepción de la ley de servicio civil

		Bajo		Regular		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Proceso de incorporación al Servicio Civil		10	25%	20	50%	10	25%
Gestión de Rendimiento		10	25%	20	50%	10	25%
Gestión de Capacitación y Desarrollo		20	50%	10	25%	10	25%
Compensaciones o remuneraciones		10	25%	20	50%	10	25%
Ley de Servicio Civil		10	25%	20	50%	10	25%

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se aprecia que el nivel del proceso de incorporación, rendimiento y compensaciones es percibido como regular con un 50%, por otro lado la dimensión gestión de la capacitación se percibe como baja con un 50%. Finalmente, variable ley de servicio civil tiene un nivel regular con un 50%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de motivación.

Tabla 3. Nivel de Motivación

	Bajo		Regular		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
M. Intrínseca	0	0%	20	50%	20	50%
M. Extrínseca	0	0%	20	50%	20	50%
M. Trascendente	0	0%	20	50%	20	50%
Motivación	0	0%	20	50%	20	50%

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se evidencia que el nivel de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente del personal es regular y alto con un 50%, por último, la apreciación global de motivación se sitúa como regular y alto (50%).

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión motivación intrínseca en los trabajadores de una Institución Pública de Caceres del Perú, 2022.

Tabla 4. Relación entre ley de servicio civil y motivación intrínseca

			Ley de servicio civil	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Ley de servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	0,620**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	0,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se evidencia que la variable ley de servicio civil y la dimensión motivación intrínseca, se relaciona con un índice de 0,620 siendo este alto, también se puede observar que la significancia es de 0.00.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión motivación extrínseca en los trabajadores de una Institución Pública de Caceres del Perú, 2022.

Tabla 5. Relación entre ley de servicio civil y motivación extrínseca

			Ley de servicio civil	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Ley de servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	0,510**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	0,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se aprecia relación (0,510) de la variable ley de servicio civil y la dimensión motivación extrínseca, siendo este alto, también se puede estimar que la significancia es de 0.00.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión motivación trascendencia en los trabajadores de una Institución Pública de Cáceres del Perú, 2022.

Tabla 6. Relación entre ley de servicio civil y motivación trascendente

			Ley de servicio civil	Motivación trascendente
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,730**
	Ley de servicio civil	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	0,730**	1,000
	Motivación trascendente	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se evidencia que la variable ley de servicio civil y la dimensión motivación extrínseca, se relaciona con un índice de 0,510 siendo este alto, también se puede observar que la significancia es de 0.00.

V. DISCUSIÓN

La gestión de las personas se ha vuelto de gran importancia en las empresas de los diferentes rubros y sectores, si bien es cierto el sector privado desde hace varios años ya viene desarrollando una gestión que garantice que las personas trabajen en ambientes donde les permitan crecer y desarrollarse profesionalmente, en ese sentido y siguiendo modelos del sector privado, el Estado a través de reformas legales viene implementando en las empresas estatales de todo el territorio nacional sistemas que permitan optimizar los procesos de recursos humanos con el objetivo de garantizar personas competentes y con mejores condiciones laborales que están al servicio de los ciudadanos. Ante esta información y considerando los trabajos previos, los enfoques teóricos y los resultados, considerando el objetivo general que fue determinar la relación existente entre la Ley de servicio civil y motivación en una Institución Pública de Cáceres del Perú, los resultados demuestran una asociación alta y significativa de 0,722, aceptando la hipótesis general, ante ello se afirma que la implementación de la ley de servicio civil en la entidad pública genera motivación en los trabajadores haciendo que tengan un mejor desempeño, también se aprecia una percepción favorable de la ley, muchos de ellos consideran también beneficioso para su crecimiento profesional. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Cánepa y Ocampo (2017) donde relaciono las mismas variables de estudio y donde halló una relación positiva entre con un 0.791, así mismo la significancia fue menos a 0.01, lo cual evidencia que la norma incide en la motivación de los trabajadores. Ante esto, Suarez (2019) precisa que la ley de servicio civil busca potenciar al sector estatal y aquellos que las ejecutan o realizan las tareas, así mismo busca modernizar la gestión de las personas en entidades estatales de todo el territorio nacional, este enfoque de meritocracia busca brindar un servicio de calidad a los ciudadanos, esta información respalda los resultados obtenidos ya que los trabajadores al ver fortalecidos sus capacidades de acuerdo a sus funciones se sentirán motivados y por lo tanto mejoraran su servicio al ciudadano que es fundamental en la motivación intrínseca, cabe resaltar que esta relación evidencia un respaldo a la ley por parte de los trabajadores, es todo un reto para ellos migrar a este nuevo

esquema de trabajo, con retos y mejoras en varios aspectos de su vida profesional.

