



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



“IMPLICANCIA DE LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL
CON RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2019”

Bach. Clever Roy Carcausto Mamani

Tesis para optar el título de Licenciado en Gestión Pública y
Desarrollo Social

Asesora: Dra. Ingrid Rossana Rodríguez Chokewanca

Juliaca, 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



“IMPLICANCIA DE LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL
CON RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2019”

Bach. Clever Roy Carcausto Mamani

Tesis para optar el título de Licenciado en Gestión Pública y
Desarrollo Social

Asesora: Dra. Ingrid Rossana Rodriguez Chokewanca

Juliaca, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**“IMPLICANCIA DE LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL CON
RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMÁN - JULIACA, 2019”**

Bach. Clever Roy Carcausto Mamani

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesora : Dra. Ingrid Rossana Rodriguez Chokewanca

Co-Asesora : Ing. Madeleine Nanny Ticona Condori

Juliaca, 2020

FICHA CATALOGRÁFICA

Carcausto, C. (2020). Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial San Román - Juliaca, 2019 (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Juliaca. San Román - Juliaca.

AUTOR: Clever Roy Carcausto Mamani

TÍTULO: Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial San Román - Juliaca, 2019.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2020

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (140 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social - Universidad Nacional de Juliaca

CÓDIGO: 05-00008-05/C265

NOTA: Incluye bibliografía

ASESORA: Dra. Ingrid Rossana Rodriguez Chokewanca

CO-ASESORA: Ing. Madeleine Nanny Ticona Condori

PALABRAS CLAVE: Ley del Servicio Civil, Motivación Laboral, Servidores Públicos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**

**“IMPLICANCIA DE LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL CON
RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMÁN - JULIACA, 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Presentado por:

Bach. Clever Roy Carcausto Mamani

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Lucio Ticona Carrizales

PRESIDENTE DE JURADO

M.Sc. Vitaliano Enriquez Mamani

JURADO (Secretario)

M.Sc. Solanyela Naomy Medina Choque

JURADO (Vocal)

2° MIEMBRO

3° MIEMBRO


Dra. Ingrid Rossana Rodriguez Chokewanca
ASESORA DE TESIS


Ing. Madeleine Nanny Ticona Condori
CO-ASESORA DE TESIS

DEDICATORIA

A mis padres.

Por estar ahí presente conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome la fortaleza para continuar en mi vida, depositando su confianza sin dudar en una lucha insaciable en mi vida profesional.

A mi hermano.

Por crecer a mi lado, su apoyo absoluto y mostrarme lo bueno que es tener un hermano.

A mi novia.

A mi novia, por ser parte de mi vida, mi inspiración y motivo de mis alegrías, por los alientos y el apoyo incondicional.

A mis maestros.

Por el tiempo e esfuerzo de dedicación a compartir sus conocimientos, de tal forma que lo aprendido sea utilizado en la vida real, por el apoyo brindado y hacer de la UNAJ una universidad de calidad.

A mis compañeros de Gestión Pública y Desarrollo Social.

Quien con una armonía grupal y sin desgano nos dimos ese apoyo y aliento para seguir continuando con nuestras metas trazadas y por la amistad que llevare presente siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme gozar de buena salud y disfrutar de mi familia, por darme la valentía y fortaleza de seguir el camino hacia el éxito.

A mi asesora de investigación y jurados de tesis por creer, motivar y apoyar en mi formación académica.

A mis compañeros del cuarto semestre de Gestión Pública y Desarrollo Social (2019-I), por el apoyo incondicional que me dieron al ser parte de este proyecto de investigación.

INDICE GENERAL

RESUMEN	I
SUMMARY	II
INTRODUCCIÓN	III
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
A. Problema General.....	7
B. Problemas Específicos.....	8
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	8
A. Objetivo General.....	8
B. Objetivos Específicos.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEORICO	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2.1. La Nueva Ley del Servicio Civil.....	19
2.2.1.1. Beneficios de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	21
2.2.1.2. Componentes de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	22
2.2.1.3. Factores Motivacionales de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	29
2.2.2. Proceso de Incorporación a la Nueva Ley del Servicio Civil.....	30
2.2.3. Incorporación de los Servidores Públicos al Régimen del Servicio Civil.....	31
2.2.4. Situación Actual de las Entidades Públicas en el Tránsito al Régimen del Servicio Civil.....	33
2.2.5. La Motivación Laboral.....	36
2.2.5.1. El Proceso de Motivación.....	36
2.2.5.2. Tipos de Motivación.....	37
2.2.5.3. Componentes de la Motivación Laboral.....	41
2.2.6. La Motivación Laboral en la Administración Pública.....	49
2.2.7. El Servidor Público.....	49
2.3. MARCO CONCEPTUAL	51
CAPITULO III	54
MATERIALES Y MÉTODOS	54
3.1. MATERIALES.....	54

3.2. METODOLOGÍA.....	54
3.3. ÁMBITO DE ESTUDIO	55
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	57
3.5. OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	58
3.6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	59
3.7. ANÁLISIS DE HIPÓTESIS.....	60
3.8. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	62
3.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	63
CAPITULO IV	64
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	64
4.1. Características Sociodemográficas.....	64
4.2. Variable 1: Ley del Servicio Civil.....	67
4.3. Variable 2: Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	74
4.4. Tablas cruzadas:.....	81
4.5. Análisis Inferencial.....	91
4.6. Contrastación de Hipótesis.....	91
CAPITULO V.....	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	98
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entidades en Tránsito y con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil	34
Tabla 2. Distribución de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019	57
Tabla 3. Distribución de tabla cruzada; Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Edad de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román	64
Tabla 4. Distribución de tabla cruzada; nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Sexo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román	65
Tabla 5. Distribución de tabla cruzada; nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Régimen Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román	66
Tabla 6. Distribución de niveles de la variable 1; Ley del Servicio Civil	67
Tabla 7. Distribución de niveles de la dimensión 1; Proceso de Incorporación al Servicio Civil de la Nueva Ley del Servicio Civil	69
Tabla 8. Distribución de niveles de la dimensión 2; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil	70
Tabla 09. Distribución de niveles de la dimensión 3; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil	71
Tabla 10. Distribución de niveles de la dimensión 4; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil	73
Tabla 11. Distribución de niveles de la variable 2; Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.	74
Tabla 12. Distribución de niveles de la dimensión 5; Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román	76
Tabla 13. Distribución de niveles de la dimensión 6; Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román.	77
Tabla 14. Distribución de niveles de la dimensión 7; Estabilidad en el Empleo de la Municipalidad Provincial de San Román.	78
Tabla 15. Distribución de niveles de la dimensión 8; Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román	80
Tabla 16. Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román	81
Tabla 17. Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.	83
Tabla 18. Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.	85
Tabla 19. Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román	87

Tabla 20. Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román	89
Tabla 21. Correlación de Pearson y nivel de significancia; Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral	92
Tabla 22. Correlación de Pearson y nivel de significancia; Proceso de incorporación y la Motivación Laboral	93
Tabla 23. Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Rendimiento y la Motivación Laboral	94
Tabla 24. Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Capacitación, Desarrollo de personas y la Motivación Laboral	95
Tabla 25. Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Capacitación, Desarrollo de personas y la Motivación Laboral	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nuevo Sistema del Servicio Civil.....	22
Figura 2. Componentes de la Ley del Servicio Civil.....	22
Figura 3. Etapas del proceso de tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil.....	30
Figura 4. Fases de la Incorporación del Servicio Civil.....	33
Figura 5. Primeras dos etapas al Tránsito al régimen del Servicio Civil.....	35
Figura 6. Motivación en el Entorno Laboral.....	37
Figura 7. Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de San Román.....	37
Figura 8. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Edad de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.....	64
Figura 9. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Sexo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.....	65
Figura 10. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Régimen Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.....	66
Figura 11. Distribución de niveles de la variable 1; Ley del Servicio Civil.....	68
Figura 12. Distribución de niveles de la dimensión 1; Proceso de Incorporación al Servicio Civil de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	69
Figura 13. Distribución de niveles de la dimensión 2; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	69
Figura 14. Distribución de niveles de la dimensión 3; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	72
Figura 15. Distribución de niveles de la dimensión 4; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil.....	73
Figura 16. Distribución de niveles de la variable 2; Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	75
Figura 17. Distribución de niveles de la dimensión 5; Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román.....	76
Figura 18. Distribución de niveles de la dimensión 6; Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román.....	77
Figura 19. Distribución de niveles de la dimensión 7; Estabilidad en el Empleo en la Municipalidad Provincial de San Román.....	79
Figura 20. Distribución de niveles de la dimensión 8; Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román.....	80
Figura 21. Nivel de aprobación de la Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	80
Figura 22. Nivel de aprobación del Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	84
Figura 23. Nivel de aprobación de la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	86
Figura 24. Nivel de aprobación de la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	88
Figura 25. Nivel de aprobación de las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.....	90

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°01 – Matriz de Consistencia.....	110
Anexo N°02 – Validación de Instrumento	112
Anexo N°03 – Base de datos de la Muestra.	114
Anexo N°04 – Encuesta 01	120
Anexo N°05 – Encuesta 02	122
Anexo N°06 – Memorándum de autorización de la MPSR	124
Anexo N°07 – Carta de presentación de la Unidad de Investigación de la UNAJ.....	125
Anexo N°08 – Cuadro de Asignación de Personal de la MPSR - 2019	126
Anexo N°09 – Fotos de visita al área de estudio.....	127

RESUMEN.

