

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE POST GRADO DE

ADMINISTRACIÓN



**“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE
2018”.**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
MENCION EN GERENCIA GUBERNAMENTAL**

ING. YHORDY ALEJANDRO LÓPEZ NEYRA

**PIURA – PERÚ
2018**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE POST GRADO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“La Nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de La Oficina De Normalización Previsional- Región Norte 2018”.

LOS SUSCRITOS DECLARAMOS QUE EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS ES ORIGINAL, EN SU CONTENIDO Y FORMA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Yhordy", is centered on the page.

.....
ING. YHORDY ALEJANDRO LÓPEZ NEYRA
EJECUTOR

.....
DR. CARLOS ALFONSO PALACIOS OTERO
ASESOR

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
OFICINA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN



FORMATO N°7

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

Yo: LOPEZ NEYRA YHORDY ALEJANDRO, identificado con CU/DNI N° 03698340 de la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PROMAD CON MENCIÓN EN GERENCIA GUBERNAMENTAL.

Título:

"LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018".

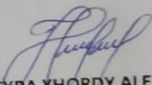
DECLARO BAJO JURAMENTO: que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el Extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.
En fe de lo cual firmo la presente.



Huella Digital



Piura, 06 de Diciembre de 2018


Yo: LOPEZ NEYRA YHORDY ALEJANDRO
DNI N° 03698340

UNP-VRI-OCIN-DJ-N°2124/2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA




FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE POST GRADO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”.**


APROBADA EN CONTENIDO Y ESTILO POR:



.....
Dr. WILMER AHUMADA RIVERA
PRESIDENTE



.....
Dr. ELÍAS SAUD CASTILLO CÓRDOVA
SECRETARIO



.....
Dr. JORGE RODRÍGUEZ RIVERA
VOCAL



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

ACTA DE SUSTENTACIÓN MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Los Miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para la sustentación de la Tesis, para optar el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN con mención en GERENCIA GUBERNAMENTAL**. Presentado por:

LOPEZ NEYRA - YHORDY ALEJANDRO

Con el asesoramiento del **DR. CARLOS ALFONSO PALACIOS OTERO**, denominada:

“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL-REGIÓN NORTE 2018”

Oídas las respuestas y absueltas las observaciones formuladas, se declara:

APROBADO				DESAPROBADO
<i>Excelente</i>	<i>Sobresaliente</i>	<i>Buena</i>	<i>Aceptable</i>	
_____	X	_____	_____	_____

En consecuencia, previa aprobación del Art.º 83, del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, queda en condiciones de ser calificado **APTO** para obtener el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN con mención en GERENCIA GUBERNAMENTAL**. De conformidad con lo estipulado en la ley.

Piura, viernes 13 de mayo del 2022.

DR. WILMER AHUMADA RIVERA
PRESIDENTE

DR. ELIAS SAUD CASTILLO CORDOVA
SECRETARIO

DR. JORGE NELSON RODRIGUEZ RIVERA
VOCAL

DEDICATORIA

“Dedico esta tesis a Dios, por ser mi guía espiritual en este largo camino, gracias a él superé los momentos difíciles y me levanté para culminar con éxito. A Jesús de la Misericordia, por escuchar mis peticiones y reconfortarme cada momento ¡En ti confié! Y confiaré siempre”.

“A mi Madre, por su amor, bondad y su apoyo incondicional, por estar a mi lado siempre y ser la fuente de mi inspiración para seguir adelante y lograr esta meta.

“A mis hijos, Joseph y Yhordy por ser el motor y motivo en mi vida y seguir adelante para lograr esta meta.

“A Jhonny Paul, mi hermano espiritual, por ser mi soporte y apoyo incondicional en la realización de este proyecto”.

“A Rodrigo Flores, mi gran amigo y hermano, por su apoyo incondicional en la realización de este trabajo de investigación”

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Carlos A. Otero Palacios, mi asesor, quién me ha orientado en el desarrollo de todo el proceso para poder terminar este trabajo de investigación.

A la Universidad Nacional de Piura y a sus docentes de Posgrado por poner a disposición sus conocimientos e impartirnos sus enseñanzas para ser mejores profesionales.

RESUMEN

La Investigación titulada: “La Nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de La Oficina De Normalización Previsional- Región Norte 2018”, la cual tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018. La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo caracterizándose por la recolección de datos. Metodológicamente se enmarcó en el tipo de investigación descriptivo Correlacional, con un diseño de investigación no experimental transversal. La población fue de 19 trabajadores de la Región Norte. En la investigación se definió medir a la primera variable como Ley del Servicio Civil y la segunda variable como Motivación Laboral, la cual es operacionalizada por medio de la aplicación en una escala de opinión de 25 preguntas, valoradas con la Escala de Likert en 4 categorías: 1- Siempre, 2- Casi siempre, 3- Casi nunca y 4- Nunca. Los resultados obtenidos en la investigación indicaron que existe relación directa y significativa entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

Palabras claves: Servicio Civil, Motivación, ley, Gestión de Rendimiento, Capacitación, Trabajo.

ABSTRACT

The research entitled: "The New Civil Service Law and its Impact on the Labor Motivation of the Public Servants of the Social Security Normalization Office - Northern Region 2018", which had the general objective of determining the impact of the Civil Service Law on the labor motivation of the servants of the Social Security Normalization Office, in the year 2018. The research was carried out from a quantitative approach characterized by data collection. Methodologically it was framed in the type of descriptive Correlational research, with a cross-sectional non-experimental research design. The population was 19 workers from the Northern Region. The research defined measuring the first variable as Civil Service Law and the second variable as Labor Motivation, which is operationalized through the application of an opinion scale of 25 questions, evaluated with the Likert Scale in 4 categories: 1- Always, 2- Almost always, 3- Almost never and 4- Never. The results obtained in the investigation indicated that there is a direct and significant relationship between the Law of the Civil Service and the Motivation of the Workers of the Social Security Normalization Office, in the year 2018.

Keywords: Civil Service, Motivación, law, Performance Management, Training, Work.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que lleva como título “La Nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de La Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018” , se inició con la revisión e indagación de material bibliográfico, Normas y reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, Documentos, Normas Legales, Trabajos de Investigación (Tesis) que me permitió reunir material para el desarrollo de los Antecedentes, marco Teórico, marco Normativo; así mismo esta información, me sirvió para el analizar los problemas planteados, los mismos que permitieron identificar la incidencia de la Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los servidores públicos de la Oficina de Normalización Previsional Región Norte.

A la entrada de vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, Aprobado Por D.S N° 040-2014-PCM, muchos de los servidores públicos desconocían su aplicación, desmotivándolos porque creían que esta ley los perjudicaría en su permanencia y actividades laborales.

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por ser complejos y por no contar con una buena planificación. Estos problemas han forjado un crecimiento desordenado de las personas que trabajan al servicio del estado.

Con la aprobación de esta Ley, ha generado un sin número de interrogantes por parte de los servidores públicos, ya que, serán evaluados constantemente, generando incertidumbre en la mayoría de la clase trabajadora.

Es así, que este trabajo justifica la adecuación de la Ley del Servicio Civil, esta ley propone la estandarización de régimen laboral en las entidades públicas, para mejorar el

desempeño de los servidores públicos de la oficina de normalización previsional – Región Norte, mediante la meritocracia y lo relaciona a los derechos laborales, con el fin que las entidades del Estado logren mayores niveles de eficacia y eficiencia, además de prestar servicios de calidad.

De tal manera se concluye que, existe relación directa y significativa entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

El presente trabajo de investigación comprende cinco capítulos divididos de la manera siguiente:

EL Capítulo I, Aspectos de la Realidad Problemática, aquí se abordaron temas relacionados con el proyecto de investigación, que contiene la descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema, formulación del problema, la justificación, los objetivos, tanto generales como específicos. así mismo en este capítulo se describió la delimitación de la investigación, espacial y temporal.

El Capítulo II, que comprende el Marco Teórico, se tocó temas relacionados con la parte teórica de la investigación realizada, es aquí, donde se ha descrito la parte teóricas que fundamentan el presente trabajo, teniendo en cuenta las variables del estudio.

El Capítulo III, Metodología de la Investigación, se consideraron temas relacionados con la parte de la metodología del trabajo de investigación, en esta parte se hizo referencia al desarrollo del diseño de investigación, tipo de investigación, población, muestreo, métodos y procedimientos, técnicas, entrevistas, así como el análisis documental y encuestas.

El Capítulo IV, Análisis y Discusión de Resultados, se centró en temas relacionados con el análisis de datos, que han sido obtenidos a través de instrumentos de investigaciones,

este capítulo hace referencia a la interpretación de tablas y figuras que arrojaron los resultados de la estadística descriptiva e Inferencial.

En este Capítulo IV, Conclusiones y Recomendaciones, se establecieron siete conclusiones y cinco recomendaciones, así como anexos de los datos obtenidos.

ÍNDICE

RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	18
1.2. Planteamiento del Problema	19
1.3. Formulación el Problema.	20
1.4. Justificación	21
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo General	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22
1.6 Delimitación de la Investigación	23
1.6.1. Delimitación Espacial	23
1.6.2. Delimitación Temporal	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes	24
2.1.1 Antecedentes Internacionales.	24
2.2 Bases Teóricas	34
2.2.1. Servicio Civil	34
Modelos de Servicio Civil	34
Ley Del Servicio Civil	37
Beneficios De La Ley Del Servicio Civil	39
Incorporación al Servicio Civil.	40

Requisitos para la incorporación	42
Gestión de Rendimiento y Evaluación de Desempeño.	42
Gestión de Capacitación	43
Las Compensaciones	45
Derechos Colectivos.	46
2.2.2 Motivación Laboral	47
Teorías Motivacionales	48
Abraham Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades	48
Herzberg: Teoría de los dos factores	49
2.3 Marco Legal	50
2.5 Hipótesis	55
2.5.1 Hipótesis General	55
2.6.2 Hipótesis Especificas	55
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1 Diseño de Investigación	56
3.1.1 Enfoque y Diseño	56
3.2 Operacionalización de Variables	58
3.3. Tipo de Investigación	59
3.4 Sujetos de la Investigación	59
3.4.1 Población	59
3.5.2 Muestra	59
3.5.3 Muestreo	59
3.6 Métodos y Procedimientos	60
3.6.3 Técnicas e Instrumentos	60
3.6.3.1 Entrevista:	60

3.6.4	Análisis Documentario:	61
3.6.5	Encuestas	61
3.6.6	Técnicas para el Procesamiento de Datos	61
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		63
4.1	Resultados	63
4.1.1	Aplicando la prueba de Confiabilidad	63
4.1.2	Descripción De Los Resultados De La Estadística Descriptiva	65
4.1.3	Descripción de los Resultados de la Estadística Inferencial.	76
4.2	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
CONCLUSIONES		90
RECOMENDACIONES		92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		95
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA		100
ANEXO 4: CUESTIONARIO		105
ANEXO 5. VALIDACIONES		108

Lista de Tablas

Tabla 1. Resumen del procesamiento de los datos.....	63
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad	63
Tabla 3. Resumen del procesamiento de los casos	64
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad	64
Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos	64
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad	64
Tabla 7 Se les informa a ustedes de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la ONP?	65
Tabla 8 ¿Usted está de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?	65
Tabla 9 ¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?.....	66
Tabla 10 ¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?	66
Tabla 11 Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto. ¿Está de acuerdo con esta medida establecida por servir?	66
Tabla 12 ¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?	67
Tabla 13 Como resultado de la evaluación y posterior retroalimentación se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones y capacitaciones de otros aspectos ¿Considera que esta etapa contribuirá a la etapa del desempeño del servidor?	67
Tabla 14 El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses ¿Considera usted que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	67
Tabla 15 Al haberse enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución ¿ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?.....	68
Tabla 16 Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen	

rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar con esta medida?	68
Tabla 17 La ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?	69
Tabla 18 La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Consideran que esta ley casi siempre está vulnerando sus derechos?.....	69
Tabla 19 ¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?.....	69
Tabla 20 De existir un Régimen nuevo y único en el sector público ¿Considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?	70
Tabla 21 En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?.....	70
Tabla 22 ¿Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas diariamente, así como con las metas que se le asigne?	71
Tabla 23 Durante el cumplimiento de sus funciones ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?	71
Tabla 24 ¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido oportunidades de ascenso?	71
Tabla 25 La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello ¿considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?.....	72
Tabla 26 ¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sean laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?.....	72
Tabla 27 ¿Considera usted que Servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?	73

Tabla 28 ¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad ¿Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?.....	73
Tabla 29 En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente a la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el tribunal del servicio civil ¿Considera que está calificando la objetividad de las calificaciones?.....	73
Tabla 30 ¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	74
Tabla 31 ¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?.....	74

CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por ser complejos y por no contar con una buena planificación. Estos problemas han forjado un crecimiento desordenado de las personas que trabajan al servicio del estado, generado que estos servidores pierdan el interés en su trabajo, esto se ve reflejado en el deficiente servicio que brindan las diversas instituciones públicas durante los últimos años.