En cuanto al primer objetivo específico se concluye que la percepción de la ley de servicio civil se ubica como regular con un 50% por parte de los trabajadores. Estos resultados concuerdan de manera parcial con Cabanillas (2019) donde en su investigación halló que el 71% no están conformes con la implementación de esta ley. En ese sentido Boeckelman (2016) considera que el nuevo enfoque en la gestión pública está direccionado a generar y modernizar todo el proceso administrativo en ellas, por eso su importancia y que para generar una cultura de aceptación e interiorización en los trabajadores se debe propiciar un plan de comunicación que permita brindar una información precisa y clara en ellos con la finalidad de facilitar este proceso importante en los trabajadores.

Se descubrió que el nivel de motivación es regular y alto con un 50%, lo cual difiere con Lezama (2022) donde evidenció que el nivel de motivación en una Municipalidad en la ciudad de Ascope, fueron de 40% ubicándose en un nivel bajo. Ante ello Rovira (2018), destaca aspectos de la motivación ligados a que los trabajadores valoran mucho el trato justo y equitativo en una organización y diferencian lo establecido por la organización donde laboran con otras del mismo sector, esta valoración será el impulso a tener un buen desempeño dentro de la organización.

Por otro lado, para la discusión del tercer objetivo que es analizar la relación entre la ley de servicio civil y la motivación intrínseca en trabajadores, de acuerdo a ello se evidencia una asociación significativa y alta con 0,620, esto afirma que las entidades que vienen actuando acorde a lo estipulado en la ley, genera una motivación interna que favorece a su desarrollo personal en su quehacer diario como servidor público, cabe mencionar también que aspectos estrechamente relacionados a la confianza y la satisfacción interna que causa esta ley son claves para mantener y desarrollar la motivación interna o intrínseca en ellos. Estos resultados concuerdan con el estudio de Lezama (2022) donde relacionó la variable Ley de servicio Civil y motivación en una Municipalidad, así mismo, lo

hallado fue que existe relación alta significativa (0.798), es decir a mayor entendimiento sobre la ley la motivación se incrementará en esta entidad, cabe resaltar que la motivación intrínseca o interna fue la que más puntajes altos evidenció en cuanto a sus niveles, es decir que a través de la ley se propicia e incrementa aspectos internos que ayudan a los trabajadores a sentirse con ganas y energía para realizar sus funciones como trabajadores, otra investigación correspondiente a Aguilar (2017) sobre la percepción de la ley del servicio civil y el desempeño en una entidad de Yungay, concluyo y obtuvo resultados similares, donde se comprobó la incidencia de la ley en el desempeño laboral, es decir, el desempeño aumenta a causa de esta nueva forma de trabajar con nuevos procesos, procedimientos y reglas que se tienen que seguir por los trabajadores de este sector. Dentro de lo que corresponde al aporte teórico conceptual, el autor Revee (2010), considera que la el ser humano nace con un impulso natural en querer hacer las cosas, pero que el ambiente y el entorno va influyendo en la manera de mantener y/o aumentar ese impulso natural, en ese sentido las organizaciones a través de aquellos que tienen la capacidad y el poder de promover y desarrollar ese potencial deben saber identificar y proponer acciones y estrategias alineadas a la motivación intrínseca, sumado a ello trabajar aspectos relacionados a la autonomía del puesto, su desarrollo personal, criterios que son tomados en cuenta en la ley de servicio civil, este mismo autor destaca que cuando a una persona disfruta de la tarea o actividades y ve esto como retos que desea cumplir y que tiene que realizar ayuda a su autorrealización y a mejorar su potencial como persona y si es en un contexto laboral mejora su desempeño y su potencial.

En el cuarto objetivo específico se evidenció relación entre la variable ley de servicio civil y la dimensión motivación extrínseca con un Rho de ,510. Los resultados son concordantes con lo hallado por Lezama (2022) donde también evidenció resultados similares con un 0.798 de relación alto y positiva. El autor Nunez (2017) precisa que un sistema de incentivos acorde a las necesidades y cumplimiento de metas personales y organizacionales sirve como fuente de motivación en los trabajadores, ante ello la implementación de la ley podría funcionar como impulso en la carrera profesional de los mismos, siempre y

cuando se fomente un plan de comunicación para que los trabajadores sepan exactamente en que consiste, los beneficios y como podrían migrar según el régimen laboral en que se encuentran.