La Nueva Ley del Servicio Civil como factor Motivacional los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, en dicha investigación se realizó con el objetivo de; "Determinar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019". Metodológicamente la investigación fue de tipo descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental transeccional - correlacional, con una muestra de 200 Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, a quienes por intermedio de la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado se obtuvo los resultados deseados, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de Pearson. Los resultados de la investigación muestran que si existe una relación positiva entre las variables con un valor de coeficiente de Pearson de 0,285 y con un nivel de significación de 0,000 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto, se llegó a la conclusión que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 2.0% consideran Inadecuado la Ley del Servicio Civil, los mismos que se encuentran desmotivados e consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 21.0% consideran Regular la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 13.0% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 77.0% consideran Adecuado la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 55.0% se encuentran regularmente Motivados. Por lo que a través del Proceso de Incorporación, la Gestión de Rendimiento, la Gestión de Capacitación, Desarrollo de Personas y la mejora en las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, se relaciona de manera positiva en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la MPSR. Así mismo de acuerdo a la distribución niveles de aceptación de la Motivación Laboral en la MPSR, el 68.0% de encuestados se encuentran Regularmente motivados, el 58.0% consideran Inadecuado las Condiciones Físicas en la MPSR, el 53.0% consideran así mismo consideran Regular la Remuneración y/o Salario, el 57.0% consideran Inadecuado la Estabilidad en el Empleo, así como el 56.5% consideran Inadecuado las Oportunidades de Ascenso y Promoción dentro de la Municipalidad. Siendo así que, el 55.0% son de Sexo Masculino y el 46.0% de Sexo Femenino, por lo que el 11.5% laboran bajo el D.L. 276, el 9.0% bajo el D.L. 728, el 42.5% bajo el D.L. 1057 - CAS, el 12.0% bajo Locación de Servicios y el 25.0% pertenecen al personal de apoyo.

Palabras Clave: Ley del Servicio Civil, Motivación Laboral, Servidores Públicos.

SUMMARY.

The New Civil Service Law as a motivational factor for the Public Servants of the Provincial Municipality of San Román, in this research was conducted with the aim of; " Determine the Implication of the New Civil Service with relation to the Labour Motivation of the Public Servants of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca, 2019". Methodologically, the research was descriptive - correlational, with a non-experimental transectional - correlational design, with a sample of 200 Public Servants of the Provincial Municipality of San Román, who through the technique of the survey and as an instrument a structured questionnaire obtained the desired results, to contrast the hypothesis was used Pearson's statistical test. The results of the research show that if there is a positive relationship between the variables with a Pearson coefficient value of 0.285 and a significance level of 0.000 less than $\alpha = 0.05$, meanwhile, it was concluded that of the 100% Public Servants working in the Provincial Municipality of San Román, 2.0% consider the Civil Service Law inadequate, the same ones who are unmotivated and consider work motivation bad in the MPSR, 21.0% consider the Civil Service Law to be regular, of which 13.0% are regularly motivated, and 77.0% consider the Civil Service Law to be adequate, of which 55.0% are regularly motivated. Therefore, through the Incorporation Process, Performance Management, Training Management, People Development and the improvement in Compensation and Remuneration of the New Civil Service Law, there is a positive relationship in the Labour Motivation of MPSR Public Servants. Likewise, according to the distribution of levels of acceptance of labour motivation in the MPSR, 68.0% of respondents were regularly motivated, 58.0% considered physical conditions in the MPSR inadequate, 53.0% considered remuneration and/or wages adequate, 57.0% considered employment stability inadequate, and 56.5% considered opportunities for promotion and advancement within the municipality inadequate. Thus, 55.0% are male and 46.0% female, so that 11.5% work under the D.L. 276, 9.0% under the D.L. 728, 42.5% under the D.L. 1057 - CAS, 12.0% under Service Location and 25.0% belong to support staff.

Keywords: Civil service, Labor motivation, Public servants.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación comprende el análisis de las variables de la Nueva Ley del Servicio civil y la Motivación Laboral, cuya situación describe los hallazgos y lecciones aprendidas de las reformas del servicio civil en América Latina. Los países ya han iniciado el cambio hacia una reforma de la administración pública, podemos observar que se ha implementado en países como: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Es así que las reformas laborales fueron orientadas a mejorar el rendimiento de las organizaciones del sector público, sin embargo existe una problemática en los servicios públicos en casi toda América Latina; el requerimiento de una administración eficaz, el acceso al servicio público mediante la meritocracia, los ascensos laborales que están prácticamente olvidados.

Por otro lado podemos observar en diferentes investigaciones, se han encontrado que al contar con un servicio civil profesionalizado conlleva a la reducción de niveles de corrupción y aumenta el crecimiento económico y del ingreso per cápita, en consecuencia la mejora de los servicios públicos. Por lo tanto, los gobiernos de América Latina y el Caribe suscribieron la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) en el año 2003 quienes definieron las bases de un sistema profesional y eficaz del servicio civil, en marco de principios rectores, políticas y mecanismos de gestión, con el objetivo de mejorar la gestión pública y la gobernabilidad democrática.

En este marco, en el año 2013 el Perú introdujo mejoras en el trabajo del servidor público a través de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 con el objetivo de instituir un régimen único y exclusivo con el propósito de lograr mayores niveles de eficacia y eficiencia, lo que también involucra a las personas que prestan servicios en las entidades públicas, presten indudablemente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Sin embargo, el escaso avance de la implementación por parte de los Gobiernos Regionales, las Municipalidades Distritales y Provinciales, ocasionan inconvenientes en la implementación de la Nueva Ley Servir, la cual principalmente causa resistencia en los servidores públicos, como también la falta de información y motivación laboral.

Actualmente la Municipalidad Provincial de San Román está sufriendo una dificultad evidente en los avances de la incorporación e implantación a la Ley del Servicio Civil, por lo que se puede apreciar que, no se han desarrollado ninguna acción en ese tema y que muchos de los servidores públicos, no encuentran motivos suficientes para transitar a este nuevo régimen, por lo que la percepción que tienen de esta ley, aparentemente son de amenaza, y no lo ven como una oportunidad de mejora Institucional y Profesional.

Por lo tanto, nace la necesidad de esta investigación a responder como objetivo de estudio, Determinar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

La estructura de la investigación se contempla por capítulos, comenzando por el título y los capítulos correspondientes, el cual se debe desarrollar en el presente trabajo.

En el Capítulo I, se presenta el Planteamiento del problema y su Casuística con una descripción breve, para lo cual nos hemos basado en la recopilación de información otorgada por el personal que labora en Municipalidad Provincial de San Román, la cual se encuentran identificadas con la problemática principal con el tema de desarrollo.

En el Capítulo II, se muestra el marco teórico con los antecedentes de la investigación y las bases teóricas referente a las variables independientes y dependientes.

En el Capítulo III, se muestra la Metodología de la Investigación, señalando los procesos y medidas a tomar para desarrollar las variables planteadas.

En el Capítulo IV, se muestran los Resultados que llego la Investigación y la discusión de cada dimensión, contrastando los objetivos planteados.

Finalmente, el Capítulo V se muestran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, los respectivos anexos u otros, en función a las normas APA, que servirán de ayuda en la sustentación del trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La modernización de la gestión pública es un área temática que ha congregado diferentes esfuerzos a nivel de América Latina y el Caribe, al igual que la mayoría de los países del mundo experimenta desde hace varias décadas cambios estructurales en los ámbitos económicos, sociales, políticos, ideológicos. Siendo así una de ellas la implementación de políticas de Estado sobre la profesionalización del servicio civil. A mediados de los años 90, América Latina se enfoca en la necesidad de mejoramiento de la gestión, con gran énfasis en la efectividad de las políticas públicas, en el fortalecimiento de la función pública, en la democratización de la administración pública y en el montaje de una red de políticas sociales (CLAD, 2010).

En el lapso transcurrido desde entonces en el año 2013, se introdujo como un hito, después de varios años de lucha de la reforma civil, se aprueba la Gestión Pública como una de las cuatro áreas prioritarias de acción en su Estrategia de Modernización del Estado. Particularmente relevante en la necesidad de “desarrollar y fortalecer sistemas de servicio civil bajo criterios de mérito y flexibilidad, mejorar la eficiencia y transparencia en la gestión del gasto, modernizar la gestión de los servicios públicos y aprovechar en la gestión pública el potencial de la sociedad del conocimiento y de las tecnologías de la información” por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2006).

Es así que, el Estado Peruano ha emprendido una de las reformas más ambiciosas de los últimos años, a través de la reforma del Servicio Civil mediante la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, aprobada en el año 2013 y mediante la promulgación del DECRETO SUPREMO N° 004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, introduciéndose así las mejoras en la administración pública, con el fin de perfeccionar el trabajo del servidor público, debido a las múltiples complicaciones y desconciertos que se tiene en decretos de Ley anteriores, referente a sus tres regímenes laborales que todavía están vigentes, Decreto Legislativo 276 (carrera pública), Decreto Legislativo 728 (régimen de acuerdo a normas para el sector privado) y el Contrato Administrativo de Servicio (CAS).