El Estado Peruano ha creído beneficioso introducir una nueva reforma laboral, a través de la Ley del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten servicios de calidad a través de una mejor función pública. Ley de Servicio Civil - N° 30057, (2013).

La aprobación de la Ley del Servicio Civil ha traído un sin número de interrogantes por parte de los servidores públicos.

Las actitudes de los trabajadores frente a las acciones laborales han sido muy reacias al cambio, ya que muchos no aceptan que el ingreso al sector público sea a través de concurso de méritos. Además, todos los trabajadores con esta nueva ley serán evaluados constantemente, generando temor en los trabajadores por su estabilidad en la institución.

Chiavenato (2.000) define la Motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Robbins (1999) sostiene que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Por lo expuesto anteriormente, es necesario que el recurso humano este totalmente motivado, para que de esta manera pueda realizar sus funciones de forma eficiente, más aún cuando se trabaja en el sector público, donde las actividades son importantes para el desarrollo de nuestro país.

Desde esta perspectiva es importante determinar si la ley del servicio civil podrá lograr los niveles de eficiencia, eficacia y satisfacción de sus usuarios, toda vez que el desempeño de los trabajadores va a depender del grado de motivación laboral que se brinda en esta institución.

1.2. Planteamiento del Problema

Con la puesta en vigencia de la ley del Servicio Civil, se ha producido en su mayoría que los servidores públicos tengan un concepto equivocado y malentendido acerca de lo que propone esta ley; pensando, que de ahora en adelante se realizarán los despidos masivos, creando un descontento y renuencia al cambio.

Los servidores públicos que se encuentran bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057, no desean ni aceptan que se implemente esta ley por que argumentan que vulneran sus derechos, ya que el ingreso a la carrera publica será por concurso de méritos por lo que serán evaluados constantemente, generando de esta manera un temor y desconfianza a los servidores públicos, alterando su estabilidad laboral.

La oficina de Normalización Previsional Región Norte, no fue ajena a la disposición de la presente Ley, tal es así que, a febrero del año 2018, la Oficina de Normalización Previsional fue la primera entidad del estado que se hallaba lista para entrar a la Ley Servir, por tanto, y estaba lanzando concursos y contratando bajo el régimen de la Ley Servir.

Existiendo en aquel entonces un total de 1195 plazas laborales que se lanzaron a concurso de manera periódica y según el presupuesto que maneje esta entidad.

Arias Heredia (2004) sostuvo:

La motivación son aquellos factores que producen conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural, se puede determinar que la motivación en cada personal es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es diferente. (p.16)

El recurso humano es muy importante en toda empresa, por lo que debe estar totalmente motivado, para que de esta manera pueda rendir en sus actividades y funciones que se le encomiende, de tal manera que se realice un buen desempeño haciendo que el trabajo sea de manera eficiente, teniendo en consideración que el sector público es donde se desarrollan las actividades más importantes que contribuirá al desarrollo del país.

Tomando este punto de vista en donde el servidor público tiene que estar totalmente motivado para la realización de sus actividades, es que se formula el siguiente problema.

1.3. Formulación el Problema.

Luego de hacer el planteamiento del problema del presente trabajo de investigación y lo que implica la Ley del Servicio Civil y su incidencia en la Motivación de los servidores, que nos formulamos la pregunta siguiente:

1.3.1 Problema General

¿Cómo incide la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores públicos de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018?

1.3.2 Problemas Específicos.

1. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil?
2. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos?
3. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte?
4. ¿Cuál es la incidencia que existe entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores?
5. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir?

1.4. Justificación

Este trabajo tiene por justificación la adecuación de la Ley del Servicio Civil, ya que esta ley propone la estandarización de régimen laboral en las entidades públicas, proponiendo mejorar el desempeño de los servidores públicos de la oficina de normalización previsional – Región Norte, mediante la meritocracia y lo relaciona a los derechos laborales, con el fin que las entidades del Estado logren mayores niveles de eficacia y eficiencia, además de prestar servicios de calidad.

Así mismo, es de gran importancia ya que, los trabajadores desempeñan un mejor trabajo en la oficina de normalización previsional – Región Norte, beneficiando a la institución por su efectividad en el servicio que se brinda, y a los servidores porque aprovecharán las condiciones laborales de mejora en las condiciones de trabajo; por otra parte, esta investigación será el punto de partida porque relaciona la aplicación de la Ley Servir y su incidencia con la motivación laboral que servirá para trabajos posteriores de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la incidencia entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.
2. Determinar la incidencia entre la gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.
3. Determinar la incidencia entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.

4. Identificar la incidencia entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.
5. Determinar el nivel de incidencia de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte los derechos colectivos impuestos por Servir.

1.6 Delimitación de la Investigación

1.6.1. Delimitación Espacial

El trabajo, presenta una delimitación espacial en el área de la región Norte y se elige a la Oficina de Normalización Previsional por ser una de las primeras entidades públicas en acogerse a la Ley del Servicio Civil.

Ante ello, cabe destacar a Alfaro (2012), la delimitación espacial o geográfica es necesario especificar el área o lugar geográfico en el que se llevará a cabo la investigación, delimitando espacio institucional, colonia, ciudad, municipio, estado, región, país (p.26)

1.6.2. Delimitación Temporal

El Tiempo que tuvo duración el estudio fue de Nueve (09) meses, entre la preparación del proyecto y el desarrollo del mismo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El aparato estatal en muchos países ha ido evolucionado como consecuencia de los varios sistemas o regímenes laborales que existen, como consecuencia de esto, han tratado de darle un mayor y eficaz tratamiento, unificándolos en un solo régimen, como es el caso de la Ley del Servicio Civil en nuestro país.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

A lo largo de estos últimos años, los gobiernos de los distintos países, han creído conveniente, que el estado tiene que modernizar sus sistemas de contratación laboral, teniendo como principal protagonista los servidores públicos, haciendo que el sistema, se vuelva eficiente y eficaz. Tal es así que existen diferentes modelos de Servicio Civil, Esta realidad heterogénea puede ser, ordenada y sistematizada, reconduciéndola a algunos modelos básicos. Según Longo, (2001b, 7 y ss.), como se citó en el Banco Interamericano de Desarrollo Diálogo Regional de Política -Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública- Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. (2006),

En la síntesis del trabajo realizado como diagnóstico del informe por países del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), se concluye que, en el país de ARGENTINA, existe una gran dispersión en los regímenes de empleo en la APN (Administración Pública Nacional), tal es así que cerca del 40% están comprendidos dentro de la Ley de negociaciones y la ley Marco, estas dos leyes del sector público, son las que de alguna manera tratan de dar consistencia al sistema. En el año 1991, fue creado el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), que tuvo como visión global, el intentar obtener

un escalafón, basado en criterios meritocráticos dentro de la gestión de recursos humanos. Aun así, con esta norma que, solo cubría la cuarta parte de la población, se debilitó en los últimos años, encantándose suspendido.

Así mismo, dentro de este resumen del BID, se señaló que los índices mejores valorados llegaron a alcanzaron cerca del 55% de la escala, y que fueron el de Capacidad Integradora, a causa de la madurez del subsistema de relaciones laborales, y de Mérito, debido a los procedimientos que se desarrollaron en la gestión del empleo y del desarrollo, a pesar del menor grado de implementación efectiva en los últimos años. Más o menos en la escala del 50% se ubican los índices de Eficiencia y Capacidad Funcional. Reflejando el esfuerzo de contención del gasto que compensa los bajos puntajes del subsistema de remuneraciones, así mismo se contemplan mejores puntuaciones para la competencia y flexibilidad del sistema, respectivamente. El índice de Consistencia Estructural fue el de menor puntuación, evidenciando la ausencia de una visión estratégica en las decisiones de recursos humanos y la baja articulación entre los subsistemas que la conforman.

Teniendo en cuenta el diagnóstico del informe del BID, el sistema del Servicio Civil Argentino, recomienda que; para que se establezca una sola propuesta y que este fuertemente vinculada, con la articulación del sistema de gestión de recursos humanos ,deben participar todos los actores involucrados tales como :partidos políticos, áreas centrales del gobierno, funcionarios políticos y de línea, entidades sindicales; para que esta forma se establezcan los compromiso y sujetarse a estas reglas claras una vez establecidas. Entre otras recomendaciones del informe de BID, indican que garantizar el sostenimiento de las medidas de cambio es trabajar sobre un cambio en la cultura de la organización. Desde el punto de vista del diagnóstico, se puede ver que los problemas generados, no nacen de un mal diseño

de las normas y/o herramientas de gestión, sino de lo que se les impone, en muchos de los casos, el sistema; iniciándose una separación entre “lo normado” y “lo actuado”. De modo que, solo se queda como “iniciativas”, sin que se modifique la situación de fondo.

La firme decisión política a estos problemas es limitar el uso de contrataciones a las incorporaciones temporales.

Continuando con el informe del BID; lo contrario sucede con el diagnóstico **Bolivia**, ellos se manejan de una manera más patrimonialistas, teniendo como ente regulador a un órgano encargado de hacer cumplir las normas, haciendo mucho más efectiva la implantación de mecanismos para la administración pública en la gestión de recursos humanos

Existen subsistemas menos fuertes como son los de planificación, organización del trabajo, gestión del rendimiento y de las remuneraciones. El subsistema que resulta mejor valorado es el empleo; esto se debe a raíz de las experiencias de las convocatorias en los procedimientos por los organismos piloto, extendiéndose esto, a otras áreas del gobierno. Sin embargo, aún no logra afianzarse una carrera administrativa, pero hay algunos avances en los procesos de capacitación, lo cual mejora la gestión del desarrollo. Los indicadores de consistencia estructural, capacidad integradora y mérito se sitúan alrededor del 20% de la escala prevista, revelando el frágil desarrollo del sistema de servicio civil de Bolivia. Alrededor del 22 y 32% se sitúan los índices de mérito y eficiencia, esto como consecuencia las experiencias de reclutamiento y selección por mérito.

Ante esta situación, el informe del BID, concluye lo siguiente: Los subsistemas tanto de planificación como organización del trabajo se encuentran poco desarrollados, sin

embargo, de acuerdo a las experiencias de las convocatorias se ve reflejado en el índice de mérito siendo este el más valorado, sin embargo, al no existir una carrera administrativa definida; se ha podido evidenciar algunas experiencias exitosas en relación a la capacitación de los procesos administrativo-presupuestarios. La gestión del rendimiento básicamente no se ha implementado en ninguna entidad y la gestión de las remuneraciones presenta un nivel bajo de equidad y competitividad,

En las recomendaciones el BID, señala que además del respaldo político, se deben incluir estrategias de sostenibilidad financiera, técnica, política y social: respaldo de los propios funcionarios y la ciudadanía, para el desarrollo y efectiva implantación. Así mismo indica que imponer un servicio civil de carrera, requiere de una concertación entre los diferentes entes políticos y de instrumentos técnicos de gestión de los recursos humanos. Para la implementación de la carrera administrativa, se necesita una inversión importante de fondo, teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias, debiendo evaluarse esta inversión, ya que se podría ahorrar, a la elevada tasa de rotación en los cargos ejecutivos asumidos por concursos públicos.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

REFORMA DEL SERVICIO CIVIL PERUANO.