Para finalizar, la discusión del quinto objetivo específico que es analizar la relación entre la Ley de servicio civil y la dimensión motivación trascendencia en los trabajadores, de acuerdo a los resultados obtenidos se asevera asociación entre a variable civil y la dimensión motivación trascendente, esta relación alta (0,730), por otro lado, la significancia hallada es menor de 0.05, en ese sentido se considera que la implementación de la ley hace que la motivación trascendente aumente, esta motivación busca satisfacer las necesidades de las personas, en ese sentido como servidores públicos que brindan un servicio a la ciudadanía y que la razón de ser de su existencia en el trabajo son los ciudadanos que van a realizar algún tipo de trámite, consulta o servicio en la entidad municipal, cabe resaltar que la motivación trascendente busca también actuar con generosidad y calidez, en ese sentido los beneficiados directos de la implementación de la ley serán los ciudadanos ya que tendrán una mejor atención y servicio por parte de los trabajadores. Los resultados anteriormente mencionados concuerdan parcialmente con Cabanillas (2019) donde en su estudio relacionó la Ley de Servicio Civil y Satisfacción en una entidad municipal, cabe resaltar que la muestra estuvo compuesta por trabajadores del área de personal, la relación encontrada fue de 0.174 siendo positiva pero baja, es decir se evidencia un impacto positivo pero bajo entre la ley y la satisfacción, dentro de las respuestas más importantes en los resultados fueron que este cambio de régimen laboral podría afectar algunos derechos ya ganados en los trabajadores, este miedo podría afectar la satisfacción de los trabajadores. Otro resultado similar en otra investigación realizado por Valencia y Calla (2019), institución con características similares a este estudio y donde relacionó la ley de servicio civil y cultura organizacional, los resultados también evidenciaron que si existe relación positiva alta entre ambas variables, lo cual permite considerar que esta ley tienen beneficios que ayudan a los trabajadores a sentirse más motivados, satisfechos y a generar una cultura de cambio que ayude a la organización a mejorar y a brindar un mejor servicio al ciudadano. Desde el punto teórico, Pérez

(2002) atribuye la importancia que deben priorizar las organizaciones y que deben generar buenas prácticas laborales, esto va generar trabajadores con altos niveles de satisfacción, motivación y compromiso hacia ellos y también hacia la organización, en ese sentido la ejecución continua de la organización no se verá obstruida ni paralizada con problemáticas derivadas de estas situaciones, por otro lado, considera que la motivación trascendente que caracteriza a una persona está estrechamente ligado a ese espíritu de ayuda al que más necesita, orientado al servicio con énfasis en los demás, características resaltantes de compartir y transferir conocimientos y lo que aprendió a lo largo de su experiencia de vida o laboral y a veces se convierte en un mentor de conocimientos y de emociones en sus compañeros de trabajo de manera desinteresada, ante este aporte teórico se puede apreciar que la motivación trascendente aporta a las relaciones interpersonales en su propio entorno laboral y también hacia su grupo de interés que son los ciudadanos, así mismo, esto no quiere decir que los trabajadores que tienen esta motivación y que está influenciado por esta normativa no sepan poner límites y sean asertivos con ellos y las demás personas.

La normativa es una buena propuesta que viene gestionando e implementando el Estado peruano ya que a través de ella se promoverá entidades menos burocráticas y con una forma de gestionar que pone a la vanguardia de las instituciones modernas, esto a su vez será capaz de que los trabajadores estén más capacitados y con mejores condiciones laborales, el nivel de motivación será superior y les permitirá impulsar sus objetivos profesionales e institucionales ayudando a conseguir metas y objetivos y sobretodo brindando un servicio de calidad a los usuarios que es uno de los pilares de la ley, cabe resaltar que esta ley aplica actualmente a todas las instituciones públicas en el Perú y que en la cual muchas de ellas se encuentran en una etapa de migración a lo que estipula la ley, esto ha generado muchas discrepancias a favor y en contra ante este nuevo escenario laboral, así mismo, en el camino también se pueden presentar muchos obstáculos teniendo como protagonistas a los propios trabajadores, sindicatos e inclusive a la organización en sí, por lo cual las estrategias y cambios que se puedan ir insertando siempre deben estar orientados a generar espacios

de concertación en bien de las entidades, del trabajador y del ciudadano que finalmente es el que recibe el servicio y por lo tanto debe ser percibido con altos estándares de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se concluye que existe relación significativa alta (0,722) entre la ley de servicio civil y la motivación, se valida la hipótesis de investigación, esto indica que la implementación de la ley genera una adecuada motivación en los trabajadores de la institución.

Segundo. Se concluye que la ley de servicio civil fue regular con un 50%, lo mismo fue para las dimensiones incorporación, gestión del rendimiento y compensación, esto quiere decir que, de cierta manera los trabajadores consideran pertinente y oportuno el ingreso a este régimen, así como también la forma como se evalúa el desempeño y los aspectos remunerativos hacia el trabajador, la dimensión capacitación fue percibido como bajo con un 50%, lo cual es entendido que las capacitaciones y el plan de desarrollo que son considerados en esta ley no son oportunos y no ayudan a su crecimiento profesional.

Tercero. Se concluye que los niveles de motivación fue regular con 50%, esto quiere decir que si bien existe motivación en los trabajadores esta aun no alcanza los niveles más altos en ellos, lo mismo sucede con las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca, la motivación trascendente fue calificada como regular y alta con un 50%.

Cuarto. Se concluye que existe relación significativa alta (0,620) entre la ley de servicio civil y la dimensión motivación intrínseca, esto quiere decir que esta ley genera de cierta manera que los trabajadores se sientan con ese impulso interno en el ejercicio de sus funciones.