Por ello, la esencia de la Ley es instituir un régimen único y exclusivo con el propósito de lograr mayores niveles de eficacia y eficiencia, lo que también involucra indudablemente a las personas que laboran y prestan servicios en las entidades públicas, los servidores públicos que conforman parte de la reforma en la administración pública, la cual tiene el deber esencial de brindar un servicio de calidad y responder adecuadamente a los objetivos institucionales, a través de un mejor Servicio Civil así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Sin embargo, la implementación del servicio civil no fue suficiente para consolidar la reforma, la cual no llegó a proceder completamente hasta el día de hoy, es así que a medida de la implementación secuencial de la reforma en un principio hubo dificultades las cuales se reflejaron en Movilizaciones Nacionales, Regionales, Locales, Sindicales, en contra y rechazo de la mencionada Ley, así como la renuencia al cambio de los trabajadores o servidores públicos que laboran en la administración pública, debido a que la ley manifiesta que la incorporación al sector público será a través de un concurso de méritos y evaluaciones, y que generó de alguna manera un temor y una percepción de amenaza por el desconocimiento del propósito verdadero de la norma, lo que obligó al Estado a modificar y perfeccionar las formas de implementación más ideales en la administración pública.

En la actualidad existen entidades que ya empezaron con el proceso de incorporación a la Ley del Servicio Civil, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil menciona que el 77% de entidades que ya iniciaron la Implementación de la Nueva Ley del Servicio Civil pertenecen al gobierno central, mientras que el 18% pertenecen a los gobiernos locales y el 5% a los gobiernos regionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019).

Respecto a la Región Puno específicamente en la Municipalidad Provincial de San Román, según la Relación de Entidades en Transito al Régimen de la Ley del Servicio Civil, aún no ha iniciado con el proceso de transito al régimen del Servicio Civil. De acuerdo con lo señalado, se puede observar que en un menor porcentaje de los gobiernos locales y regionales iniciaron la Implementación de dicha Norma, así mismo en la Municipalidad Provincial de San Román se encontró dificultades del tránsito a la nueva Ley del Servicio Civil, las diversas acciones de reforma no han funcionado y ni han tenido mayor resultado.

Por otro lado, la Motivación Laboral dentro la Municipalidad juega un papel esencial y más en el recurso humano de la administración pública; en tanto ellos son quienes realizan las funciones de planificar, organizar, dirigir, controlar la institución, y opere en forma eficiente y eficaz. Por ello, es fundamental que la entidad logre que el personal se encuentre apropiadamente motivado para alcanzar los objetivos institucionales e iniciar con el tránsito a la Implementación de la Norma, la cual evidenciaría un avance claro y oportuno hacia la eficacia y eficiencia en la administración pública.

En tanto, etimológicamente el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad, de esta manera se puede definir “la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta” (Trechera, 2005, p.45).

Por lo tanto, los principales factores motivacionales que considera la Ley del Servicio Civil entre las más importantes son la meritocracia, la Gestión de Rendimiento, la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas y las Compensaciones o Remuneraciones, las cuales son factores motivadores para superarse profesionalmente, así anhelar mejores oportunidades laborales, por consiguiente brindar servicios de calidad y recibir una mejor compensación por la labor que desempeña, siendo así la motivación en el trabajo factor necesario para incrementar la productividad del servidor público, así como en las diferentes actividades que se realizan.

Por lo tanto, la razón por la que motivó el trabajo de esta investigación refiere a lo planteado anteriormente y considero que es necesario realizar un estudio para evaluar la Implicancia de la nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. En consecuencia, se formula las siguientes interrogantes:

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

A. Problema General.

- ¿Cuál es la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?

B. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

A. Objetivo General.

- Analizar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

B. Objetivos Específicos.

- Determinar la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

- Determinar la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

1.3. JUSTIFICACIÓN.

La creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) entidad encargada de la modernización de la administración pública representa un paso importante para la Modernización de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Ley del Servicio Civil N° 30057, sin embargo la implementación por parte de las Municipalidades Provinciales es casi nula, puesto que no se ve reflejada en su gestión e implementación, y una de las principales causas es por la resistencia al cambio y la falta de motivación laboral de los servidores públicos, la cual impide un avance más pronto del proceso, como también la existencia de distintos regímenes de contrato y las malas políticas remunerativas que constituyen un tema de agenda necesaria frente a la reforma.

Actualmente la Municipalidad Provincial de San Román, está sufriendo una dificultad evidente en los avances en la incorporación a la Ley del Servicio Civil, por lo que se puede observar que; aún no se han desarrollado la primera Etapa de Preparación, la cual es la conformación de una Comisión de Tránsito y la responsable de ejecución de acciones, comunicación y sensibilización del personal.

Así mismo a través del portal de transparencia SERVIR se observa que la Municipalidad Provincial de San Román aún no se implementó el Plan de Desarrollo de Personas, cuyo instrumento de Gestión es de gran importancia para la planificación e implementación de la nueva Ley del Servicio Civil y consecuentemente realizar actividades de capacitación y evaluación del personal.

Por lo tanto, se ve la implementación necesaria de la Ley del Servicio Civil, a necesidad del fortalecimiento de los recursos humanos en el interior de la entidad, para poder conseguir los niveles de eficiencia, eficacia en el desempeño laboral de los servidores públicos, la cual va depender del grado de motivación laboral que pueda brindar la institución y consecuentemente incrementar el rendimiento de gestión en la entidad. Por ello, el Estado Peruano a través del servicio civil busca motivar a los servidores públicos incrementando los ingresos económicos, ofreciendo estabilidad laboral, capacitaciones regularmente y

promover ascensos a través de la cual los ciudadanos vamos a poder tener servicios públicos de calidad.

En el marco de estos enunciados, esta investigación busca, “Analizar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019” y pretende aportar con resultados y conocimientos como:

Primero desde el nivel Teórico, contribuirá significativamente con los fundamentos teóricos como antecedentes para generar nuevas líneas de investigación, siendo su análisis y evaluación más que un reto una necesidad apremiante en el momento actual para las organizaciones públicas modernas.

Segundo desde el punto Práctico, aportará con elementos de suma importancia cómo la evidencia empírica, resultados y datos descriptivos obtenidos que podrán ser de gran importancia, la cual favorecerá a las instituciones públicas donde la mejora de sus actividades es uno de los retos para los responsables de su dirección en la administración pública.

Tercero desde el área Metodológica, pretende contribuir con el fortalecimiento del instrumento para el análisis, donde favorecerá el manejo de los recursos humanos con una probabilidad satisfactoria y un buen desempeño laboral, para lograr efectividad, competitividad y el éxito en las organizaciones públicas.

Y por último Socialmente pretende contribuir con conocimientos y datos relevantes e importantes para los servidores públicos, gerentes públicos, estudiantes de la UNAJ y a toda la colectividad científica, fomentando una cultura de investigación. Del mismo modo las que toman decisiones políticas, económicas y sociales a favor de la sociedad.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Lacoviello & Chudnovsk (2015) realizaron una investigación titulada “La importancia del Servicio Civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina” Banco de Desarrollo de América Latina. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

El objetivo de la presente investigación fue describir la relación en el Servicio Civil y la capacidad del Sector Público para implementar políticas. La investigación fue de carácter bibliográfico, la cual toma como población a los países de República Dominicana, Argentina, Chile y Perú, y posteriormente analiza la parte normativa e instrumentos técnicos aceptados por dichas instituciones, tomó en cuenta charlas, entrevistas y talleres.

Llegando a la conclusión que para estos países el reto fundamental es mejorar la calidad del servicio civil, siendo el pilar de su desarrollo. Con referencia a la gestión de recursos humanos deduce que dichas sociedades democráticas deberían gozar de una eficiente Administración pública por lo que recomienda la revisión de los perfiles de los trabajadores y empleados que laboran en las entidades públicas.

Orizaga (2012) realizaron una investigación titulada “Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público” Universidad Autónoma de Querétano, Mexico. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación tuvo como finalidad proponer para una entidad pública un modelo que podría tomarse para las reformas organizacionales que permita una implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público de la Universidad Autónoma de Queréta.

Llegando a la conclusión que el factor humano es la parte más valiosa de una organización, por lo que implementar un sistema que facilite la superación de su personal, permitirá el constante desarrollo profesional de cada individuo. Causando por inercia que la organización logre alcanzar los niveles más altos en el desempeño de sus funciones.

Cuanto a la carrera bajo el sistema del Servicio Civil en la administración pública, posibilita contar con profesionales competentes con un espíritu de servicio al público, también es indispensable establecer un sistema de compensaciones y prestaciones competitivas, con ello se puede aspirar a un personal técnicamente capaz y honesto.

Costa (2010) realizaron una investigación titulada “El Servicio Civil En Ecuador: Innovación Y Reforma De La Burocracia En El Período 2003 -2008” Facultad latinoamericana de ciencias sociales sede Ecuador, Quito. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación tuvo como objetivo de investigación conocer la situación actual y las perspectivas de fortalecimiento del servicio civil de Ecuador. Realizando una revisión documental del periodo 2003 a 2008.