N. Eparch (2012) indica, que entre los años 1991 y 1995 se produjo la primera tensión entre los actores relacionadas con el empleo público; por un lado, el Instituto Nacional de Administración Pública -INAP, adscrito a la Presidencia del Consejo de ministros -PCM, y, por otro lado, el Ministerio de Economía y Finanzas -MEF. El primero proponía una reforma integral en el empleo público, mientras el segundo, proponía una reducción en la planilla pública. Mientras tanto, se creaban agencias, denominadas “islas de

eficiencia”, donde se establecían nuevas reglas de juego para los servidores públicos, produciéndose un nuevo régimen laboral, decretado mediante D.L 728.

Por otro lado, en el sector público se producían los despidos masivos, se compraban renuncias después de evaluaciones de cuestionable calidad. No se tiene un número exacto de la cantidad de personas perjudicadas por esta medida, pero se estima que el año 2000, fueron alrededor de cuatrocientos mil afectados por estas renuncias forzadas y despidos. Los afectados solicitaron reparaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, presentando expedientes completos.

Con el Instituto Nacional de Administración Pública-INAP, disuelto, se produce, el segundo intento de reforma en el Perú, esta se dio en los años 1995 y 1997. Siendo esta vez los actores involucrados en este tema la Presidencia del Consejo de Ministros-PCM y el Ministerio de Economía y Finanzas, teniendo diferentes posiciones sobre intento de reforma; mientras que en la Presidencia del Consejo de Ministros-PCM, Cortázar (2012: 6) como se citó en Espach N (2012), se “diseñó un esfuerzo bastante comprehensivo de reforma de la administración pública, que incluía la modernización global de la gestión de los recursos humanos” el objetivo en el Ministerio de Economía Finanzas-MEF era el recorte y control del gasto. Este enfrentamiento entre dos instituciones quedo zanjada con la intervención del presidente de la Republica. Cortázar, como se citó en Espach N, agrega que el asunto quedó en manos del Congreso, “a donde se enviaron en 1997 las propuestas de ley elaboradas en el intento de reforma liderado por la PCM, pero nunca fueron discutidas en el parlamento” Cortázar (2012: 6). El Gobierno de Transición presidido por Valentín Paniagua(julio del 2001), entregó al gobierno de Alejandro Toledo el “Informe de la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal en la Administración Pública Central”,

convirtiéndose este en uno de los mayores esfuerzos para caracterizar el empleo público en el Perú. En estas recomendaciones que contenía el Informe, se encontraba la formulación de un nuevo régimen de carrera administrativa para los funcionarios y profesionales, los que se tenía que ingresar por concurso público, proponiendo énfasis en la profesionalización, garantías de permanencia y reglas remunerativas y sancionatorias de acuerdo a los sistemas modernos de relaciones laborales. Dentro de las dos recomendaciones más relevantes fueron: la orientación a la carrera profesional, así como un nuevo modelo de contrato administrativo, donde los derechos de los trabajadores sean reconocidos

El Informe recomendaba crear una Dirección Nacional adscrita a la Presidencia del Consejo de ministros, que se encargaría de supervisar y controlar la carrera administrativa, así como un Tribunal Administrativo que actuaría como última instancia para resolver asuntos que corresponden al personal de la administración pública. En esta oportunidad el Congreso tomo la iniciativa en el asunto y fue en el año 2004 en que se aprobó la Ley Marco del Empleo Público –LMEP

Dada la complejidad la ley Marco, no podía ser promulgada, hasta la implementación de cuatro leyes derivadas, estas normas estaban vinculadas a remuneraciones, carrera pública, directivos públicos y sanciones. Estas no fueron aprobadas. Es en el año 2005-2006 en que el Ejecutivo intentar iniciar una reforma, esta vez la propuesta reivindicaba, el modelo estatutario, pretendiendo ajustes legales, presumiendo la idoneidad de lo que existía. Es el Ministerio de Economía y Finanzas que, a falta de base técnica suficiente, crítica esta iniciativa, donde la oposición ve como ventaja para incorporar partidarios a puesto públicos.

Es en el mes de junio del 2008 fueron aprobadas las normas del nuevo régimen de contratación temporal para el Estado D.L 1057, que es el Sistema de Contratación

Administrativa de Servicios-CAS, es aquí donde se nombra Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, juntándose los sectores que anteriormente tenían discrepancias en los intentos de reforma como fue la PCM y el MEF, este consejo Directivo apostó a la convocatoria de la primera promoción de gerentes públicos. Basando la decisión en que los procedimientos de selección que pudieran recaer en el sector privado, con amplia experiencia en la materia. con esto se abrió la oportunidad para la aprobación de normas como: asignación presupuestal, escala remunerativa, régimen laboral de los gerentes públicos, etc.). es así como SERVIR después de tres años pone en funcionamiento el Cuerpo de Gerentes Públicos, evaluando a profesionales y trabajadores en todo el país.

“Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Publico” (Julio 2016) publicado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y SERVIR. Esta es una guía se elabora teniendo en cuenta que existe un enorme interés por parte de las entidades de la Administración Pública por conocer el procedimiento de implementación y transito al nuevo régimen del Servicio Civil, así como ventajas y beneficios.

Esta guía consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se describen los conceptos generales de la Administración Pública en general y el Servicio Civil en particular, como herramientas necesarias para la competitividad de los sectores productivos y los servicios que se brindan en una comunidad nacional. En el segundo capítulo, se encuentra referido a los objetivos y beneficios de la reforma del Servicio Civil, así como las pautas para su implementación. En el tercer capítulo, se describe el concepto de Gestión de recursos humanos y el modelo que adopta el Servicio Civil con el Decreto Legislativo N°1023 y sus siete subsistemas. Y finalmente en el cuarto capítulo se desarrolla la ruta o procedimiento

que deberán seguir las entidades para transitar del actual sistema al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

Pezo, Sandra (2017) en su investigación tuvo como objetivo principal establecer la eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE- Tarapoto. (p.36). El tipo de estudio fue descriptivo correlacional y contó con una muestra de 21 colaboradores.

En esta investigación se llegó a la siguiente conclusión: El nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos, pero con desconfianza y temor de otros.

Sin embargo, el ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios de Servicio Civil, se ve como inminente dentro de la organización.

Carrascal, Juan Carlos (2018) en su tesis “La nueva Ley Servicio Civil y su incidencia en el Sistema Remunerativo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 -2016” su objetivo general fue, analizar la incidencia de la Nueva Ley del Servicio Civil en el sistema remunerativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. (p.11), El tipo de estudio fue descriptivo correlacional y conto con una muestra de 78 colaboradores.

En esta investigación se llegó a la siguiente conclusión: La Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión en la actualidad se encuentra inmersa en el proceso de tránsito hacia La Nueva Ley del Servicio Civil, existe una influencia positiva de la Ley mencionada referente al sistema remunerativo de los servidores públicos de esta entidad y son los mismos trabajadores quienes reconocen que al implementarse la ley SERVIR se ordenará y mejorará la estructura remunerativa.

Autoridad Nacional del Servicio Civil-Según Ley 30057. Resumen de las características de la reforma del Servicio Civil

La reforma implica la creación de un nuevo y único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 728 y CAS) irá pasando progresivamente al nuevo. El pase de estos trabajadores se realiza por concurso público de méritos y es voluntario. El resumen también indica que la reforma se aplicará a 560 mil trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). Es decir, abarca al 40% del total de servidores públicos. En otro punto del resumen de la autoridad Nacional del Servicio Civil-ley 30057, señala que, No se aplica a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de empresas públicas, debido a su regulación especial. Sin embargo, la reforma se aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias, en ausencia de regulación específica.

Dentro del resumen señala además que, Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales tales como jornada laboral de 48 horas, gratificaciones, vacaciones, CTS, pensiones y salud. Sus compensaciones económicas se fijarán en función del puesto y se moverán en base al 2 mérito.

La finalidad de la Ley, es que mejoren sus condiciones laborales en el tiempo sobre la base del mérito. El nuevo servicio civil ordena el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos al brindar aumentos en ingresos con mayor equidad remunerativa, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilidades entre entidades, capacitaciones, mejor pensión, claridad en régimen sancionador, entre otros. Así, por ejemplo, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones en julio y diciembre equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS anuales equivalentes también a un ingreso mensual.

Habrán evaluaciones de desempeño anuales que están concebidas para medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto que realice y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese.

La Ley del Servicio Civil garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos sobre la base del mérito. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuentan con ella.

Huichi Quequejana, N. C. (2019). En su trabajo tiene como objetivo describir los aspectos más relevantes en referencia a la motivación laboral, tipos y definiciones conceptuales que han sido presentadas por diversos investigadores.

La motivación laboral es un tema de gran interés y controversia que han generado numerosos estudios, lo cual resalta el concepto de motivación como influencia en el

desempeño del trabajador. Por un lado, se tiene la motivación intrínseca y extrínseca. Estos tipos de motivación desempeñan un papel fundamental e importante en la persona.

Algunos expertos han señalado que las recompensas externas tradicionales entierran cualquier motivación intrínseca que una persona pueda tener. Se menciona distintas teorías, entre las cuales se tiene a Maslow a partir de cinco necesidades básicas: fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización, por las que, dichas necesidades debieran estar satisfechas, de lo contrario automáticamente repercutirán en el comportamiento una persona. Cabe resaltar a Herzberg y su teoría de la motivación, lo cual depende de dos factores: motivacionales e higiénicos, por lo que para motivar realmente al personal se debe estar en presencia de los factores motivacionales. Y por último se enfatiza la teoría de McClelland, quien deduce que, el ser humano necesita de tres necesidades: logro, afiliación y poder; puesto que todos cuentan con este tipo de necesidad en diferentes cantidades, dependiendo de la forma de vida y carácter de la persona. (p-4).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Servicio Civil

Modelos de Servicio Civil

Según (Longo 2001b, 7 y ss.), como se citó en el BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO DIÁLOGO REGIONAL DE POLÍTICA -Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública- Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. (2006), puede utilizarse para profundizar en los criterios empleados, se clasifican los modelos de Servicio Civil en torno a cuatro criterios o elementos centrales como son:

- **Modelos del Servicio Civil en función de los sistemas de acceso al empleo**

Por razón de los sistemas de acceso al empleo público, los modelos del Servicio Civil se diferencian en cuanto al tipo de mecanismos elegidos para garantizar el principio de mérito, salvaguardando aquél de la arbitrariedad, la politización y el nepotismo. Desde este punto de vista, pueden reconocerse tres modelos básicos, denominados habitualmente con el origen de los países que constituyen su arquetipo:

- Los países que siguen el modelo francés acentúan el papel de los instrumentos de selección (concurso), creando sistemas de garantías predominantemente formales.
- El modelo alemán, también muy formalizado, se orienta a la garantía de la capacitación teórico práctica, a partir de un proceso de aprendizaje prolongado.
- El modelo británico, más flexible en los instrumentos, enfatiza la profesionalidad e independencia de los órganos encargados de la selección

- **Modelos de Servicio Civil en función de la organización de la carrera**

Dos modelos de Servicio Civil pueden reconocerse por razón del tipo de organización de la carrera (e implícitamente, por la relación que establecen con el mercado de trabajo):

Los sistemas de empleo están organizados a partir de las necesidades de personal de la Administración a corto plazo. El reclutamiento se produce para un empleo o puesto, y no para un marco más amplio que habilite para desempeñar diversos puestos.

Es, normalmente, un sistema abierto, en el que cualquier puesto puede ser provisto por candidatos externos a la Administración, si bien en ciertos casos pueden encontrarse condiciones diferentes para los candidatos internos y externos.

Los sistemas de carrera se basan en un diseño jerarquizado de los empleos públicos que implica que los empleados, reclutados en un determinado nivel de empleo, puedan con

el tiempo efectuar un recorrido ascendente a través de una serie de niveles, hasta llegar al nivel máximo que les corresponda. Los sistemas de carrera suponen, por tanto, que existen ciertos puestos que se consideran de acceso, reservados al reclutamiento externo, y que el resto de los puestos correspondientes a niveles superiores son provistos mediante promoción interna.