Quinto. Se concluye que existe relación significativa alta (0,510) entre la ley de servicio civil y la dimensión motivación extrínseca, esto quiere decir que los trabajadores perciben que esta ley funciona de cierta manera como fuente de motivación extrínseca, la ejecución de la ley aumenta la motivación extrínseca.

Sexto. Se concluye que existe relación significativa alta (0,730) entre la variable ley de servicio civil y la dimensión motivación trascendente, esto quiere decir que si la ley se implementa aumentará los niveles de motivación trascendente en los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere al gerente municipal desarrollar y ejecutar un plan de comunicación con los trabajadores sobre la implementación de la normatividad en la entidad, esto con la finalidad de que los trabajadores conozcan detalladamente sobre la utilidad y oportunidades que ofrece la ley del servicio civil en ellos.

Segundo. Al jefe de personal implementar enseñanzas duraderas al personal sobre los procedimientos que tienen que seguir los trabajadores para la migración al nuevo régimen del servicio civil.

Tercero. Al jefe de personal proponer estrategias de motivación que permitan potenciar tanto la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, esto con la finalidad de tener con mejor desempeño y mejor capacidad de servicio al ciudadano.

Cuarto. Se sugiere a investigadores a ejecutar investigaciones mixtas, y con poblaciones más grandes con el objetivo de conocer nuevos resultados y así poder instaurar una línea base en lo estudiado y de esta manera recomendar nuevas estrategias y propuestas de solución en bien de las entidades públicas.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2017). Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017. Huaraz, Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2151/T033_48123877_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alikhan Baimenov & Max Everest. (2015). GCPSE Global Centre for Public Service Excellence. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacitydevelopment/English/Singapore%20Centre/Meritocracy-PSE.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Atoche Mendoza, C. J. (2021). Influencia entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores en el Restaurant don Ramón, Chimbote-2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59071>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). Profesionalizando el servicio civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe//publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-EI-Servicio-Civiljulio-2018.pdf>
- Boeckelman, K. (10 de Mayo de 2016). Civil Service Law and Public. Springer link, 1-2. doi:DOI 10.1007/978-3-319-31816-5_1170-1 (Derecho del Servicio Civil y Público)
- Brito Cunha, N. de, Satico Ferraz, A., & Angeli dos Santos, A. A. (2021). *Implications of motivation in the application of technologists' learning strategies*. *Psico-USF*, 26, 59–69. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202126nesp07>
- Castañeda, J., Verde, H., Meléndez, J., Gómez, R., y Cáceres, k. (2020) Influencia De La Ley Servir En La Motivación De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Guadalupe 2019 (artículo científico) Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad- Perú. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/3657>

- Chang-Hee & Yong-Beom. (2017). How Meritocracy is defined. *Recent Issues in Sociological Research.*, pp. 112-121. doi:DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/8
- Cabanillas Prado, K. N. (2019). Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37891>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill. México.
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Del Carmen, M. (2012). *Motivación: Gestión empresarial*. México D.F.: DS. Editorial.
- Decreto supremo No 040-2014-PCM. (2014). Reglamento General de la Ley No 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
- Guevara Flores, J. Y., & Ramirez Silupu, M. A. (2019). Ley del servicio civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)-Tumbes 2018. Obtenido de [https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/758/TE SIS%20-%20GUEVARA%20Y%20RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/758/TE%20SIS%20-%20GUEVARA%20Y%20RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas
- González, D. (1990). *La motivación una orientación para su estudio*. La Habana: Pueblo y Educación
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill
- Echebarria (2018) *La Gestión de Recursos Humanos en el sector Público, tendencias y Desafíos*. De http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10__la_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_publico_tendencias_y_desafos_copy1.pdf
- Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública*. Madrid, España: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Juneja, P. (2015). *Management study guide*. Obtenido de <https://www.managementstudyguide.com/talent-management.htm>
- Koch, S. & Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Kuperus, H., & Rode, A. (2010) *Top Public Managers in Europe Management and Employment in Central Public Administrations*. Recuperado de http://www.eupan.eu/files/repository/20170206084104_TopPublicManagersinEuropemainreport.pdf
- Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=lacoviello+M.+%282019%29.+Diagn%C3%B3stico+institucional+del+servicio+civil+en+Am%C3%A9rica+Latina%3A+Per%C3%BA.+Instituciones+para+el+Desarrollo.+Divisi%C3%B3n+de+Capacidad+Institucional+del+Estado.+Nota+T%C3%A9cnica+N%C2%B0+IDB+%E2%80%93TN+%E2%80%93+845.+Banco+

Interamericano+de+Desarrollo.+2015.+p.+90.+Per%C3%BA.+URL%3A+https%3A%2F%2Fbit.ly%2F2HxO3O3&btnG=

Lezama Rios, N. (2022). Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, Obtenido de 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87707>

Longo, F. (2002). ANALYTICAL FRAMEWORK FOR INSTITUTIONAL ASSESSMENT OF CIVIL SERVICE SYSTEMS. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Analytical-Framework-for-Institutional-Assessment-of-Civil-Service-Systems.pdf>

Martínez, A. (2017) Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano. (artículo científico) Universidad Complutense De Madrid. España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM%20-%20SERVICIO%20CIVIL%20%28PER%C3%9A%29.pdf>

Moreland, W. (1980). *El campo de la Administración Pública*. Revista Conmemorativa del 25 Aniversario del INAP, 410-421.