Llegando a la conclusión que la ley orgánica del servicio civil estableció la nueva escala salarial para el sector público uniformizándolo, de esta manera se mejora la gestión de recursos humanos del Estado, también señala que un 16% de funcionarios se han incorporado bajo esta norma, mientras que el resto de los funcionarios persiste en continuar en una diversidad de regímenes en ese ámbito es que se gestiona la administración del gobierno ecuatoriano. Situación que dificulta y fracciona su implementación, pero también sostiene que partiendo de una visión institucional, el servicio civil es el conjunto de normas legales e instrumentales que aseguran el ingreso de personal con las aptitudes y actitudes necesarias para el desempeño eficiente de actividades enmarcadas en obediencia de su rol ante la colectividad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Quimper (2019) realizó una investigación titulada “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018” Universidad César Vallejo, Lima-Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2018. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 152 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, a quienes mediante la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario; previamente validados por juicio de experto con el resultado de suficiencia y sometidos al estadístico alfa de Cronbach a un nivel bueno.

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

Carrascal (2018) realizó una investigación titulada “La nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en el Sistema Remunerativo de los servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 - 2016” Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco - Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

La presente investigación abordó La Nueva Ley del Servicio Civil y el sistema remunerativo de los servidores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión bajo interrogante del problema; ¿De qué manera incide la Nueva Ley del Servicio Civil en el sistema remunerativo de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión?, cuyo objetivo fue analizar si dicha incidencia es positiva o negativa.

Para ello se realizó una investigación de tipo no experimental transeccional, el diseño que se empleo fue descriptivo y correlacional, el cual nos permite, describir relaciones entre dos variables en un momento determinado. La población estuvo conformada por 418 servidores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, de las cuales se ha empleado el muestreo aleatorio simple para determinar el tamaño de la muestra representativa, la cual estuvo conformada por 78 servidores, a quienes se les aplicó una encuesta, cuyos resultados pasaron por un análisis estadístico.

Llegando a los resultados que muestran una influencia positiva, debido al personal que labora en esta entidad conoce sobre la Nueva Ley del Servicio Civil y por ende conocen las ventajas que esta tendría para tratar el tema remunerativo de ellos. Llegando a la conclusión que la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión en la actualidad se encuentra inmersa en el proceso de un tránsito lento hacia La Nueva Ley del Servicio Civil. Ante ello se recomienda que la comisión encargada del tránsito en la MPSC, deba abocarse en agilizar los procesos en el tránsito y brindar mayor capacitación a sus trabajadores.

Colqui & Mauricio (2018) realizó una investigación titulada “El Servicio Civil e Incidencia en la Gestion del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2017” Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco - Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la incidencia del Servicio Civil en la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2017. Para ello, se realizó una investigación de tipo descriptivo Básico con la finalidad de determinar las relaciones entre las variables de la investigación, de diseño Transversal y el universo del estudio fue 205 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Llegando a la conclusión que un 50% de la muestra encuestada están de acuerdo que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal. Un 37,3% de la muestra encuestada están de acuerdo que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital como Promotores del Desarrollo Local. Y un 33% de la muestra encuestada están de acuerdo que existe un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Por lo que existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que existe un nivel de incidencia aceptable del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco. Quedando de esta manera demostrada la prueba de hipótesis en que ambas variables se encuentran.

Aguilar (2017) realizó una investigación titulada “Percepciones de la implementación de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017” Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz - Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las percepciones de la implementación de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017. Estableciendo de esa manera el grado de relación que existe entre las dos variables dentro de la entidad.

Metodológicamente la investigación es aplicada, pues toma teoría existente de las ciencias administrativas y correlacional por el análisis de las dos variables de estudio. Es de tipo no experimental y transversal y como población se tomó un total de 298 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, siendo la muestra tipificada de acuerdo al régimen laboral con 55 trabajadores pertenecientes a la Ley 276, 32 del Decreto Ley 1057 y a 75 locadores de servicios.

Llegando a la conclusión, la cual advierte que las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil están relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, debido a que el cálculo general en la correlación de variables es que la relación es del 62.5%, con ello se aprecia que, de los 8 indicadores, 5 de ellos tienen una relación significativa pues su valor es inferior al 0.05.

Pezo (2017) realizó una investigación titulada “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE-Tarapoto, 2016” Universidad César Vallejo, Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto. Llegando a la conclusión 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.

El desempeño laboral se presenta en los trabajadores del INPE, en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Sin embargo, si existen buenas relaciones interpersonales, se busca un proceso de organización en la institución y se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.

Torres (2016) realizó una investigación titulada “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” Pontificia Universidad Católica del Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación, realizado en el año 2013 cuando la política pública del servicio civil, alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil, crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano.

Precisamente esta investigación, demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización de los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil. El proceso de tránsito demanda la aplicación de herramientas que, indistintamente del modo en que son ejecutadas, requieren información por parte de los responsables de oficina y de representantes de los equipos que estos tienen a su cargo.

En esa línea la conclusión que, las organizaciones con estructuras más grandes encierran un mayor número de divisiones o equipos de trabajo, a lo que usualmente se le puede añadir la coexistencia de ocupantes de puestos bajo regímenes de trabajo o modalidades contractuales distintas, lo que conlleva a aplicar distintas estrategias para la aplicación de instrumentos de recojo de información. Esa complejidad de tipo operativo motiva la extensión en el tiempo de la aplicación de las herramientas del tránsito.

La implementación de los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, constituye un proceso relativamente largo que ha motivado que los ministerios apliquen una serie de herramientas para diagnosticar y resolver problemas vinculados a sus líneas operativas y a su administración interna por un periodo de casi dos años. En ese sentido, mientras más días se encuentre un ministerio en dicho proceso, mayor será la probabilidad de que alcance un nuevo hito que evidencie un nuevo avance, en tanto goza de más tiempo para organizar el proceso de contratación de un servicio de consultoría, llevar a cabo la aplicación de una de herramienta de tránsito o coordinar con el equipo responsable de SERVIR el levantamiento de observaciones para la aprobación de algún producto del tránsito.

Julca (2016) realizó una investigación titulada “Implementación del Régimen de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016” Universidad Nacional de Trujillo, Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, en el Departamento de Cajamarca, Perú; tuvo como objetivo principal “determinar la relación que existe entre la Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajabamba”. Como parte de la recolección de datos se han tenido en cuenta dos poblaciones: 21 gerentes y subgerentes de la municipalidad y 01 representante de la Comisión de Tránsito, de acuerdo a los resultados obtenidos, y siguiendo el método científico se ha realizado el análisis y discusión correspondientes, llegando a demostrar la validez de la hipótesis: “Existe una relación directa y significativa entre la Implementación del Régimen del Servicio Civil, y la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, Año 2016”.

Finalmente, llegando a las conclusiones y recomendaciones, sostiene que el sentido y significancia de la relación entre las dos variables ha quedado demostrado mediante la

prueba estadística de Correlación de Pearson cuyo valor es 0.9121, el cual indica que las variables Implementación del Régimen del Servicio Civil y Gestión de Recursos Humanos tienen una correlación positiva y a su vez significativa. Se recomienda desarrollar la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil utilizando modernas herramientas de gestión de proyectos como el presupuesto, programación y calendarización de actividades que permitirán vigilar el uso óptimo de recursos y alcanzar la culminación del proyecto en el plazo establecido.

Vásquez (2018) realizó una investigación titulada “Ley del Servicio Civil y su implicancia en la Estabilidad Laboral de los trabajadores de la Geresa Lambayeque, Perú, 2017” Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las implicancias de la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, un estudio con un enfoque cuantitativo de tipo observacional descriptiva y explicativa, cuya muestra de estudio estuvo conformada por un total de 163 trabajadores. De la misma manera que justifica su estudio en un importante aporte al campo jurídico, porque ayudará a dilucidar si la Ley del Servicio Civil efectivamente contiene disposiciones que podrían resultar vulneratoria a los derechos a la estabilidad laboral de los trabajadores o si, por el contrario sus disposiciones se ciñen a los preceptos constitucionales y legales que regulan al respecto de tales derechos.

Obteniendo como resultados referentes a las implicancias de aplicarse la Ley del Servicio Civil: El 51.5% considera que tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral, opinan que la Ley del Servicio Civil debe modificarse (43.6%) y un 33,1% debe derogarse. Ello me permite considerar que, desde la perspectiva de los trabajadores, la Ley del Servicio Civil es una Ley que afectaría los derechos de los trabajadores.

Finalmente, la investigación concluye que el 51.5% de los trabajadores de la GERESA opina que de aplicarse la Ley del Servicio Civil se tendrá un impacto negativo en la estabilidad laboral considerando que, a dos evaluaciones desaprobadas, es causal de cese, el tránsito al nuevo régimen despoja a los servidores de sus derechos adquiridos, entre otras según lo contemplado en el artículo 49° inciso “i” hasta la “l” del reglamento de la ley.