- **Modelos de Servicio Civil en función de los derechos que se reconocen a los empleados públicos**

Las distinciones de mayor trascendencia y utilidad que cabe realizar entre los sistemas de Servicio Civil, en lo que respecta al elenco de derechos reconocidos a los empleados, son las que afectan a dos materias singularmente relevantes: • Por una parte, si bien en todos los sistemas de SC el derecho al cargo o a la inamovilidad (“tenure”) protege, en mayor o menor medida, al empleado público frente al despido arbitrario, es posible distinguir, sin embargo, entre sistemas que admiten únicamente el despido por causas disciplinarias, y aquellos otros que han normalizado la extinción de la relación de empleo por causas organizativas, técnicas o económicas.

Otra distinción importante incumbe a los derechos colectivos. Hay sistemas de Servicio Civil que reconocen los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, y otros que niegan a los empleados públicos, o a una parte de ellos, por razones de interés público, el ejercicio de tales derechos.

- **Modelos de Servicio Civil en función de la administración del sistema**

Los sistemas político-administrativos contemporáneos tienden a la complejidad y la fragmentación. Ello desencadena tendencias de signo opuesto, hacia la diversificación,

necesaria para adaptarse a entornos complejos, y hacia la integración, imprescindible para mantener la cohesión global y el control. Los sistemas de Servicio Civil no son ajenos a estas presiones. En función de la respuesta que en cada caso se da a las mismas, podemos distinguir entre:

- Sistemas integrados, en los que la figura del empleador público aparece considerablemente centralizada; y
- Sistemas fragmentados, en los que predomina la descentralización de la toma de decisiones sobre el personal.

Ley Del Servicio Civil

¿Qué se busca con la implementación de la Ley del Servicio Civil?



Fuente: www.servir.gob.pe

Según la Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de la observancia obligatoria (2017) menciona que Ley del Servicio Civil (LSC), publicada el 4 de julio de 2013, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas. Para ello plantea una reforma integral que no solo involucra la transición a un nuevo régimen laboral, sino también la reorganización al interior de las entidades.

Así también indica que, lo que busca esta reforma es que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía. También, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil.

El Artículo II del Título Preliminar de la Ley 30057, Ley de servicio Civil como citó Llerena (2016), señala que la finalidad de esta Ley es que las instituciones públicas puedan llegar a alcanzar niveles altos de eficacia y eficiencia el cual permitirá brindar un servicio de calidad al ciudadano, por lo que, la implementación del Servicio Civil es importante, pues tiene como propósito la transformación de una de las funciones del Estado el cual es la administración, y esta se podría lograr a través del desarrollo de las capacidades profesionales de quienes integran el servicio civil que son los servidores públicos, de esta manera tener una óptima administración pública.

Beneficios De La Ley Del Servicio Civil

Según la Ley 30057 del Servicio Civil-Resumen de las características de la reforma del Servicio Civil; señala que la ley contiene las nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros. Se apunta a tener una sola carrera pública en el Estado. Hoy en día, seis de cada diez servidores (sin contar las carreras especiales) no tienen carrera en el Estado. También señala que ofrece una carrera real para el servidor público. Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral. Así mismo indica que, Habrá concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado. Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal y mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados. Mejora el sistema de remuneraciones. El trabajo en puesto y condiciones similares, le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público. Se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D. Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

Como otro punto señala que, el paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen. Se respeta los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y los tratados de la OIT ratificados por el Perú. También Se facilitará la movilidad de los servidores públicos tanto entre las mismas entidades como

entre niveles de gobierno (nacional, regional y local) y se agrupará a los servidores públicos por las funciones que realizan y no solo por su nivel educativo.

Mejoras en Nuevo Servicio Civil	Decreto Legislativo N° 1057	Decreto Legislativo N° 276	Decreto Legislativo N° 728
Mayores ingresos vía prestaciones (gratificaciones) y CTS.	X	X	
Mayor remuneración pensionable.	X	X	
Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades.	X	X	X
Mayor permanencia (por carrera).	X		X
Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador, entre otros.	X	X	X

Incorporación al Servicio Civil.

EL Reglamento la Ley 30057, en el Artículo 162 señala que la incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales, este último supuesto es aplicable para los casos previstos en la clasificación de funcionarios públicos establecidos en el artículo 52° de la Ley.

Aprobada cualquiera de las modalidades de acceso, se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una Resolución Administrativa o con la firma de un contrato, dependiendo al grupo que corresponda. Con la formalización del vínculo se define la fecha de ingreso al servicio civil. Desde el primer día del servicio, la entidad pública está en la obligación de poner a disposición de los servidores civiles la información referida en el Artículo 184 del presente Reglamento. La incorporación termina al finalizar el período de prueba cuando el mismo es obligatorio y al finalizar la inducción en los demás casos. El proceso de incorporación se divide en las fases

de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba. El periodo de prueba es de aplicación solo en los casos previstos en la Ley y este reglamento

El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM (2014), en el Título III Capítulo I Artículo 8, nos habla del proceso de selección el cual es mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

El proceso de incorporación se divide en cuatro fases de selección, vinculación, inducción, y periodo de prueba.



Fuente: AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR

Requisitos para la incorporación

El reglamento del servicio civil 30057, señala que la incorporación al servicio civil requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, que para efectos del servicio civil corresponde a haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse al concurso o de la contratación directa.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto. c) No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuere un requisito del puesto, para contratar con el Estado o para desempeñar servicio civil.
- e) Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda. Lo dispuesto anteriormente podrá ser materia de declaración jurada, sujeta a verificación posterior en cualquier momento y hasta antes de producirse la decisión final del proceso de selección.

Gestión de Rendimiento y Evaluación de Desempeño.

De acuerdo a la Ley Servicio Civil – N°30057 (2013), la Gestión de Rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen

rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y en la entidad.

Todo Proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- d) Se realiza con una periodicidad anual.
- e) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles.

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Gestión de Capacitación

La Ley N.º 30057, Ley de Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es mejorar la preparación y el desempeño óptimo de los servidores en la labor que realizan, y así brindar mejores servicios a la población usuaria de la administración. La capacitación también busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores, lo que redundará en el buen desempeño y logro de los objetivos institucionales. Por ello, en el Reglamento General, se desarrollan las etapas de la Gestión de Capacitación, como la

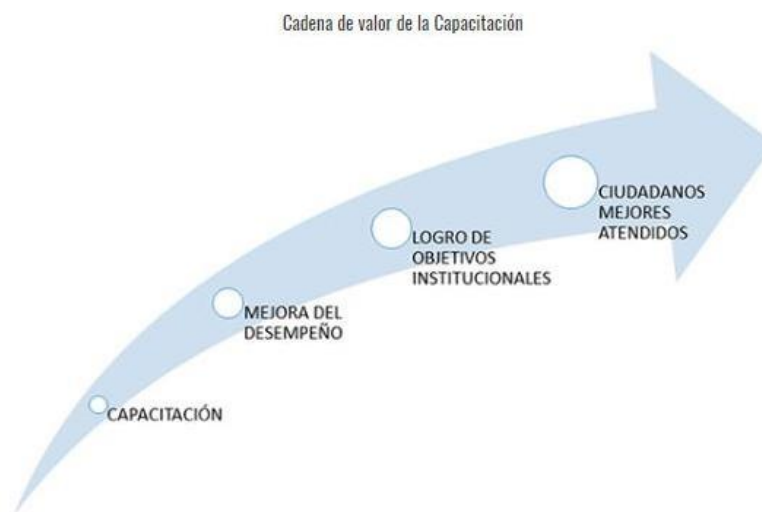
planificación, ejecución y evaluación. De esta manera se propicia que las entidades planifiquen a partir de su Plan de Desarrollo de Personas y de los planes de capacitación de los entes rectores, para así tener una capacitación ordenada y alineada a los objetivos institucionales de cada entidad pública.

En el Título III, Artículo 12.- De las Oficinas de Recursos Humanos, indica que son las responsables de conducir la capacitación en su entidad. Para ello:

- a) Planifican la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- b) Ejecutan la capacitación, directamente o mediante terceros, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidos en las normas.
- c) Evalúan la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
- d) A través de la entidad, financian, cofinanciamiento gestionan financiamiento público o privado, de fuente nacional o extranjera, de acuerdo con las reglas previstas en la normatividad.
- e) Registran e informan la capacitación ejecutada.
- f) Las demás establecidas en la normatividad.

De acuerdo a la Ley Servicio Civil – N°30057 (2013), la Gestión de la Capacitación es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.

La Capacitación es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.



Fuente: AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR

Las Compensaciones

De acuerdo a la Ley Servicio Civil – N°30057 (2013), La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Derechos Colectivos.

La Ley Servicio Civil – N°30057 (2013), indica que los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

También señala que supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003- TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Ninguna Negociación Colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.

- a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
- b) De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- c) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora no puede ser mayor a un servidor civil por cada cincuenta (50) servidores civiles de la entidad que suscriben el registro del sindicato hasta un máximo de seis (06) servidores civiles.
- d) Las peticiones que se formulen respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicado.

2.2.2 Motivación Laboral

La motivación laboral puede ser el conjunto de fuerzas internas y externas que conciben que un individuo de lo mejor de él y así también elija una acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

La motivación laboral es un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de estas a través de unas realizaciones externas concretas de índole laboral

La Motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa (Robbins S., 1999).

Davis y Newstrom (1999) plantean que hay dos tipos de motivadores:

1. Los motivadores intrínsecos que son las retribuciones internas que recibe una persona al realizar una tarea, lo cual quiere decir que existe una relación directa y por lo general inmediata entre el trabajo y la retribución.
2. Los motivadores extrínsecos que son las retribuciones externas que se reciben independiente del trabajo, lo cual quiere decir que no ofrecen una satisfacción directa o inmediata al realizar una tarea como son los incentivos económicos.
3. También existen diferentes tipos de motivación que varían mucho de uno a otro dependiendo de diferentes factores en los que se enfocan. Estos tipos de motivación se puede clasificar en:

Teorías Motivacionales

Abraham Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades

Maslow (1954) define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias. Las necesidades jerarquizadas que Maslow ubica en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes (Chiavenato, 2009):

- ✓ Necesidades básicas. Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.

- ✓ Necesidades de seguridad. Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos.
- ✓ Necesidades de relación social. Las personas tienen la necesidad de sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
- ✓ Necesidades de ego o estima. La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.
- ✓ Necesidades de autorrealización. También se denominan necesidades de auto actualización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Herzberg: Teoría de los dos factores

Chiavenato (2009) indica que esta teoría se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores:

- a Factores higiénicos. Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: Condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salarios; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo.

b. Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

2.3 Marco Legal

a. Ley 30057, Ley del servicio civil y Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (DS 040-2014-PCM)

b. Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR que aprueba la Directiva N° 001- 95-INAP/DNR, que establece las normas para la formulación de los Manuales de Organización y funciones en la Administración Pública.

c. Decreto Ley N° 25967 que crea la Oficina de Normalización Previsional - ONP, modificado por la Ley N° 26323.

d. Ley N° 28532, Ley que establece la Reestructuración Integral de la ONP y su Reglamento el Decreto Supremo N° 118-2006-EF.

e. Decreto Supremo N° 027-2008-EF que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Normalización Previsional.

f. Resolución Suprema N° 087-2008-EF que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal de la Oficina de Normalización Previsional.

g. Resolución Jefatural N° 195-2009-JEFATURA/ONP que aprueba el nuevo Clasificador de Cargos de la Oficina de Normalización Previsional – ONP.

2.4 Marco Referencial

2.4.1 Organización Y Funciones De La Oficina De Normalización Previsional

Subtítulo I: Organización y Funciones

1. Funciones Generales

- a. Reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley, del Sistema Nacional de Pensiones al que se refiere el Decreto Ley N° 19990, de los regímenes previsionales que se le encarguen o hayan encargado, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846.
- b. Mantener informados y orientar a los asegurados obligatorios y facultativos, sobre los derechos y requisitos para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios de su competencia.
- c. Mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondientes a los sistemas previsionales a su cargo y de los fondos pensionarios que administre.
- d. Calificar, otorgar, liquidar y pagar el derecho a Bono de Reconocimientos a que se refiere la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimientos Complementario (BRC) a que se refiere la Ley N° 27252, Bonos Complementarios de Pensión Mínima (BCPM) y de Jubilación

Adelantada del Decreto Ley N° 19990 (BCJA) a que se refiere la Ley N° 27617, y Pensiones Complementarias (PC) a que se refieren el Decreto de Urgencia N° 007-2007 y la Ley N° 28991, y cualquier otra obligación que se derive de sus fines, conforme a ley.