Nunez, P. (2017). *Teoría de la Equidad*. Revista en Línea Know.net. Recuperado de: <http://know.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-la-equidad/>

O'Flynn, J. (2007). From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications. *The Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353–366. doi:10.1111/j.1467-8500.2007.00545.x

Prada, C. (2018) *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*. *Revista en línea Psicología-Online. Psicología Social y de las Organizaciones*. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivosde-locke-2156.html>

Presidencia de Consejo de Ministros. (13 de junio de 2014). Reglamento General de la Ley de Servicio Civil [Decreto Supremo 040-2014-PCM].Diario Oficial El Peruano.

Pérez, J. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.

- Quispe, A. (2020) Percepción de la ley N° 30057 – Ley Del Servicio Civil En La Municipalidad Distrital De Cabana - 2019 (artículo científico) Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabilero-Sabatés, H. R., Venet-Muñoz, R., & Fernández-Roca, L. (2017). La motivación profesional: una aproximación epistemológica. Professional motivation: an epistemological approach. *Arrancada*, 17(32), 172–182. Recuperado a partir de <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/202>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill
- Rojas, M. J. L., Flor, C. A., & Montoya, J. A. G. (2021). Implementacion del regimen “SERVIR” en el analisis de puestos de los servidores designados de una universidad publica peruana/Implementation of the “SERVIR” regime in the analysis of positions of designated servants of a public peruvian university. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 39. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Rovira, I. (2018) *La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner*. Revista en línea Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>
- Ruiz Altamirano, S. Y. (2018). La nueva Ley del Servicio Civil y su incidencia en el sistema remunerativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015-2016. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10633>
- Siklodi, I. (2018). Servicio civil en América Latina y el Caribe. 20 de mayo del 2022, de CEPAL Sitio web: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36968/1/S1420398_es.pdf
- Suarez, J. (2019) Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. (tesis de

maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Srivastava, R. (27 de Noviembre de 2016). Impact of employee motivation on job performance. People matters. Obtenido de https://www.peoplesmatters.in/site/interstitial?return_to=%2Farticle%2Fperformancemanagement%2Fimpact-of-employee-motivation-on-job-performance-14553

Teklay, T. E. (2016). An Exploration of work ethics in the Ethiopian Civil Service: The case of selected Federal Institutions. South Africa, South Africa. Recuperado en : <https://uir.unisa.ac.za/handle/10500/21529>

Torres, V. (2018) La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío (artículo científico) *Politai: Revista de Ciencia Política*, Año 9, segundo semestre, N° 17: pp. 147-175. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20456/20370>

Ugyen, T. (2015). Civil Service HRM Reforms in a new Democracy: The Case of Bhutan

Valencia Diaz, L. S., & Calla Mamani, R. Y. (2019). Relación entre la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2018. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/420>

Villarreal León, D. (2019). Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, P., Bermeo, C. y Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Colloquium

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Ley de Servicio Civil	Suarez (2019) indica que la ley de servicio civil busca potenciar a los asalariados del sector público que actualmente se encuentran laborando, así mismo busca modernizar la gestión de las personas en entidades estatales de todo el territorio nacional, este enfoque de meritocracia busca ejercer un servicio notable a la ciudadanía.	Es el resultado de la aplicación del cuestionario tipo escala Likert en las dimensiones incorporación, gestión del rendimiento, gestión de la capacitación y compensaciones.	Incorporación	Selección	Ordinal
				Inducción	
				Periodo de prueba	
			Gestión del rendimiento	Información	
				Funciones	
			Gestión de la capacitación	Formación profesional	
				Presupuesto	
				Metas	
			Compensaciones	Salario	
				Beneficios	
Incentivos					
Motivación	Del Carmen (2012) argumenta que la motivación está alineado a aquellos procesos internos mentales que tienen injerencia con condiciones externas y/o internas y que genera o no satisfacción en los individuos, así mismo también establecen que es el empuje que ayudan a los trabajadores a realizar sus actividades laborales.	Es el resultado de la aplicación del cuestionario tipo escala Likert en las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.	Motivación intrínseca	Desarrollo personal	Ordinal
				Autonomía	
				Desarrollo profesional	
			Motivación extrínseca	Condiciones laborales	
				Sueldo	
				Reconocimiento	
			Motivación trascendente	Compromiso y servicio	
				Relación con los demás	
				Cooperación	