Cánepa & Ocampos (2017) realizaron una investigación titulada “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016” Universidad Nacional de Tumbes, Perú. En su Tesis desarrolló lo siguiente:

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en el año 2016. La investigación fue de tipo descriptiva, estuvo conformado por una muestra censal de 132 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario conformado por 28 preguntas.

Cuya conclusión llegó que la Ley de Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, esto en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación, la conformidad con la gestión del rendimiento, la mejora continua a través de capacitaciones y su repercusión en las compensaciones.

2.2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.2.1. La Nueva Ley del Servicio Civil.

Para explicar la Reforma del Servicio Civil, es indispensable primero conocer el motivo de reforma del servicio civil en el Perú; que venía funcionando de forma defectuosa en los diferentes ámbitos del Estado y de acuerdo a ese entorno, entender las acciones que emprende la Reforma. A continuación, se describe los principales problemas del servicio civil que tuvo el Perú:

Ausencia de Planificación en los Recursos Humanos: Entre los años 2004 al 2010, se ha reportado un crecimiento de aproximadamente 50,000 personas anualmente (INEI, 2004-2010) que se acompañó de un aumento del gasto en planilla de más de Mil Millones de Soles al año (MEF, 2015). Sin embargo, este crecimiento no ha sido planificado ni debidamente estructurado.

Desorden Normativo y de Regímenes: Existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo, entre los principales están:

- Carrera administrativa, creada con el D. L. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Pública y de Remuneraciones del Sector Público.
- Régimen Laboral de actividad Privada, Creado con el D. L. N° 728 – Ley de Productividad y competitividad Laboral.
- Contratación Administrativa de Servicios - CAS, creada con el D. L. N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”.

Cada uno de los regímenes cuenta con normas diferentes para el acceso, el cálculo de las compensaciones, la desvinculación, el régimen disciplinario, deberes, entre otros, aun cuando se trate de puesto con funciones similares (Cortés & Prieto, 2015, p.16).

Dicho diagnóstico resalta en el contexto en que se encuentra el servicio civil en el Perú y de acuerdo al estudio la Administración Pública, con el objetivo de cumplir con sus funciones básicas (servicios básicos seguridad, salud, salubridad, educación, administración de justicia) la cual requiere disponer con un personal idóneo a su servicio. Dicho personal de igual forma, tiene la obligación de cumplir con determinadas características y calificaciones profesionales para que los servicios que se brinde sean de alta calidad.

En consecuencia, la definición de Servicio Civil es amplia e involucra a todas las personas que sirven al Estado en sus diversas entidades. En tal sentido se puede definir como “el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores” (Boyer, 2016, p.37). Como también se define como “Un conjunto de políticas, técnicas y normas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficientemente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas” (Robles, 2015, p.47).

El Servicio civil asimismo es “el conjunto de normas y reglas que mandan en la gestión de recursos humanos con la finalidad de custodiar una adecuada convivencia entre los derechos de los servidores públicos y los intereses de la institución”.

Esta Ley se inscribe intrínsecamente de un proceso de reforma del servicio civil que es a su vez, parte de un proceso más extenso de modernización del Estado. Y es que no es posible concebir la modernización del Estado fuera de una modernización de su servicio civil, ya que la dimensión de los recursos humanos es constitutiva de la Administración Pública. La vigente Política Nacional también incluye entre sus objetivos específicos promover que el

sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública, a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

Por lo tanto, en el año 2013 fue promulgada la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, la cual establece un régimen único y exclusivo para los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones públicas del Estado, tanto para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo. Esta norma fue promulgada para garantizar el mérito a la gestión administrativa con la finalidad de lograr un personal competente e idóneo para el desempeño de las actividades en el sector público. Por lo que podemos concluir que esta reforma es ambiciosa y más esperada de los últimos años por lo que beneficiará tanto a los ciudadanos como a los servidores públicos.

2.2.1.1. Beneficios de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Los beneficios de la Nueva Ley del Servicio Civil, se establece con el incremento de los ingresos de los servidores públicos, mediante dos gratificaciones al año (Navidad y Fiestas Patrias) con una CTS de un sueldo anual. Estos beneficios estarán aplicados en los regímenes laborales del D.L. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores y que opten por el nuevo régimen. Además, las pensiones se calcularán sobre el total de los ingresos y no sobre una parte menor de ellos, como es ahora.

Ofrece una carrera real, única y exclusiva para el servidor público lo cual permitirá que los servidores CAS y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.

El transito al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.

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.

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 (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2019).



Figura 1. Nuevo Sistema del Servicio Civil.

Fuente: Ley del Servicio Civil N° 30057

2.2.1.2. Componentes de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Los componentes de La ley del servicio civil son:

- Gestión de capacitación y desarrollo de personas.
- Gestión de rendimiento y las evaluaciones de desempeño.
- Gestión de compensaciones y remuneraciones.

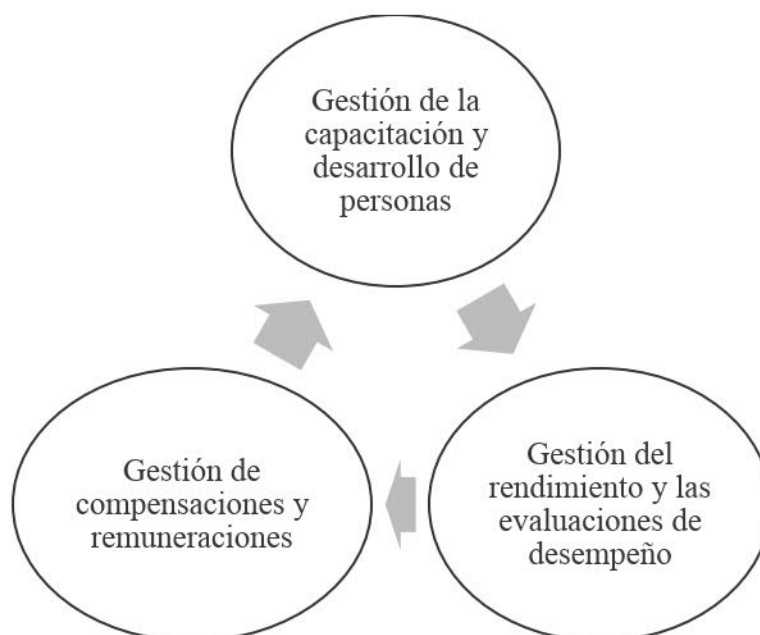


Figura 2. Componentes de la Ley del Servicio Civil.

Fuente: Ley del Servicio Civil N° 30057

A. Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas.

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.

Los actores principales encargados de la capacitación de los servidores públicos son la Servir y las instituciones del Estado a través de sus oficinas de Recursos Humanos. La capacitación realizada por Servir permite acortar las brechas encontradas en los trabajadores civiles, a través de fortalecimiento de sus capacidades y competencias, este medio es una estrategia que le permite al servidor público mejorar la eficacia y eficiencia de las instituciones públicas, por la cual conlleva a ascender en un adecuado servicio de calidad de servicio que se brinda a los usuarios.

La entidad pública Servir señala que las acciones de capacitación deben corresponder a subsanar los requerimientos funcionales de los servidores públicos mediante la formación laboral o profesional de los grupos de servidores civiles, de las familias de puestos, de los niveles de gobierno, sectores y de la modernización del Estado. La capacitación que reciban debe estar relacionada a las funciones que realiza el servidor civil, permitiendo de esta manera mejorar su desempeño.

Por lo tanto, se establecen los siguientes tipos de capacitación que son utilizados para las personas que laboran en los organismos del Estado:

- Formación laboral mediante talleres, seminarios, cursos, diplomados que permiten en el corto plazo mejorar su desempeño y los servicios que presta al ciudadano.
- Formación profesional, permite lograr diferentes grados académicos y demás títulos que resultarán beneficiosos para dichas entidades del Estado (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013).

Por lo tanto, podemos concluir que 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.

B. Gestión de Rendimiento y la Evaluación de Desempeño.

La gestión del rendimiento comprende el procedimiento de Evaluación de Desempeño y tiene por finalidad incentivar el buen rendimiento y el compromiso del servidor público. La gestión del rendimiento promueve, reconoce e identifica el aporte de los servidores públicos a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades necesarias para mejorar el desempeño laboral en sus puestos y como consecuencia en la entidad (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

Esta implementación es como un ciclo integral, continuo y sistemático con aspecto anual, que desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el establecimiento de metas, compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Responsables de la Gestión del Rendimiento.

- La SERVIR como ente rector.- es el titular de entidad que determina las metodologías, instrumentos y procedimientos básicos a ser utilizados por las entidades públicas.
- Las oficinas de recursos humanos.- es la encargada que se lleve a cabo el proceso de gestión, así mismo es la máxima autoridad responsable del funcionamiento de la gestión del rendimiento y nombra anualmente a los miembros del comité.
- Los jefes de las áreas, las oficinas de recursos humanos.- aplican las metodologías e instrumentos de gestión definidos por el ente rector la cual comunica, asigna, informa a SERVIR sobre la gestión del rendimiento de los servidores públicos.
- El comité institucional de evaluación.- es la encargada de establecer metas conjuntamente con los servidores a evaluar y vela por el cumplimiento de las acciones de mejora establecidas.
- el comité institucional de evaluación.- confirma la calificación establecida al evaluado.