- e. Coordinar con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) las actividades necesarias para el control de las aportaciones recaudadas; la obtención de la información requerida para sus procesos administrativos y supervisar el ejercicio de las facultades de administración delegadas con arreglo a lo establecido en los convenios interinstitucionales suscritos.
- f. Conducir los procedimientos administrativos vinculados con las aportaciones de los sistemas previsionales, conforme al marco legal vigente.
- g. Realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines institucionales, proponer la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de estos y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados directa o indirectamente con los sistemas previsionales a su cargo.
- h. Actuar como Secretaría Técnica del Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).
- i. Aprobar y administrar su presupuesto con arreglo a las disposiciones legales sobre la materia.
- j. Administrar los procesos inherentes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) conforme a la normativa vigente sobre la materia y dentro de los

alcances del respectivo contrato de reaseguro que para tal fin la Oficina de Normalización Previsional (ONP) celebra con una compañía de seguros debidamente autorizada para brindar dicho seguro.

- k. Calificar, otorgar, liquidar y pagar la pensión por cobertura supletoria del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a que se refiere el artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- l. Diseñar, racionalizar y optimizar los procesos y procedimientos operativos.
- m. Mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la ONP.
- n. Realizar periódicamente los estudios actuariales que sean necesarios para la correcta administración de los sistemas previsionales a su cargo proponiendo las recomendaciones necesarias.
- o. Efectuar las acciones de fiscalización que sean necesarias, con relación a los derechos pensionarios en los sistemas a su cargo, para garantizar su otorgamiento con arreglo a ley.
- p. La ONP podrá determinar e imponer las sanciones y medidas cautelares, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias.
- q. Conducir o encargar la conducción de las acciones de acotación y cobranza de los adeudos para con los sistemas previsionales, así como los intereses, multas y moras correspondientes.

- r. Disponer las medidas que garanticen el cumplimiento de las acciones señaladas en las funciones (o) y (p) precedentes, incluyendo, de ser necesario, el uso de la vía coactiva.
- s. Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley.

2. Competencias genéricas del personal de ONP

El personal que labora en la ONP posee las competencias genéricas señaladas seguidamente. Estas se complementarán con las señaladas para cada puesto.

- i. Compromiso institucional
- ii. Búsqueda de la excelencia
- iii. Vocación de servicio
- iv. Trabajo en equipo
- v. Integridad y sentido ético
- vi. Responsabilidad

3. Estructura orgánica

La estructura orgánica de la ONP se presenta en el gráfico adjunto. Los siguientes títulos contienen la organización y las funciones de los órganos y unidades orgánicas desplegadas en los puestos que los conforman, con excepción del Consejo Consultivo, cuya organización y funciones se presentan en el Reglamento de Organización y Funciones.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

La Nueva Ley del Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018.

2.6.2 Hipótesis Especificas

1. Existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.
2. Existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.
3. Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.
4. Existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.
5. Existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de Investigación

3.1.1 Enfoque y Diseño

En la tesis, se enmarca el paradigma cuantitativo, debido que se busca es corroborar las hipótesis determinadas en el proceso de estudio; en tanto Hernández, Fernández, y Baptista, refieren que este paradigma “utiliza la recaudación de información para corroborar las hipótesis, basándose en el cálculo numérico y el examen estadístico, para determinar esquemas de conducta y comprobar teorías”.

La investigación es de tipo aplicada, según, Dialnet, (2014), asegura que la investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. Al respecto, este trabajo de investigación es de tipo básico puro porque se obtuvo conocimiento actual inédito, estableciendo un campo moderno de investigación, dado que no se encontraron mayores referencias a nivel nacional e internacional sobre el tema en el planteamiento antes expuesto.

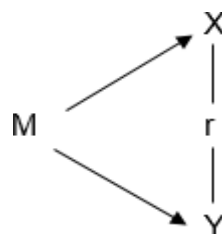
La tesis fue de diseño no experimental – descriptiva – transversal correlacional; según (Hernández R, 2015) “que no se crea ninguna de las situaciones, ya que solo se percibe la situación para analizarla, sin manipularla de manera premeditada” (pág. 46); es decir no se busca manipular las variantes: La nueva Ley del Servicio Civil y Motivación Laboral. Asimismo, la investigación es descriptiva - correlacional transversal, “ya que tiene como objetivo determinar la correlación entre dos variantes, población o situación en específico”

(pág. 50). Además, es transversal o transeccional ya que indaga en describir las variantes y examinar su incidencia y correlación en un determinado tiempo. Por lo tanto, se realizó la correlación entre las variantes planteadas.

En la investigación se definió medir a la primera variable como Ley del servicio civil, la cual es operacionalizada por medio de la aplicación en una escala de opinión, valoradas con la Escala de Likert en 4 categorías: 1- Siempre, 2- Casi Siempre, 3- Casi nunca y 4- Nunca

Asimismo, la segunda variable motivación laboral, la cual es operacionalizada en una escala de opinión de 5 preguntas, valoradas con la Escala de Likert en 4 categorías: 1- Siempre, 2- Casi Siempre, 3- Casi nunca y 4- Nunca

El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte

X= Ley de Servicio Civil

Y= Motivación Laboral

r= relación entre las variables

3.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Independiente Ley del Servicio Civil	Norma legal que tiene como objetivo mejorar la calidad de los servicios que presta el Estado a la ciudadanía, mejorando el desempeño de las y los servidores a través de la profesionalización, el mérito y el ordenamiento de sus deberes y derechos. Ley 30057	Norma que permite establecer procedimientos en un solo régimen para todas las personas y entidades que brindan servicios al estado. El cual fue medido a través de una encuesta de 25 preguntas	La Incorporación al Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección ✓ Inducción ✓ Periodo de Prueba 	Encuesta
			Gestión de Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de metas y compromisos ✓ Seguimiento del desempeño ✓ Evaluación de los servidores civiles ✓ Retroalimentación 	Encuesta
			Gestión de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación Laboral ✓ Formación Profesional ✓ Financiamiento y Co financiamiento 	Encuesta
			Las Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compensaciones no económicas 	Encuesta
			Derechos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Negociación colectiva ✓ Derecho a Huelga 	Encuesta
Dependiente Motivación Laboral	Según Robbins (1999) sostiene que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.	Alcanzar las metas y objetivos establecidos motivados por el deseo o necesidad individual. El cual fue medido a través de una encuesta de 25 preguntas	Remuneración/ Salario	Compensación económica asignada al puesto	Encuesta
			Contenido del Trabajo	Características de la tarea Autonomía para la realización de la tarea. Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.	Encuesta
			Oportunidad de ascenso y promoción	Igualdad de oportunidades Perfil Profesional Progresión en el Servicio Civil.	Encuesta
			Estabilidad en el empleo	Derechos inherentes a Servir Calificación de los servidores civiles Cese por desaprobación Régimen disciplinario	Encuesta

3.3. Tipo de Investigación

La tesis fue de diseño no experimental – descriptiva – transversal Correlacional, ya que no se crea ningún de las situaciones, y solo se percibe la situación para analizarla sin manipularla de manera premeditada.

3.4 Sujetos de la Investigación

3.4.1 Población

En esta investigación tenemos que la unidad de análisis con la que se trabajó fue: Los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, cabe indicar que esta región está conformada por el personal que labora en la ciudad de Piura y de Tumbes.

CENTRO DE ATENCIÓN	DL 728	DL1057
Piura	3	15
Tumbes	0	1

La recolección de información fue proporcionada por los trabajadores de la Región Norte y la técnica que se utilizó para recolectar los datos requeridos fue la encuesta para obtener un análisis estadístico.

3.5.2 Muestra

Debido al tamaño de la población, ésta se tomó como muestra. Por lo tanto, se aplicó la encuesta a los 19 trabajadores de la Región Norte.

3.5.3 Muestreo

Para la presente tesis, la muestra se realizó por medio del muestreo no probabilístico intencional, quedando conformada la muestra por 19 trabajadores que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.

3.6 Métodos y Procedimientos

3.6.1 Recolección de datos

La recolección de datos para comprobar si existe relación entre: “la nueva ley del servicio civil y su incidencia en la motivación laboral de los servidores públicos de la oficina de normalización previsional- región norte 2018”, la cual se llevó a cabo mediante una encuesta aplicada a los servidores públicos de la oficina de normalización previsional región norte 2018.

3.6.2. Análisis estadístico

Para el respectivo análisis estadístico, la metodología que se empleó fue la siguiente: Mediante el análisis descriptivo, Se utilizó las dos variables para comprobar los problemas e hipótesis planteadas en nuestro proyecto de investigación.

3.6.3 Técnicas e Instrumentos

Méndez (1999, p.143) define a las fuentes y técnicas para recolección de la información como los hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten tener información.

3.6.3.1 Entrevista:

Según Sampieri (2006), las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas.

3.6.4 Análisis Documentario:

Según Andréu (2013) refiere que el análisis documental es la interpretación de documentos o textos escritos o virtual, de los cuáles exista una base de datos, entrevistas, discursos, observación, videos; permitiendo clasificar e identificar la información a través del análisis.

3.6.5 Encuestas

Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Esta encuesta ha sido elaborada de manera minuciosa con preguntas claras y sencillas, de fácil entendimiento. Se aplicó de manera presencial a los 19 trabajadores de la Región Norte.

3.6.6 Técnicas para el Procesamiento de Datos

Se llevó a cabo mediante: El Programa SPSS Versión 22, siendo tabulados y representados mediante gráficos y tablas, proporcionando información detallada y ordenada, para una comprensión y entendimiento claro de la situación.

La Tabulación de Datos: La Tabulación manual se efectuó agrupando datos en categorías y dimensiones, es decir, se anotó en una categoría o distribución el número de repeticiones hasta completar el total de la muestra. Después de esta tabulación, se hizo uso de los programas estadísticos.

Se utilizó el Alpha de Cronbach y Correlación de Spearmans como instrumento de análisis.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Aplicando la prueba de Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Escala: ENCUESTA PILOTO

Tabla 1. Resumen del procesamiento de los datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	19	100,0
Casos	Excluidos	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,788	25

Aplicando el cuestionario de 25 ítem a una muestra de 19 trabajadores que laboraron en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte., se obtuvo un valor de 0.788, este valor indica que el test tiene una aceptable consistencia interna.

VARIABLE 1: Ley de Servicio Civil

Tabla 3. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	19	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	13

Aplicando el cuestionario de 13 ítem a una muestra de 19 trabajadores que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte., se obtiene un alfa de 0.883 este valor indica que el test tiene una aceptable consistencia interna.

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	19	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	12

Aplicando el cuestionario de 12 ítem a una muestra de 19 trabajadores que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte se obtiene un alfa de 0.715 este valor indica que el test tiene una aceptable consistencia interna.

4.1.2 Descripción De Los Resultados De La Estadística Descriptiva

Tabla de frecuencia Variable 1: LEY DE SERVICIO CIVIL

Tabla 7 Se les informa a ustedes de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la ONP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	16	84,2	84,2	84,2
	casi siempre}	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

De la tabla N° 1, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 84.2% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo con la información que se les brinda.

Tabla 8 ¿Usted está de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	11	57,9	57,9	57,9
	casi siempre}	6	31,6	31,6	89,5
	casi nunca	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla N° 2, se visualiza que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede observar que el 57,9% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen laboral.

Tabla 9 ¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	11	57,9	57,9	57,9
	casi siempre	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

De la tabla N° 3, se puede ver que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 57,9% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo con ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos.

Tabla 10 ¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	11	57,9	57,9	57,9
	casi siempre}	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla N° 4 se observa que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 57,9% de servidores se encuentran siempre de acuerdo con la inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil.