Anexo N°2: Cuestionarios

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la ley de servicio civil y la motivación en una Institución Pública, Caceres del Perú, 2022. Declaro estar informado de la investigación y también se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3			
DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración			NUNCA	A VECES	SIEMPRE
INCORPORACIÓN	1. La Incorporación al Régimen del Servicio Civil se realiza a través de un proceso de selección interna.						
	2. La información sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando la institución se comunicada oportunamente.						
	3. El concurso público de méritos ayuda para el ingreso al Servicio Civil.						
	4. La etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil.						
	5. El periodo de prueba de 3 meses establecida por la ley Servir se cumple dentro de la institución.						
G. DEL RENDIMIENTO	6. Se informa adecuadamente sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual serán evaluados los trabajadores.						
	7. La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo a las metas y compromisos del puesto.						
	8. Los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador.						
G. CAPACITACIÓN	9. Las capacitaciones de cursos de actualización ayuda en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad.						
	10. El presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores.						
	11. Las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales.						
COMPENSACIÓN	12. La remuneración que propone la ley de servicio civil es adecuada al trabajo y a las funciones de los trabajadores.						
	13. Migrar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales.						
	14. En el régimen de servicio civil promueve oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral.						
	15. El régimen de servicio civil cuenta con planes de incentivos para los trabajadores de la institución.						

Ficha técnica del cuestionario para medir la ley de servicio civil

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir La Ley de Servicio Civil
2) Autor:	
3) N° de ítems	15
4) Administración	Individual y colectiva
5) Duración	30 minutos
6) Población	Institución Pública
7) Finalidad	Medir la percepción acerca de la Ley de Servicio Civil
8) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
9) Codificación:	Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. incorporación (ítems 1,2,3,4,5); II. G del rendimiento (ítems 6,7,8); III. G. de la capacitación; (ítems 9,10,11); IV. Compensación (ítems 12,13,14,15); los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Cuestionario sobre motivación

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la ley de servicio civil y la motivación en una Institución Pública, Caceres del Perú, 2022. Declaro estar informado de la investigación y también se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3		
DIMENSIÓN	ÍTEMS		Valoración		
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE
M. INTRÍNSECA	1. En esta institución el trabajo ayuda a cumplir las expectativas personales.				
	2. En esta institución el trabajo ayuda a desarrollarse personalmente.				
	3. En esta institución fomenta la autonomía en su labor como trabajador.				
	4. En esta institución el trabajo fomenta la libertad para realizar las labores diarias.				
	5. En esta institución permiten el desarrollo profesional.				
M. EXTRÍNSECA	6. En esta institución el trabajo existe condiciones físicas que provee la empresa para que realizar adecuadamente el trabajo.				
	7. El sueldo de esta institución es suficiente para satisfacer las necesidades básicas.				
	8. Se recompensa e intensiva el esfuerzo por el trabajo realizado.				
	9. Se felicita o reconoce el trabajo con alguna resolución o carta de felicitación.				
	10. Los reconocimientos otorgados a los trabajadores les permiten sentirse motivados.				
M. TRASCENDENTE	11. El trabajo de los trabajadores contribuye a cumplir los objetivos institucionales.				
	12. El desempeño de los trabajadores beneficia a la institución.				
	13. Los trabajadores son comprometidos con los logros de los objetivos institucionales.				
	14. Las acciones de los trabajadores ayudan a mantener una buena relación con los compañeros de trabajo.				
	15. Los trabajadores participan entusiastamente en las actividades sociales de la institución.				
	16. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.				
	17. Existe solidaridad para apoyar el trabajo de los demás en la Institución.				

Ficha técnica del cuestionario para medir motivación

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Motivación
13) Autor:	
14) N° de ítems	17
15) Administración	Individual y colectiva
16) Duración	20 minutos
17) Población	Institución Pública
18) Finalidad	Medir la motivación
19) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
20) Codificación:	Este cuestionario mide tres dimensiones: I. intrínseca (ítems 1,2,3,4,5); II. extrínseca (ítems 6,7,8,9,10); III. Trascendente; (ítems 11,12,13,14,15,16,17) los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
21) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>
22) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Anexo N°03: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Fiabilidad

Escala: Ley de servicio civil

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7333	101,067	0,614	0,820
P2	69,5333	98,552	0,845	0,916
P3	70,5333	111,838	0,521	0,833
P4	69,8000	96,029	0,730	0,917
P5	69,9333	98,924	0,756	0,917
P6	70,0000	97,714	0,710	0,818
P7	70,0667	111,352	0,971	0,932
P8	69,6000	98,400	0,760	0,917
P9	69,6000	101,114	0,669	0,919
P10	69,6667	99,238	0,643	0,920
P11	69,7333	104,352	0,603	0,925
P12	69,7333	100,495	0,652	0,920
P13	70,4000	106,971	0,614	0,924
P14	69,6000	99,971	0,659	0,819
P15	69,6667	100,381	0,736	0,918