Ciclo de la Gestión del Rendimiento.

La gestión del rendimiento como el ciclo continuo dentro de una entidad contempla las siguientes etapas:

1. Etapa de planificación.

Esta etapa comprende todas aquellas acciones necesarias para certificar que el ciclo anual se desarrolla y se ejecuta de acuerdo con los parámetros establecidos y debe conceder y aseverar el conocimiento y compromiso de todos los servidores públicos en la gestión del rendimiento en una determinada entidad o institución.

Así mismo contempla la identificación de metodologías, la realización de acciones de comunicación, sensibilización o capacitación que puedan requerir los evaluados como evaluadores para el próximo periodo en relación a proyectos, planes, metas institucionales, programas, etc.

2. Etapa de establecimiento de metas y compromisos.

Esta etapa corresponde el tiempo del proceso en el que se concretan los acuerdos sobre las metas individuales la cual asumirán los servidores públicos para el periodo de rendimiento y que formara parte de la evaluación del desempeño.

Las metas grupales se establecerán por parte de los responsables de área y por aquellos que tengan asignaciones y deben ser ratificadas por los jefes de unidades orgánicas en los términos que se define la Servir. Los compromisos y metas individuales se establecen respondiendo a los objetivos de la unidad orgánica y de la entidad, reflejados en el plan operativo institucional (POI).

3. Etapa de seguimiento.

Esta etapa inicia seguidamente después de la descripción de metas y compromisos y conlleva responsabilidades para el evaluado y el evaluador. El seguimiento implica la orientación, retroalimentación, motivación y apoyo para el evaluador, así determinar la responsabilidad o esfuerzo del servidor civil, de acuerdo con las metas trazadas.

Durante el seguimiento, pueden desarrollarse reuniones de retroalimentación para cooperar a la identificación de necesidades y mejoras del rendimiento de los servidores públicos. Dicho monitoreo o registro debe consignar en el expediente del personal de cada uno de los servidores.

4. Etapa de evaluación.

Esta etapa corresponde a la evaluación del desempeño laboral que deberá determinar el evaluador a partir del seguimiento realizado a lo largo del periodo y concluirá con la calificación. En esta etapa se comprueban y se verifican, los logros alcanzados, el cumplimiento de los compromisos y metas establecidos al principio del periodo, de acuerdo las evidencias registradas.

El resultado de la evaluación del desempeño desembarca en las siguientes evaluaciones:

- Personal de rendimiento distinguido.- Esta calificación es para aquellos servidores públicos que han obtenido la máxima calificación en la evaluación del desempeño, esta clasificación no debe superar el 10% del total de servidores.
- Personal de buen rendimiento.- Esta calificación es para aquellos servidores públicos que han obtenido una calificación notable.
- Personal de rendimiento sujeto a observación.- Esta calificación es aplicable a aquellos servidores públicos que han obtenido calificaciones por debajo de las exigidas, aquellos que se encuentren dentro de este grupo, tienen el derecho y la prioridad para la formación laboran en los temas considerados en su plan de mejora.
- Personal desaprobado.- Esta calificación es aplicable a aquellos servidores públicos que no han cumplido con los estándares mínimos establecidos, que no han sido capaces de cumplir con las metas y compromisos establecidos en el POI. Además, esta calificación la adquiere cualquier servidor que haya obtenido por segunda vez una calificación de personal de rendimiento sujeto a observación; o también cuando un servidor no acepte y no participe en el proceso de evaluación del desempeño. Para los servidores civiles que tienen esta clasificación en la evaluación del desempeño, serán desvinculados automáticamente de la entidad (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013).

5. Etapa de retroalimentación.

La retroalimentación consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre evaluador el servidor evaluado sobre los resultados del desempeño laboral.

Esta etapa es el final de periodo de evaluación, por lo que se debe efectuar una retroalimentación que se realiza a más tardar, 10 días posteriores a la comunicación de la calificación (SERVIR - Ciclo de Gestión de Rendimiento, 2019).

Evaluación de desempeño.

Para los efectos de evaluación en la gestión del rendimiento, se establecen aspectos observables y verificables sobre los cuales el evaluador deberá sustentar la valoración de la actuación del servidor civil.

Por lo tanto, la gestión del rendimiento podrá utilizar según se constituya, factores asociados a las Metas con la que se evalúa el cumplimiento de logros asignados, estas son:

- Metas Individuales: Estas metas se relacionan con la misión y funciones del puesto y deben formularse en términos de contribución de los objetivos y líneas de actuación de la unidad de trabajo, de conformidad con el Plan Operativo Institucional (POI).
- Metas Grupales: Estas metas son trazadas de manera conjunta y para un área, unidad orgánica o entidad. Estas deben estar alineadas al POI (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013).

Por otro lado las evaluaciones referentes al comportamiento del servidor público se califican mediante los aspectos conductuales en relación a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto así como el cumplimiento de las metas establecidas.

C. Gestión de Compensaciones y Remuneraciones.

La compensación se define como “el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para la retribuir a prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa” cuyo objetivo es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales (Ley de Servicio Civil N°30057, 2013).

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como

contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con los puestos que ocupa (Andía, 2016).

La estructura de las compensaciones se clasifica de dos tipos, los cuales se calculan de diferente manera:

Compensación económica:

La compensación económica es la contraprestación en dinero, que se otorga a los servidores públicos, proporcionado por las actividades realizadas en una determinada ocupación o cargo; y está compuesta de la valorización que comprende lo siguiente:

- Principal: unidad económica directo de la familia de puestos.
- Ajustada: otorgada según el puesto en la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto sobre los recursos del Estado.
- Vacaciones: pago económico por derecho vacacional.
- Aguinaldos: pago económico por fiestas patrias y Navidad.

La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente al 100% del promedio mensual del monto resultan de las Valorizaciones Principal y Ajustada, que fueron pagadas al servidor público en cada mes durante los 36 meses.

Compensación no económica:

Es el conjunto de beneficios no monetarios que la institución pública destina al servidor público con la finalidad de motivarlo y realzar su capacidad.

La compensación no económica puede comprenderse en bienes y/o servicios que la institución pública presta y/o entrega en favor de un servidor público, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias la institución, los cuales pueden ser:

- Reconocimiento o distinciones, estos son entregados por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.

- Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor público y de su familia, tales como programas de vacaciones, útiles escolares o facilidades para acceder a instalaciones deportivas o clubes deportivos.
- Mejoras del clima laboral a través de la instalación de comedores, cafeterías, entre otras.
- Convenios con empresas u otras instituciones públicas para el otorgamiento de descuentos corporativos o facilidades (Reglamento de Compensaciones de la Ley de Servicio Civil D.S N° 138-2014-EF, 2014, p.4).

2.2.1.3. Factores Motivacionales de la Nueva Ley del Servicio Civil.

A. El Reconocimiento Laboral.

El reconocimiento generalmente es un factor motivacional incluida en la nueva ley del servicio civil, la cual forma de recompensa básica, donde las entidades públicas puedan utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño. El primero un salario adecuado y segundo un tipo de recompensa no económico desarrollada anteriormente. Sin duda la retribución en sus diferentes formas juega un papel sumamente importante en el refuerzo del compromiso del individuo, especialmente cuando se aplica siguiendo modelos contrastados científicamente.

B. El Incentivo Laboral.

Los incentivos laborales son todos aquellos que tienen el propósito de estimular a los trabajadores y los induce a que tengan una conducta determinada que directa e indirectamente se encamina con el objetivo que su desempeño sea eficiente en las diferentes actividades que se deben realizar dentro de la empresa. La remuneración es tanto como para la nueva Ley del Servicio Civil, un incentivo, recompensa o retribución que pueda recibir un individuo o persona previo acuerdo, a cambio de un trabajo realizado en una organización. Chiavenato (2007, p.75). Podemos puntualizar también que la remuneración, nace de las relaciones de empleo, es decir es un proceso de intercambio donde intervienen el empleador y empleado, donde primeramente la organización busca obtener resultados a través del trabajo realizado por la persona empleada, esperando esta última recibir una contraprestación y/o compensación por su trabajo realizado (Rivas & Quiroz, 2015, p.94).

C. El Ascenso Laboral.

Se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado. Por lo que la nueva Ley del Servicio Civil establece que el ascenso estará regido por concursos de mérito, cuya permanencia estará condicionada al buen desempeño. Y es que un objetivo fundamental de la reforma es la profesionalización del servicio civil, es decir, contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado.