Tabla 11 Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto. ¿Está de acuerdo con esta medida establecida por servir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	19	100,0	100,0	100,0

De la tabla N° 5, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que todos servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con la medida establecida por servir.

Tabla 12 ¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	19	100,0	100,0	100,0

De la tabla 6 se observa que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que todos servidores están siempre de acuerdo; consideran que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto.

Tabla 13 Como resultado de la evaluación y posterior retroalimentación se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones y capacitaciones de otros aspectos ¿Considera que esta etapa contribuirá a la etapa del desempeño del servidor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	12	63,2	63,2	63,2
	casi siempre	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

De la tabla 7, se puede observar que del 100% de que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 63,2% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo ya que considera que esta etapa contribuirá a la etapa del desempeño del servidor.

Tabla 14 El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses ¿Considera usted que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	10	52,6	52,6	52,6
	casi siempre}	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 8 se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 52,6% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir.

Tabla 15 Al haberse enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución ¿ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	16	84,2	84,2	84,2
	casi siempre}	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 9, se puede observar que el 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 84,2% de los servidores han emprendido un curso de actualización u estudios de postgrado.

Tabla 16 Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar con esta medida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	10	52,6	52,6	52,6
	casi siempre}	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 10, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 52,6% de los servidores consideran que se podrían beneficiar con esta medida.

Tabla 17 La ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	10	52,6	52,6	52,6
	casi siempre}	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 11, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 52,6% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo.

Tabla 18 La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Consideran que esta ley casi siempre está vulnerando sus derechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	3	15,8	15,8	15,8
	casi siempre}	13	68,4	68,4	84,2
	casi nunca	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 12, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 68,4% de los servidores consideran que esta ley casi siempre está vulnerando sus derechos.

Tabla 19 ¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	2	10,5	10,5	10,5

casi siempre }	11	57,9	57,9	68,4
casi nunca	4	21,1	21,1	89,5
nunca	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 13, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 57,9% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con la remuneración económica que percibe.

Tabla 20 De existir un Régimen nuevo y único en el sector público ¿Considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	12	63,2	63,2	63,2
casi siempre	6	31,6	31,6	94,7
casi nunca	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 14, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 63,2% de los servidores, consideran que siempre una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales.

Tabla 21 En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	11	57,9	57,9	57,9
casi siempre	8	42,1	42,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 15, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 57,9% de los servidores siempre se les ha presentado situaciones que han desafiado sus conocimientos y han podido resolverlos.

Tabla 22 ¿Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas diariamente, así como con las metas que se le asigne?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	12	63,2	63,2	63,2
	casi siempre}	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 16, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 63,2% de los servidores siempre cuentan con las herramientas y cumplen con las tareas encomendadas y las metas que se les asigna.

Tabla 23 Durante el cumplimiento de sus funciones ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	6	31,6	31,6	31,6
	casi siempre}	9	47,4	47,4	78,9
	casi nunca	3	15,8	15,8	94,7
	nunca	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 17, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 47,4% de los servidores casi siempre cuentan con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza.

Tabla 24 ¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido oportunidades de ascenso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	2	10,5	10,5	10,5

casi siempre}	4	21,1	21,1	31,6
casi nunca	12	63,2	63,2	94,7
nunca	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 18, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 63,2% de los servidores casi nunca han percibido con oportunidades de ascenso durante el tiempo de servicio.

Tabla 25 La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello ¿considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	2	10,5	10,5	10,5
casi siempre}	12	63,2	63,2	73,7
casi nunca	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 19, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 63,2% de los servidores casi siempre se encuentran de acuerdo con el puesto que se encuentran según su grado académico.

Tabla 26 ¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sean laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	3	15,8	15,8	15,8
casi siempre}	15	78,9	78,9	94,7
nunca	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 20, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 78,9% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con los criterios para poder acceder a la Formación sean laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo.

Tabla 27 ¿Considera usted que Servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	3	15,8	15,8	15,8
	casi siempre}	16	84,2	84,2	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 21, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 84,2% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo que a través de los derechos otorgados se preocuparan por garantizar la estabilidad del recurso humano.

Tabla 28 ¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad ¿Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	6	31,6	31,6	31,6
	casi siempre}	13	68,4	68,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 22, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 68,4% de los servidores consideran que esta medida impuesta por Servir va a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil.

Tabla 29 En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente a la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado

como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el tribunal del servicio civil
¿Considera que está calificando la objetividad de las calificaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	2	10,5	10,5	10,5
	casi siempre	17	89,5	89,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 23, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 89,5% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con la objetividad de las calificaciones.

Tabla 30 ¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	3	15,8	15,8	15,8
	casi siempre	16	84,2	84,2	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 24, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 84,2% de los servidores se encuentran casi siempre de acuerdo con que, con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico.

Tabla 31 ¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	10	52,6	52,6	52,6
	casi siempre}	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Según la tabla 25, se puede observar que del 100% que laboran en la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte, se puede visualizar que el 52.6% de los servidores se encuentran siempre de acuerdo con Reforma del Servicio Civil.

4.1.3 Descripción de los Resultados de la Estadística Inferencial.

Leyenda 1: Desviación Estándar

$$\mu_x = \text{media}$$

σ_x = varianza

$\mu_x > \sigma_x$	Una desviación estándar baja indica que la mayor parte de los datos de una muestra tienden a estar agrupados cerca de su <u>media</u> .
$\sigma_x = 0$	Adquiere un valor igual a 0 cuando las variables o datos utilizados son iguales.
$\mu_x < \sigma_x$	Una desviación estándar alta indica que los datos se extienden sobre un rango de valores más amplio.

Elaboración Propia

Tabla 26 Resumen descriptivo de acuerdo a sus Dimensiones de la Ley del Servicio Civil

Ítems	Promedio	Desviación típica
Incorporación		
Preg1	1.2	.4
Preg2	1.5	.7
Preg3	1.4	.5
Gestión rendimiento		
Preg4	1.4	.5
Preg5	1.0	0.0
Preg6	1.0	0.0
Preg7	1.4	.5
Gestión capacitación		
Preg8	1.5	.5
Preg9	1.2	.4
Preg10	1.5	.5
Las compensaciones		
Preg11	1.5	.5
Derechos colectivos		
Preg12	2.0	.6
Preg13	2.3	.8

Dimensión: Incorporación

Dado la comparación del promedio 1.2 de la pregunta 1, respecto a su desviación típica de 0.4, se puede decir que su desviación típica es baja, lo que indica que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; es decir la mayor parte de las respuestas opinan que siempre se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la ONP.

Con respecto a la pregunta 2, se obtiene un promedio de 1.5, lo cual es mayor a su desviación típica obtenida (0.7), indicando que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; es decir, que la mayoría afirma que siempre está de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral.

Además, al obtenerse que el promedio (1.4) es mayor que la desviación típica (0.5) de la pregunta 3, se concluye que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; dando a entender qué, los encuestados siempre consideran que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos.

Dimensión: Gestión rendimiento

Dado los promedios (1.4) y desviaciones típicas (0.5) iguales de las preguntas 4 y 7, se puede concluir que en ambas preguntas la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, por lo que se concluye que los encuestados siempre perciben la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil; además, consideran que siempre la etapa de la formulación de un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos contribuirán a la mejora del desempeño del servidor.

Por otro lado, el promedio (1.0) de las preguntas 5 y 6 es mayor a sus desviaciones típicas (0.0), lo que permite concluir que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, además, al adquirir la desviación típica el valor de 0, se dice que las variables o datos que fueron utilizados son iguales.

Ante ello, se puede interpretar que, siempre están de acuerdo con la medida establecida por SERVIR, es decir, una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto; además, siempre consideran que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto.

Dimensión: Gestión Capacitación

Para la pregunta 8, dado el promedio (1.5) siendo mayor que 0.5 de la desviación estándar, se puede decir que, la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; a lo que se refiere que siempre consideran que de la forma en que el servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir.

Dado a la pregunta 9, con el promedio de 1.2, mayor que su desviación típica de 0.4, se establece que, la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; por lo que se concluye que siempre han emprendido algún curso de actualización u estudios de postgrado.

Dada la pregunta 10, con un promedio de 1.5 y su desviación de 0.5, se determina que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; por lo que concluye que consideran que siempre se podrían beneficiar con la medida que, para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.

Dimensión: Las compensaciones

Dada la pregunta 11, con su promedio de 1.5, mayor que su desviación estándar de 0.5, se analiza que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; lo que se concluye que los encuestados siempre consideran que al pasar al nuevo régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales.

Dimensión: Derechos Colectivos

En el caso de la pregunta 12, se obtuvo un promedio de 2.0, siendo su desviación típica menor con un valor de 0.6, por lo que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio; concluyendo que, casi siempre está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo.

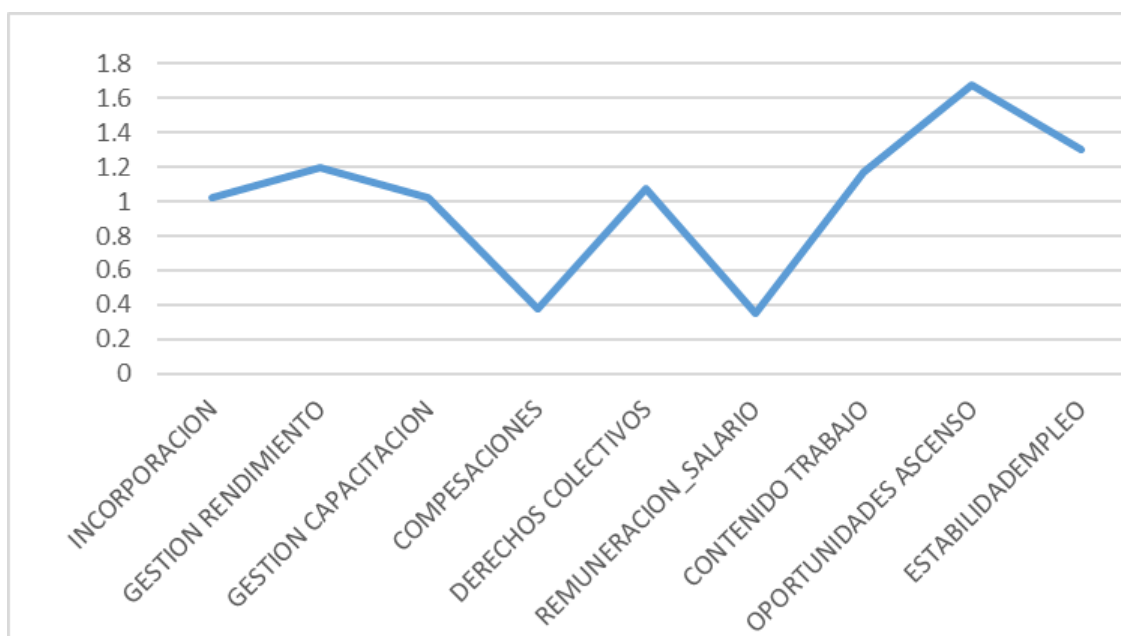
Así mismo, la pregunta 13, obtuvo un promedio de 2.3, mayor a 0.8 de su desviación típica, concluyendo que casi siempre los encuestados consideran que la Ley del Servicio Civil está vulnerando los derechos de los trabajadores, ya que, esta ley ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la

entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente.

Tabla 27 Resumen descriptivo de la percepción de los trabajadores, por los aspectos de la Ley de Servicio Civil con sus Dimensiones.

Dimensiones	Promedio
Ley de Servicio Civil	
INCORPORACIÓN	1.025
GESTIÓN RENDIMIENTO	1.2
GESTIÓN CAPACITACIÓN	1.025
COMPENSACIONES	0.375
DERECHOS COLECTIVOS	1.075
Motivación Laboral	
REMUNERACIÓN/ SALARIO	0.35
CONTENIDO TRABAJO	1.175
OPORTUNIDADES ASCENSO	1.675
ESTABILIDAD EMPLEO	1.3

Gráfico 1 Resumen descriptivo de la percepción de los trabajadores, por los aspectos de la Ley de Servicio Civil con sus Dimensiones



Se puede observar en la Tabla y Grafica Anterior muestra la percepción de la Ley del Servicio Civil de los trabajadores a nivel de las dimensiones; los resultados indican que con respecto a sus dimensiones Incorporación, Gestión capacitación, y Derechos colectivos, según se observa los datos, se desprende de los promedios cercanos al 1 punto lo cual se puede asegurar un Siempre de acuerdo en forma positiva. En cuanto a la dimensión de las compensaciones se recomienda tener en cuenta dado que los aspectos respecto a su promedio se alejan de 1 punto; en lo cual se asume que están Casi Siempre de acuerdo.