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Fiabilidad

Escala: Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7210	101,067	0,510	0,810
P2	69,3433	98,210	0,675	0,715
P3	69,5333	101,838	0,621	0,633
P4	68,8001	86,029	0,630	0,788
P5	69,9321	98,902	0,752	0,702
P6	70,0000	87,714	0,718	0,719
P7	70,0667	111,352	0,971	0,932
P8	69,6000	98,400	0,760	0,917
P9	69,6000	101,114	0,669	0,919
P10	69,6612	89,238	0,743	0,810
P11	69,7333	104,352	0,603	0,925
P12	69,7333	100,495	0,652	0,920
P13	70,4000	106,971	0,614	0,924
P14	69,6000	99,971	0,659	0,819
P15	69,6667	100,381	0,736	0,918
P16	70,0000	88,857	0,851	0,914
P17	70,2667	93,067	0,764	0,816

Anexo N°04: Validez del instrumento



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Ley de servicio civil y motivación en una Institución pública en Cáceres del Perú, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Motivación	Motivación intrínseca	- Desarrollo personal	1. En esta institución el trabajo ayuda a cumplir las expectativas personales.				X	X	X	X					
			2. En esta institución el trabajo ayuda a desarrollarse personalmente.				X	X	X	X					
		- Autonomía	3. En esta institución fomenta la autonomía en su labor como trabajador.				X	X	X	X					
			4. En esta institución el trabajo fomenta la libertad para realizar las labores diarias.				X	X	X	X					
	Motivación extrínseca	- Desarrollo profesional	5. En esta institución permiten el desarrollo profesional.				X	X	X	X					
			6. En esta institución el trabajo existen condiciones físicas que provee la empresa para que realizar adecuadamente el trabajo.				X	X	X	X					
		- Sueldos	7. El sueldo de esta institución es suficiente para satisfacer las necesidades básicas.				X	X	X	X					
			8. Se recompensa e intensiva el esfuerzo por el trabajo realizado.				X	X	X	X					



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Motivación trascendente		9. Se felicita o reconoce el trabajo con alguna resolución o carta de felicitación.				X	X	X	X					
		10. Los reconocimientos otorgados a los trabajadores les permiten sentirse motivados.				X	X	X	X					
	- Compromiso y servicio	11. El trabajo de los trabajadores contribuye a cumplir los objetivos institucionales.				X	X	X	X					
		12. El desempeño de los trabajadores beneficia a la institución.				X	X	X	X					
		13. Los trabajadores son comprometidos con los logros de los objetivos institucionales.				X	X	X	X					
	- Relación con los demás	14. Las acciones de los trabajadores ayudan a mantener una buena relación con los compañeros de trabajo.				X	X	X	X					
		15. Los trabajadores participan entusiastamente en las actividades sociales de la institución.				X	X	X	X					
	- Cooperación	16. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.				X	X	X	X					
		17. Existe solidaridad para apoyar el trabajo de los demás en la Institución.				X	X	X	X					

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Post firma
DNI 32796239

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DE LEY DE SERVICIO CIVIL Y
MOTIVACIÓN

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE GÓBIEROS DEL PERÚ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MIRANDA CALDAS ALEJANDRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


Post firma
DNI 32796239

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Ley de servicio civil y motivación en una Institución pública en Cáceres del Perú, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Motivación	Motivación intrínseca	- Desarrollo personal	1. En esta institución el trabajo ayuda a cumplir las expectativas personales.				X	X	X	X					
			2. En esta institución el trabajo ayuda a desarrollarse personalmente.				X	X	X	X					
		- Autonomía	3. En esta institución fomenta la autonomía en su labor como trabajador.				X	X	X	X					
			4. En esta institución el trabajo fomenta la libertad para realizar las labores diarias.				X	X	X	X					
	Motivación extrínseca	- Desarrollo profesional	5. En esta institución permiten el desarrollo profesional.				X	X	X	X					
			6. En esta institución el trabajo existen condiciones físicas que provee la empresa para que realizar adecuadamente el trabajo.				X	X	X	X					
		- Sueldos	7. El sueldo de esta institución es suficiente para satisfacer las necesidades básicas.				X	X	X	X					
			8. Se recompensa e intensiva el esfuerzo por el trabajo realizado.				X	X	X	X					

Motivación trascendente			9. Se felicita o reconoce el trabajo con alguna resolución o carta de felicitación.				X	X	X	X				
			10. Los reconocimientos otorgados a los trabajadores les permiten sentirse motivados.				X	X	X	X				
	- Compromiso y servicio	11. El trabajo de los trabajadores contribuye a cumplir los objetivos institucionales.				X	X	X	X					
		12. El desempeño de los trabajadores beneficia a la Institución.				X	X	X	X					
		13. Los trabajadores son comprometidos con los logros de los objetivos institucionales.				X	X	X	X					
	- Relación con los demás	14. Las acciones de los trabajadores ayudan a mantener una buena relación con los compañeros de trabajo.				X	X	X	X					
		15. Los trabajadores participan entusiastamente en las actividades sociales de la institución.				X	X	X	X					
- Cooperación	16. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.				X	X	X	X						
	17. Existe solidaridad para apoyar el trabajo de los demás en la Institución.				X	X	X	X						