2.2.2. Proceso de Incorporación a la Nueva Ley del Servicio Civil.

La reforma del Servicio Civil es un proceso de cambio al interior de las entidades públicas, es una reforma integral y no solo estrictamente laboral. Por ello se ha constituido una oportunidad de mejora para las entidades públicas a través de procesos, la simplificación de sus procedimientos y cuantificación de sus necesidades reales de personal para cumplir con su objetivo. Por lo cual la reforma de las entidades públicas ha permitido identificar oportunidades de mejora, así como la evaluación técnica de las reales necesidades del personal, es así que se inició con etapas al tránsito a este nuevo régimen como se puede apreciar en la figura 3:

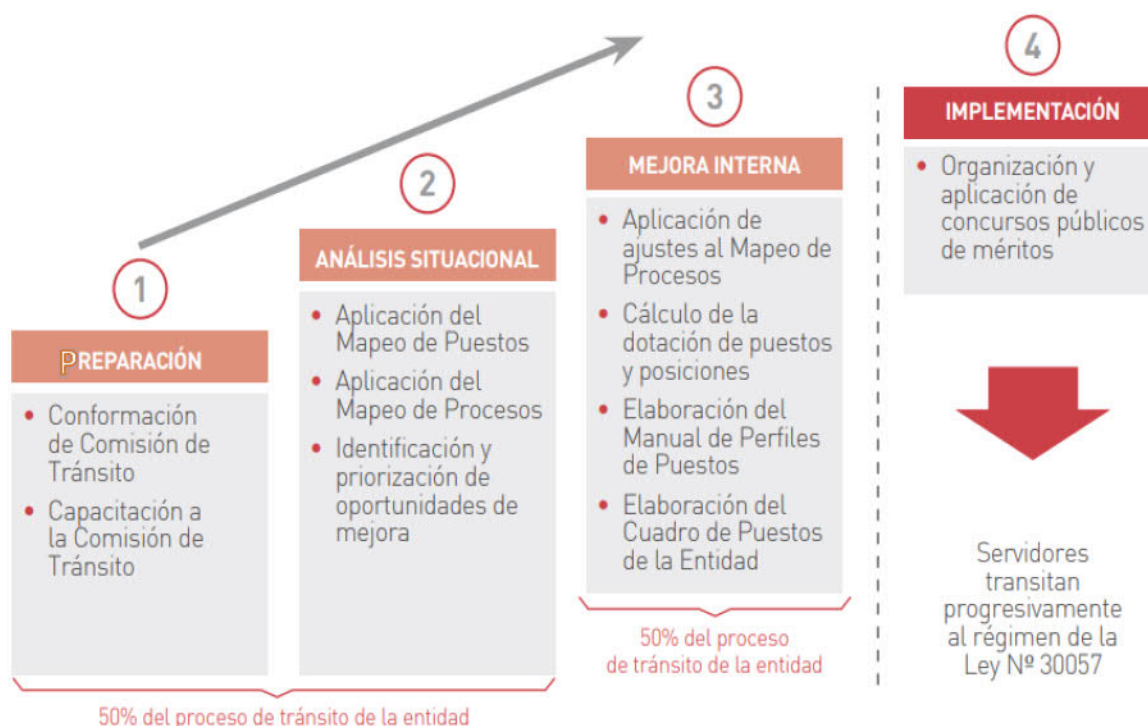


Figura 3. Etapas del proceso de tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Este proceso de tránsito implica cuatro etapas que a su vez, involucran acciones a ser realizadas por las entidades:

1. Etapa de preparación.

En esta etapa se conforma una Comisión de Tránsito y se ejecuta acciones de comunicación y sensibilización del personal sobre el contenido de la Ley N° 30057 y la normativa asociada.

2. Etapa de análisis situacional.

En esta etapa se realiza el diagnóstico situacional de puestos y procesos con la finalidad de construir una línea de base a partir de la cual identificar espacios de mejora.

3. Etapa de mejora interna.

En esta etapa se aplican mejoras en los procesos, se determina la cantidad de puestos y ocupantes necesarios, se elabora los perfiles de puestos y se valorizan los puestos. Durante esta etapa, se procede a elaborar los nuevos documentos de gestión institucional en materia de recursos humanos.

4. Etapa de implementación del nuevo régimen - concursos públicos.

Esta etapa se concentra en la organización y ejecución de concursos públicos de méritos para cubrir aquellos puestos identificados como necesarios para el buen funcionamiento de la entidad (Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público, 2016, p.80).

2.2.3. Incorporación de los Servidores Públicos al Régimen del Servicio Civil.

De acuerdo al D.S. N° 040-2014-PCM (2014) en el artículo 161 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se establece que la incorporación a este régimen se realizará a través de distintas modalidades de acceso como son: concurso público de méritos (Estudios profesionales, experiencia laboral, trayectoria, etc.), contratación directa y finalmente cumplimiento de los requisitos de las leyes especiales.

Por lo tanto, para que una entidad pública pueda realizar la incorporación deberán tener aprobado en primera instancia el perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y estar debidamente presupuestadas en el CPE.

Este proceso de incorporación al servicio civil tiene como finalidad elegir a las personas que cuenten con el perfil más idóneo para el puesto de trabajo en base al mérito, igualdad de oportunidades, competencia justa y sobre todo con transparencia, garantizando de esta forma el acceso a la función pública a través de la meritocracia (Llerena, 2016).

Etapas de Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil:

1. Primera etapa de selección.

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

2. Segunda etapa de vinculación.

La persona seleccionada por concurso público de méritos tiene un plazo de 31 días para asumir el puesto, si no se presentase en el plazo indicado la entidad tiene que vincularse con el accesitario si es que lo hubiese. Cuando un trabajador del Estado ingresa al servicio civil esta asume que su vinculación con la entidad es de un periodo indeterminado, salvo con particularidades de ley.

3. Tercera etapa de inducción.

En esta fase se va familiarizando a la persona seleccionada con su puesto, con el área laboral, con las normas internas y con la institución pública. Este proceso es realizado a través de la Oficina de Recursos Humanos.

4. Cuarta etapa de prueba.

La etapa de prueba en la que se va validar las habilidades, capacidades, destrezas, competencias y experiencia de la persona seleccionada, así como su adaptación y convivencia en el área de trabajo. (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil según

D.S. N° 040-2014-PCM, 2014, p.45). Cuando el servidor civil no ha superado el periodo de prueba, se terminara el vínculo y será expresado mediante una resolución donde se expresen los motivos dados.

De acuerdo al grafico siguiente se puede apreciar el proceso de incorporación al servicio civil:

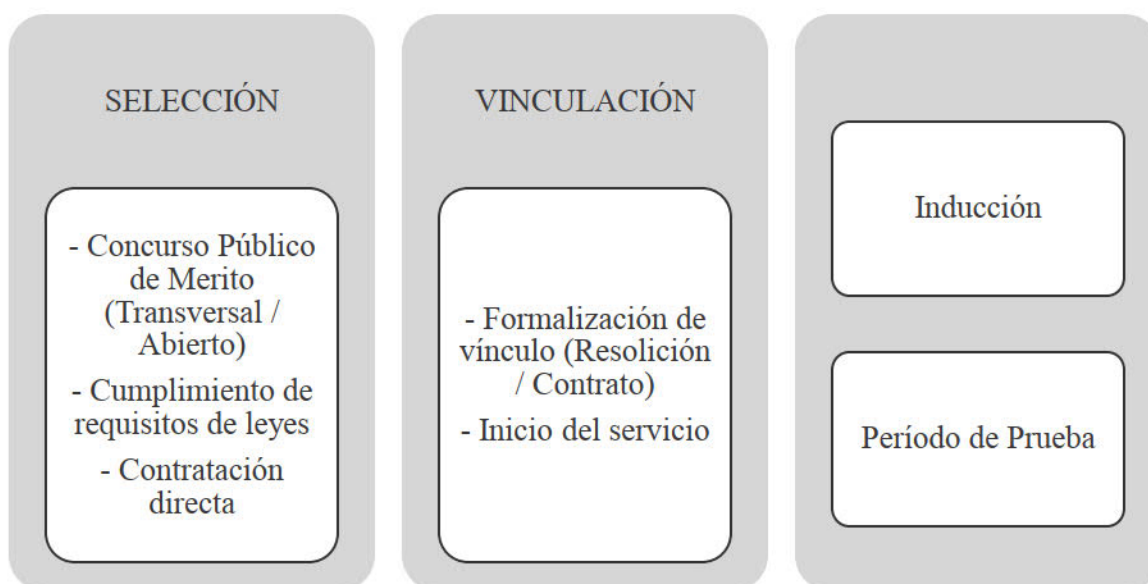


Figura 4. Fases de la Incorporación del Servicio Civil

Fuente: Ley del Servicio Civil N° 30057

En estas etapas o fases permitirá que los servidores públicos, a través de los concursos públicos de méritos, puedan postular y llegar a acceder a puestos que se encuentran vacantes de igual o mayor categoría en cualquier entidad del Estado.

De esta manera, el servidor civil de carrera va obteniendo en cada puesto donde se desempeñe labores, mayor conocimiento, habilidades y experiencia, los mismos que le permitirán desarrollarse profesionalmente y poder aspirar a otro puesto ampliando de esta manera así una trayectoria.