En el caso de la variable Motivación de los trabajadores respecto a sus dimensiones; Estabilidad de empleo, se muestra aspectos favorables ya que su promedio se acerca a 1 punto es decir los clientes tienen unas respuestas Siempre en forma positiva. En cuanto a la dimensión de Contenido de trabajo y Oportunidad de ascenso se recomienda tener en cuenta dado que los aspectos respecto a su promedio se alejan de 1 punto; en lo cual se asume que están Casi Siempre de acuerdo.

- **CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

Hipótesis General

H0: La Nueva Ley del Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018.

H1: La Nueva Ley del Servicio Civil no incide de manera positiva en la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018.

Tabla 28 Relación entre la variable Ley del Servicio Civil y Motivación de los trabajadores

		LEY SERVICIO CIVIL	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	LEY SERVICIO CIVIL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,795
		N	19
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,064
		Sig. (bilateral)	,795
		N	19

La tabla anterior indica que hay una correlación directa entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores; sin embargo, Los resultados también indican que la correlación es moderada y significativa ($r > 0,064$) para lo cual es importante tener en cuenta en la Práctica.

Contrastación de la hipótesis general:

Si existe incidencia directa y alta entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

Los resultados encontrados permiten aceptar de manera parcial la hipótesis general; se acepta que la Ley del Servicio Civil se relaciona en forma directa y significativa con la Motivación de los Trabajadores y por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H0).

Hipótesis Especifica N°1

H0: Existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.

H1: No existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.

Tabla 29 Relación entre la variable Ley del Servicio Civil y la Incorporación

Correlaciones				
		LEY_SERVICIO_CIVI L	INCORPORACIÓ N	
Rho de Spearman	LEY_SERVICIO_CIVI L	Coeficiente de correlación	1,000	,434
		Sig. (bilateral)	.	,063
			N	19
	INCORPORACIÓN	Coeficiente de correlación	,434	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
				N

En la tabla se presenta el resultado estadístico de la correlación de Spearman, y se evidencia que se alcanza un coeficiente de 0,434 lo que indica una relación alta, positiva y significativa.

Además, presenta un nivel de significancia del 0,063 siendo p mayor que 0.05; por ello, se acepta la hipótesis nula (H_0) de investigación la misma que refiere: Existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.; esto demuestra que a mayor predisposición mejor incorporación y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis Específica N°2

H0: Existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.

H1: No existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.

Tabla 30 Relación entre la variable Gestión de Rendimiento y Motivación Laboral

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN LABORAL	GESTIÓN RENDIMIENTO	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	-	
		N	19	
	GESTIÓN RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	-,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,598	.
		N	19	19

En la tabla se presenta el resultado estadístico de la correlación de Spearman, y se evidencia que se alcanza un coeficiente de $-0,129$ lo que indica una relación negativa, moderada y débil.

Además, presenta un nivel de significancia del $0,598$; por ello, se acepta la hipótesis nula (H0) de investigación la misma que refiere: existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica N° 3

H0: Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.

H1: No existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte

Tabla 31 Relación entre la variable Gestión de Capacitación y Motivación Laboral

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN LABORAL	GESTIÓN CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de <u>correlación</u>	1,000	-,128
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,	<u>,601</u>
		N	19	19
	GESTIÓN CAPACITACIÓN	Coeficiente de <u>correlación</u>	-,128	1,000
<u>Sig. (bilateral)</u>		<u>,601</u>	,	
	N	19	19	

En la tabla se presenta el resultado estadístico de la correlación de Spearman, y se evidencia que se alcanza un coeficiente de -0,128 lo que indica una relación negativa, moderada y débil.

Además, presenta un nivel de significación del 0,601 siendo (p mayor que 0.05); por ello, se acepta la hipótesis nula (H0) de la investigación la misma que refiere: existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica N° 4

H0: Existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.

H1: No existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.

Tabla 32 Relación entre la variable Compensaciones y Motivación Laboral

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN LABORAL	COMPENSACIONES	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de <u>correlación</u>	1,000	-,416
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.	,076
		N	19	19
	COMPENSACIONES	Coeficiente de <u>correlación</u>	-,416	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,076	.
		N	19	19

En la tabla se presenta el resultado estadístico de la correlación de Spearman, y se evidencia que se alcanza un coeficiente de -0,416 lo que indica una relación negativa fuerte y significativa.

Además, presenta un nivel de significancia de 0,076 siendo p mayor del 0,05; por ello, se acepta la hipótesis nula (H0) de investigación la misma que refiere: existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Especifica N° 5

H1: Existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir.

Tabla 33 Relación entre la variable Derechos Colectivos y Motivación Laboral

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN N LABORAL	DERECHOS COLECTIVOS
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de <u>correlación</u>	1,000	-,398
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.	<u>,091</u>
		N	19	19
	DERECHOS COLECTIVOS	Coefficiente de <u>correlación</u>	-,398	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	<u>,091</u>	.
		N	19	19

En la tabla se presenta el resultado estadístico de la correlación de Spearman, y se evidencia que se alcanza un coeficiente de -0,398 lo que indica una relación alta, negativa y significativa.

Además, presenta un alfa del 0,091 es por ello que se acepta la hipótesis nula (H0) de investigación la misma que refiere: existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de la presente investigación se estudió “La nueva ley del Servicio Civil y su incidencia en la Motivación Laboral de los servidores públicos de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018”. Donde se corroboró seis objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

Según la Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de la observancia obligatoria (2017) menciona que Ley del Servicio Civil (LSC), publicada el 4 de julio de 2013, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas. Para ello plantea una reforma integral que no solo involucra la transición a un nuevo régimen laboral, sino también la reorganización al interior de las entidades.

Y en cuanto a La Motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa (Robbins S., 1999).

Los resultados de la presente investigación indicaron que existe incidencia directa y alta entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018. Estos hallazgos guardan relación con Pezo, Sandra (2017) en su investigación “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir

en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE- Tarapoto, 2016” la cual tuvo como objetivo principal establecer la eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE- Tarapoto. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional y contó con una muestra de 21 colaboradores, donde se llegó a la siguiente conclusión: El nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos, pero con desconfianza y temor de otros. Sin embargo, el ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios de Servicio Civil, se ve como inminente dentro de la organización. Por su parte, Carrascal, Juan Carlos (2018) en su tesis “La nueva Ley Servicio Civil y su incidencia en el Sistema Remunerativo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 -2016” su objetivo general fue, analizar la incidencia de la Nueva Ley del Servicio Civil en el sistema remunerativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión llegó a la se llegó a la siguiente conclusión: La Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión en la actualidad se encuentra inmersa en el proceso de tránsito hacia La Nueva Ley del Servicio Civil, existe una influencia positiva de la Ley mencionada referente al sistema remunerativo de los servidores públicos de esta entidad y son los mismos trabajadores quienes reconocen que al implementarse la ley SERVIR se ordenará y mejorará la estructura remunerativa.

CONCLUSIONES

- Primera** En el estudio de investigación realizado se logra el objetivo general, donde se determina que existe incidencia directa y alta entre la Ley del Servicio Civil y Motivación de los Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.
- Segunda** Con la investigación se consiguió el primer objetivo específico, donde existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil
- Tercera** Se demostró que existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos; esto demuestra que a mayor motivación laboral mejor el rendimiento.
- Cuarta** Se verificó que existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte; esto demuestra que a mayor gestión de capacitación mejor es la motivación laboral
- Quinta** Se comprobó que existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores; esto demuestra que a mayor compensación mejor es la motivación laboral.
- Sexta** Se determinó que existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir; esto demuestra que a mayores derechos mejor es la motivación laboral.
- Séptima** conclusión de la dispersión según dimensiones de la variable de la Ley del Servicio Civil.

En la dimensión incorporación, se establece que los promedios de las preguntas, son mayores a sus desviaciones típicas, por lo que se concluye que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, lo que, a su vez, siempre se da una correcta incorporación de la Ley del Servicio Civil.

También, con respecto a la dimensión de Gestión rendimiento se establece que las desviaciones típicas son menores que los promedios, por lo que se concluye que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, además, la gestión rendimiento permitirá mejoras en servicio, atención y gestión de la ONP

Para la dimensión Gestión capacitación, se establece que las desviaciones típicas son menores que los promedios, por lo que se concluye que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, además, permitirá contar con recurso humano capacitado

Con respecto a la dimensión de las compensaciones, y dado a que los promedios son mayores, se concluye que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, es decir, la dimensión compensaciones se deberá tomar en cuenta de manera importante en las reglas de trabajo en la institución.

En cuanto a los promedios de la dimensión de los derechos colectivos, es mayor a sus desviaciones típicas, se sabe que la mayor parte de los datos obtenidos tienden a estar agrupados cerca del promedio, es decir, los derechos colectivos en la institución deben ser tomados en cuenta por la institución.

RECOMENDACIONES

- Primero** Se recomienda que el personal se prepare para las Convocatorias SERVIR toda vez que la Institución ya se encuentra en Tránsito. Y se avizora como una oportunidad para la mejora organizacional y del recurso humano (servidor), más allá de la realización o no de concursos públicos en el corto plazo, que implicaran ubicación por meritocracia y mejoras remunerativas.
- Segundo** Con la implementación de la Ley Servir se busca la creación de un nuevo régimen laboral único en el sector público, que unifique todas las tipologías de modalidades de contratos laborales como son la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público DL N° 276 Decreto Legislativo N° 728, CAS Y contratos civiles como locación de servicios, generando un caos y desorden en la generación de una cultura institucional, en ese sentido se busca direccionar una línea de acción referente a gestión de la ONP en beneficio de sus pensionistas.
- Tercero** Todo servidor debe estar permanente capacitación y evaluación, con el fin de que se tomen las acciones correctivas para la mejora del servicio, además de que se generen cambios y modificaciones, es decir, ajustes que correspondan en el tiempo
- Cuarto** Dentro del Plan de Desarrollo de Personas -PDP, se planteará el sistema de inducción y capacitación en:
- a) Competencias genéricas comunes a todos los servidores civiles como son:
 - Vocación de servicio

- Orientación a resultados
 - Trabajo en equipo
- b) Las competencias específicas que se requieren de los servidores civiles son:
- Liderazgo
 - Articulación con el entorno político
 - Visión estratégica
 - Capacidad de gestión.
- c) Instruir o capacitar a los servidores con conocimientos básicos en Gestión Pública y Calidad de atención al usuario y/o pensionista como son:
- La Constitución Política del Perú
 - La ley de Procedimiento Administrativo General 27444
 - La Ley de transparencia a la información
 - Ley 19990
 - Conocimiento y aplicación de los documentos de gestión

como el

MAPRO Y TUPA

- Temas de acreditación de aporte (para el reconocimiento)
- Uso de las tecnologías de información tics
- Sobre los sistemas administrativos en gestión pública
- Marketing y Atención al cliente o ciudadano
- Administración por resultados, entre otros

Todo ello se logrará con talleres presenciales, claro está si volvemos a la etapa presencial, hoy en día estos talleres se desarrollarán por virtualización a través de la plataforma Google Meet. Las entidades responsables de llevar a cabo este proceso de capacitación e inducción deben ser organizaciones especializadas con comprobada experiencia en estos temas.