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma
DNI 7090877

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACION DE LEY DE SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE CÁRCELES DEL PERÚ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SARAYIA MEDINA KEVIN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA



Post firma
DNI 77940777

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Ley de servicio civil y motivación en una Institución pública en Cáceres del Perú, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Ley de servicio civil	Proceso de incorporación al servicio civil	- Selección	1. La Incorporación al Régimen del Servicio Civil se realiza a través de un proceso de selección interna .				X		X		X		X		
			2. La información sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando la institución se comunicada oportunamente.				X		X		X		X		
			3. El concurso público de méritos ayuda para el ingreso al Servicio Civil.				X		X		X		X		
		- Inducción	4. La etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil.				X		X		X		X		
			5. El período de prueba de 3 meses establecida por la ley Servir se cumple dentro de la institución.				X		X		X		X		
	Gestión del Rendimiento	- Información del proceso de la evaluación	6. Se informa adecuadamente sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual serán evaluados los trabajadores.				X		X		X		X		
			7. La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo a las metas y compromisos del puesto.				X		X		X		X		
		- Funciones	8. Los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador.				X		X		X		X		

Gestión de la capacitación	- Formación profesional	9. Las capacitaciones de cursos de actualización ayuda en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad.				X		X		X		X		
	- Presupuesto	10. El presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores.				X		X		X		X		
	- Metas	11. Las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales.				X		X		X		X		
Compensación	- Salarios	12. La remuneración que propone la ley de servicio civil es adecuada al trabajo y a las funciones de los trabajadores.				X		X		X		X		
	- Beneficios	13. Migrar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales.				X		X		X		X		
		14. En el régimen de servicio civil promueve oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral.				X		X		X		X		
- Incentivos	15. El régimen de servicio civil cuenta con planes de incentivos para los trabajadores de la institución.				X		X		X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Post firma
DNI 72940377

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LEY DE SERVICIO CIVIL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DE LEY DE SERVICIO CIVIL Y MOTIVACIÓN

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE CÁLCES DEL PERÚ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SARAVIA MEDINA KEVIN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


Post firma
DNI 72940377

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Ley de servicio civil y motivación en una Institución pública en Cáceres del Perú, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Ley de servicio civil	Proceso de incorporación al servicio civil	- Selección	1. La Incorporación al Régimen del Servicio Civil se realiza a través de un proceso de selección interna .				X	X	X	X					
			2. La información sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando la institución se comunicada oportunamente.				X	X	X	X					
			3. El concurso público de méritos ayuda para el ingreso al Servicio Civil.				X	X	X	X					
		- Inducción	4. La etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil.				X	X	X	X					
			5. El periodo de prueba de 3 meses establecida por la ley Servir se cumple dentro de la institución.				X	X	X	X					
	Gestión del Rendimiento	- Información del proceso de la evaluación	6. Se informa adecuadamente sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual serán evaluados los trabajadores.				X	X	X	X					
			7. La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo a las metas y compromisos del puesto.				X	X	X	X					
		- Funciones	8. Los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador.				X	X	X	X					



Gestión de la capacitación	- Formación profesional	9. Las capacitaciones de cursos de actualización ayuda en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad.				X	X	X	X				
	- Presupuesto	10. El presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores.				X	X	X	X				
	- Metas	11. Las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales.				X	X	X	X				
Compensación	- Salarios	12. La remuneración que propone la ley de servicio civil es adecuada al trabajo y a las funciones de los trabajadores.				X	X	X	X				
	- Beneficios	13. Migrar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales.				X	X	X	X				
		14. En el régimen de servicio civil promueve oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral.				X	X	X	X				
- Incentivos	15. El régimen de servicio civil cuenta con planes de incentivos para los trabajadores de la institución.				X	X	X	X					

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Post firma
DNI 32796239

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LEY DE SERVICIO CIVIL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN DE LEY DE SERVICIO Y MOTIVACIÓN

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE CÁRCEL DEL PERÚ

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MIRANDA CALDAS ALEJANDRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


Post firma
DNI 32796239

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 05. Autorización de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198089801
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CACERES DEL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal: ROOSVELT LINO CERNA VELASQUEZ	
Nombres y Apellidos ROOSVELT LINO CERNA VELASQUEZ	DNI: 32966717

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Ley de servicio civil y motivación en los trabajadores de una institución pública de Cáceres del Perú, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: FIORELLA STACY MELENDEZ CALDERON	DNI: 71307363

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ

Ing. Jorge Domingo Camarone Sánchez
GERENTE MUNICIPAL
Firma: _____
ROOSVELT LINO CERNA VELASQUEZ
ALCALDE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.