Quinto

La entidad debe contar con la información actualizada de todos sus servidores públicos, con el fin de cumplir con las Políticas Públicas en materia de recursos humanos y hoy en día siempre mantener una copia de seguridad virtual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andréu, J. (2013). Las técnicas de Análisis de contenido: Revisión actualizada. Granada, España: Andaluz.
- Corrales A. (2015). Comentarios de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento. Fondo Editorial, 2015. – 148 p.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO DIÁLOGO REGIONAL DE POLÍTICA -Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública- Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Koldo Echevarría- Editor (2006).
- Esparch N. (2012) Instituciones, innovación y regulación. Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del Servicio Civil. y Ediciones Arteta E.I.R.L. Cajamarca 239 C, Barranco, Lima, Perú.
- Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. 2008
- <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil/>
- Heredia A. (2004). Administración de recursos humanos para alto desempeño. México. Editorial Trillas
- Carrascal, Juan Carlos (2018) “La nueva Ley Servicio Civil y su incidencia en el Sistema Remunerativo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 -2016”.
- Chiavenato, 2009 “Gestión del Talento Humano” Editorial: McGraw-Hill Interamericana. México D.F.. México
- Chiavenato, I. (2000) “Administración de Recursos humanos”. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw- Hill. Quinta edición.
- Davis, K y Newstrom, J (1993): Comportamiento Humano en el Trabajo. (8º ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.

- Davis, K y Newstrom, J (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. (10° ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- “Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público” (Julio 2016) publicado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y SERVIR.
- Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de la observancia obligatoria (2017) menciona que Ley del Servicio Civil (LSC), publicada el 4 de julio de 2013
- Ley Servicio Civil – N°30057 (2013). -Resumen del Servicio Civil
- Maslow, Abraham (1954) “Motivación y personalidad”. Barcelona: Sagitario.
- Méndez Rosey, J. C. (2013). Administración. Recuperado el 30 de 03 de 2016, de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-ycrosby/>
- Pezo, SANDRA (2017) “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE- Tarapoto, 2016”.
- Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM (2014).
- Robbins, S. P. (1987). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc. Graw- Hill.
- Robbins, Stephen P. (1999) “Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias, aplicaciones” México D.F.: Pearson Education.
- Sampieri (2006) “Metodología de la Investigación” Editorial McGraw Hill. México
- Tamayo y Tamayo (2008) “El proceso de la investigación científica”. Editorial Limusa, México.

Torres Balcázar, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. Lima: PUCP.

ANEXOS

ANEXO 1: GLOSARIO

- **Derechos Humanos:** son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos
- **Ley:** Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.
- **Motivación:** es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación
- **Negociar:** Tratar un asunto para llegar a un acuerdo o solución
- **Reforma Tributaria:** consiste en la modificación de la estructura de uno o varios impuestos o del sistema tributario, con el fin de mejorar su funcionamiento para la consecución de sus objetivos.
- **Remuneración:** Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.
- **Servicio Civil:** es, por extensión, el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de estos recursos humanos en el Estado.
- **Servidor Civil:** incluye, para la aplicación del presente reglamento, a toda persona que tiene un vínculo laboral con la Entidad.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo incide la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores públicos de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación de incidencia que existe entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación de incidencia que existe entre la gestión del rendimiento del</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la incidencia de la relación entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.</p> <p>2. Determinar la relación de incidencia entre la gestión del rendimiento del personal de la Oficina de</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Nueva Ley del Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación significativa de incidencia entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.</p> <p>2. Existe relación significativa de incidencia entre gestión del</p>	<p><u>Unidad de Análisis</u></p> <p>Los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte</p> <p><u>VARIABLE N°1</u></p> <p>Ley del Servicio Civil</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>La Incorporación al Servicio Civil</p> <p>Gestión de Rendimiento</p> <p>Gestión de Capacitación</p>	<p><u>Enfoque</u></p> <p>De acuerdo a la naturaleza de la investigación se caracteriza como una investigación cuantitativa.</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>La presente investigación tiene un enfoque no experimental.</p> <p><u>Nivel</u></p> <p>Esta investigación tiene un nivel correlacional.</p> <p><u>Tipo</u></p> <p>Esta investigación es de tipo aplicada.</p> <p><u>Métodos y procedimientos</u></p> <p>Se aplicará una prueba piloto a 19 trabajadores; que corrobore la validez y</p>

<p>personal de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la motivación laboral de los mismos?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de incidencia que existe entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación de incidencia que existe entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación de incidencia que existe entre la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir?</p>	<p>Normalización Previsional-Región Norte y la motivación laboral de los mismos.</p> <p>3. Determinar la relación de incidencia entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.</p> <p>4. Identificar la relación de incidencia entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.</p> <p>5. Determinar el nivel de incidencia de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte los derechos colectivos impuestos por Servir.</p>	<p>rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.</p> <p>3. Existe relación significativa de incidencia entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.</p> <p>4. Existe relación significativa de incidencia entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.</p> <p>5. Existe relación significativa de incidencia entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir.</p>	<p>Derechos colectivos</p> <p><u>VARIABLE N°2:</u></p> <p>Motivación Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Remuneración/ Salario</p> <p>Contenido del Trabajo</p> <p>Oportunidad de ascenso y promoción</p> <p>Estabilidad en el empleo</p>	<p>confiabilidad del cuestionario</p> <p>Se analizará los resultados en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 22. Finalmente, para cumplir con el objetivo general se calculará el coeficiente de correlación de Spearman (debido a que los cuestionarios fueron estructurados en escala de tipo Likert).</p> <p><u>Técnicas e Instrumentos</u> se utilizará la técnica de la encuesta y el instrumento será el cuestionario.</p> <p><u>Población</u> Está conformada por el personal que labora en la ciudad de Piura (18 trabajadores) y de Tumbes (1 trabajador).</p> <p><u>Muestra</u> Se realizó por medio del</p>
--	---	--	--	---

				muestreo no probabilístico intencional, quedando conformada la muestra por 19 trabajadores.
--	--	--	--	---

ANEXO 3: MATRIZ BÁSICA

TEMA: “LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo incide la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores públicos de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Nueva Ley del Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte 2018.</p>
<p>Problema Especifico N°1</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil?</p>	<p>Objetivo Especifico N°1</p> <p>Determinar la incidencia entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.</p>	<p>Hipótesis Especifica N°1</p> <p>Existe relación significativa entre la predisposición de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la incorporación al régimen del servicio civil.</p>
<p>Problema Especifico N°2</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional-Región Norte y la motivación laboral de los mismos?</p>	<p>Objetivo Especifico N°2</p> <p>Determinar la incidencia entre la gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.</p>	<p>Hipótesis Especifica N°2</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del rendimiento del personal de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y la motivación laboral de los mismos.</p>

<p align="center">Problema Especifico N°3</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte?</p>	<p align="center">Objetivo Especifico N° 3</p> <p>Determinar la incidencia entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.</p>	<p align="center">Hipótesis Especifica N° 3</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte.</p>
<p align="center">Problema Especifico N° 4</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores?</p>	<p align="center">Objetivo Especifico N° 4</p> <p>Identificar la incidencia entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.</p>	<p align="center">Hipótesis Especifica N° 4</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones del régimen del servicio civil y la Motivación en los trabajadores.</p>
<p align="center">Problema Especifico N° 5</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre la motivación de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir?</p>	<p align="center">Objetivo Especifico N° 5</p> <p>Determinar el nivel de incidencia de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte los derechos colectivos impuestos por Servir.</p>	<p align="center">Hipótesis Especifica N° 5</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de motivación que produce en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte y los derechos colectivos impuestos por Servir.</p>

ANEXO 4: CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, la presente encuesta tiene como finalidad determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, para lo cual solicito su valiosa colaboración.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Puesto de Trabajo.....

Marque el tipo de vínculo con la institución: () 728 () CAS () Locación de servicios

Marque con una X en el recuadro la respuesta que considere correcta:

N o	PREGUNTAS	SIEMPR E (1)	CASI SIEMPRE (2)	CASI NUNCA (3)	NUNCA (4)
1	¿Se les informa a ustedes de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la ONP?				
2	¿Usted está de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?				
3	¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?				
4	¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?				
5	Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto. ¿Está de acuerdo con esta medida establecida por servir?				
6	¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?				
7	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. ¿Considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?				

8	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, ¿considera usted que de esta forma se logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?				
9	Al haberse enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ¿ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?				
10	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar con esta medida?				
11	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?				
12	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que, si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?				
13	¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?				
14	De existir un Régimen nuevo y único en el sector público ¿Considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?				
15	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?				
16	¿Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas				

	diariamente, así como con las metas que se le asigne?				
17	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?				
18	¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido Oportunidades de Ascenso?				
19	La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello ¿considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?				
20	¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sean laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?				
21	¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?				
22	Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad, ¿Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?				
23	En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. ¿Considera usted que se está garantizando la objetividad en las calificaciones?				
24	¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?				
25	¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?				

ANEXO 5. VALIDACIONES



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARLOS ALFONSO PALACIOS OTERO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL

DNI: 05644224 **DE PROFESIÓN:** LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS **ORCID ID:** 0000-0001-8249-4224

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		



FIRMA DEL EVALUADOR



“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100			OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X					



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALFREDO VALDIVIEZO VALDIVIEZO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACION

DNI: 05642997

DE PROFESIÓN: LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		

Firma:

FIRMA DEL EVALUADOR



“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

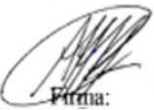
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			



6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, Enero del 2020.



Firma:

Evaluador : MBA. Alfredo Valdiviezo Valdiviezo
 Docente Auxiliar Contratado
 Facultad de Ciencias Administrativas
 Universidad nacional de Piura
 DNI : 05642997
 Celular : 969824086
 Correo : avaldiviezov@unp.edu.pe



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores de la Oficina de Normalización Previsional, en el año 2018.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional- Región Norte

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GASTON ALVARADO NOBLECILLA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL

DNI: 02782861

DE PROFESIÓN: LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		

FIRMA DEL EVALUADOR



“LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					X	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, Enero del 2020.

Evaluador : MBA. Gastón Alvarado Noblecilla
 Docente Principal Nombrado
 Facultad de Ciencias Administrativas
 Universidad nacional de Piura
 DNI : 02782861
 Cehular : 969850564
 Correo : galvaradon@unp.edu.pe

ANEXO 6 REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS DE TESIS

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA OFICINA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN	
REGISTRO REGIONAL DE TRABAJOS DE INVESTIGACION Y PROYECTOS DE TESIS		
FORMATO N° 1		
1.- Apellidos y Nombres del Investigador:	LOPEZ NEYRA YHORDY ALEJANDRO	
2.- Título del Proyecto de Investigación:	"LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL- REGIÓN NORTE 2018".	
3.- Línea de Investigación:	Ciencias Contables Y Administrativas	
4.- Sub Línea de Investigación:	Administración de personas	
5.- Asesor:	DR. CARLOS ALFONSO PALACIOS OTERO	
6.- Resumen:	<p>La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por ser complejos y por no contar con una buena planificación. Estos problemas han forjado un crecimiento desordenado de las personas que trabajan al servicio del estado. Asimismo, ha generado que estos servidores pierdan el interés en su trabajo, esto se ve reflejado en el deficiente servicio que brindan las diversas instituciones públicas durante los últimos años. El estado peruano ha creído beneficioso introducir una nueva reforma laboral, a través de la Ley del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil (Ley del Servicio Civil – N°30057,2013). La aprobación de la Ley del Servicio Civil ha traído un sin número de interrogantes por parte de los servidores públicos. Las actitudes de los trabajadores frente a las acciones laborales han sido muy reacias al cambio, ya que muchos no aceptan que el ingreso al sector público sea a través de concurso de méritos. Además, todos los trabajadores con esta nueva ley serán evaluados constantemente, generando temor en los trabajadores por su estabilidad en la institución.</p>	
7.- Grado Académico:	Grado De Magister	
8.- Facultad:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	
9.- Escuela Profesional:	PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PROMAD CON MENCIÓN EN GERENCIA GUBERNAMENTAL	
10.- Cotejo del título de Proyecto de Investigación en la Base de Datos de OCIN	<input checked="" type="checkbox"/>	
11.- Fecha:	06 de Diciembre de 2018	
	 UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA OFICINA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN Dr. Luis Vicente Mejía Alemán	
UNP-VRI-OCIN-DJ-N°2124/2018		