2.2.4. Situación Actual de las Entidades Públicas en el Tránsito al Régimen del Servicio Civil.

El tránsito que se debe seguir en la institución para cumplir con las etapas establecidas para adoptar el nuevo régimen, para esto la SERVIR implemento metodologías y herramientas

que se exigen por la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

A la fecha ya son 111 entidades públicas las que están en pleno tránsito a la Ley del Servicio Civil de las cuales alrededor de un 30% podría culminar su tránsito este año y obtener su resolución definitiva de incorporación, Sin embargo respecto a las Municipalidades Provinciales, Distritales y Gobiernos Regionales a nivel Nacional, son escasas las incorporaciones como se muestran a continuación. *Ver tabla 1*

Tabla 1

Entidades en Tránsito y con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil

Números total de Entidades.	Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil	Porcentajes %	Entidades con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil	Porcentajes %
25 Gobiernos Regionales	16	64 %	2	8%
196 Municipalidades Provinciales	71	36,2 %	2	1 %
1665 Municipalidades Distritales	128	7,6 %	3	0,2 %

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2019

Como se muestra en la tabla, de los 25 Gobiernos Regionales que existen solo 16 están en Tránsito a la nueva Ley del Servicio Civil, consecuentemente de 196 Municipalidades Provinciales solo 71 y de las 1,665 Municipalidades Distritales solo 128.

Por otro lado una vez que dan el Inicio y cumplen con el Proceso de Implementación (RIPI) del nuevo régimen del Servicio Civil, es declarado Apto para su Implementación completa bajo una Resolución emitida por el SERVIR, que constituye un hito en su gestión, ya que implica que ha culminado con la primera y segunda de las cuatro etapas del proceso de tránsito.

Las cuales solo consiguieron 2 Gobiernos Regionales hasta la actualidad, Gobierno Regional de Piura y de Apurímac, 2 Municipalidades Provinciales, la Municipalidad Provincial

Sánchez Carrión y de Pachitea y 3 Municipalidades Distritales, la Municipalidad Distrital de Lince, Carabayllo y Chancay.

Por lo tanto, es importante que cada una de las etapas nos permite representar con mayor detalle la variación del grado de avance del total de entidades integradas en el proceso de tránsito.

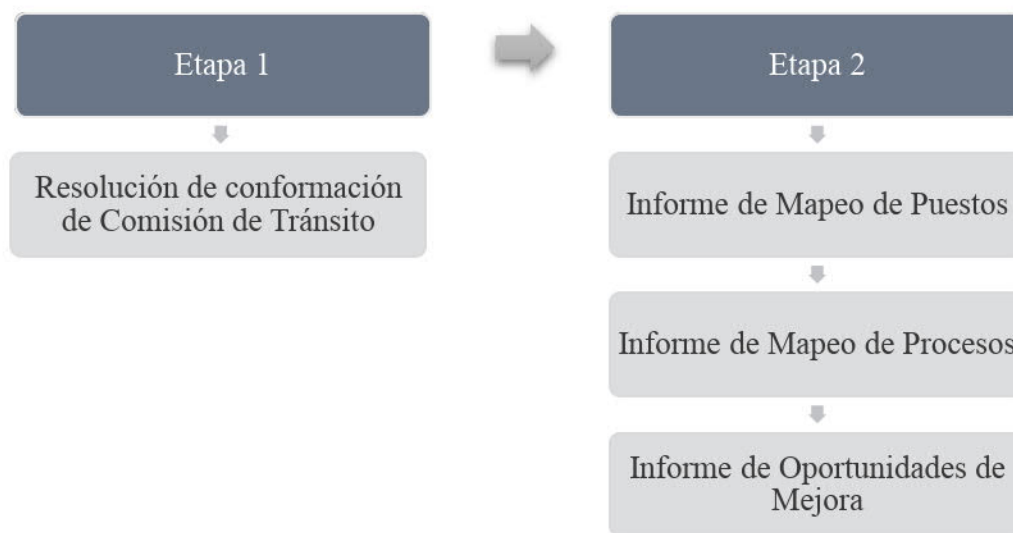


Figura 5. Primeras dos etapas al Tránsito al régimen del Servicio Civil

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

En cuanto a la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 establece que la implementación del régimen del Servicio Civil será progresivo y culminaría en un plazo de 06 años, el cual vencerá el 04 de julio de 2019. Cabe señalar que estas no se cumplieron al 100% de metas programadas.

Po lo que a necesidad de la misma el último Decreto Legislativo N° 1450, Modifica el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la que determina qué; La implementación, por las entidades públicas, del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

2.2.5. La Motivación Laboral.

La motivación son estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones, por lo que podemos decir que es la voluntad para hacer un esfuerzo para conseguir las metas personales o de una institución. Podemos definir además que la motivación, es el motivo o la razón que provoca la realización o la falta de una acción. Se trata de un elemento interior que orienta, mantiene y determina la actuación de un hombre.

La motivación en el trabajo es también un factor que, posibilita que la persona desarrolle una serie de acciones y tome actitudes correctas en una dirección. La motivación laboral es una combinación de fuerzas psicológicas internas y externas dentro de cada persona (Newstrom, 2011, p.18).

En tanto que la motivación laboral es aquella que está relacionada con el entorno de trabajo, unos ejemplos pueden ser la gratificación económica, las vacaciones, el status social y la propia realización como el desempeño de una ocupación.

Por lo tanto, un reto de los administradores de recursos humanos, es motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación. En base las definiciones podemos afirmar que la motivación laboral son todos los factores que colaboran a que un hombre se mantenga activa y proactiva en su lugar de trabajo. Estos factores pueden ser varios de acuerdo a las condiciones de la situación laboral y las características del trabajador (Judith, 1997).

2.2.5.1. El Proceso de Motivación.

El proceso de la motivación comienza por una necesidad que se desea satisfacer, la cual crea tensión como el deseo de alcanzar una meta, un premio, un reconocimiento o incentivo.

Que a su vez estimula a la persona a encontrar con aquello que anhela, en caso que sea alcanzada la tensión disminuirá.

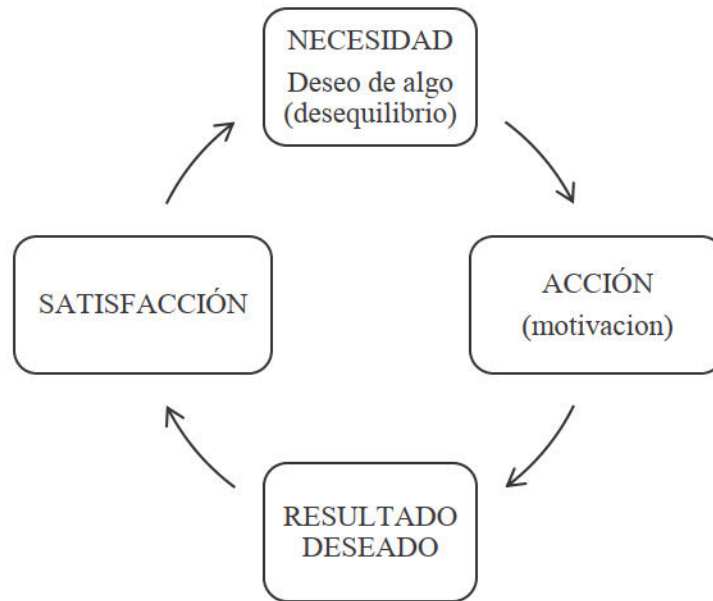


Figura 6. Motivación en el Entorno Laboral
Fuente: La Motivación Laboral (Eugénio M. 2014).

2.2.5.2. Tipos de Motivación.

En un estudio realizado por Khan en el año 2011 realizado entre empleados tanto de organizaciones públicas como privadas, apoya la evidencia de que las condiciones de trabajo y el crecimiento de la carrera (motivadores extrínsecos), así como el contenido del trabajo (motivadores intrínsecos) tienen un fuerte impacto en la motivación laboral de los trabajadores.

En base a lo expuesto se describe la motivación intrínseca y extrínsecas presentes en el ámbito laboral.

A. Motivación Intrínseca:

Este tipo de motivación, se presenta cuando la persona aprende una actividad por placer, para demostrar sus capacidades o para adquirir destrezas y no existe una recompensa externa evidente o un propósito exterior tras sus acciones.

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas, que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Reeve, 1994).

Por lo tanto, surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas y de los esfuerzos innatos de crecimiento. Cuando las personas tienen una motivación intrínseca, actúan por su propio interés, “porque es divertido”, y debido a la sensación de reto que le proporciona esa actividad. Esta conducta ocurre en forma espontánea y no se realiza por ninguna razón instrumental (extrínseca).

Tipos de Motivadores Intrínsecos:

1. Características de la tarea.

La característica de una tarea es un estímulo complejo con un conjunto de instrucciones que especifican qué se debe hacer. Dentro de las características tenemos:

- **Interés:** Es una actividad interesante es aquella que le gusta a la persona por sí misma.
- **Variedad:** Si la actividad laboral es variada hasta cierto punto, puede resultar motivante y estimuladora, por el contrario la repetición continua de unas pocas tareas puede conducir a la monotonía y aburrimiento.
- **Importancia o significatividad:** Representa según la medida en que una tarea produce un impacto substancial en la vida de otras personas, bien sea dentro del trabajo o fuera de él.
- **Identificación:** Representa según el grado por el cual un puesto requiere la realización de un trabajo de modo completo e identificable, es decir, hacer un trabajo desde que se empieza hasta que se termina, con un resultado visible.

2. Autonomía para la realización de la tarea.

Es el grado en que el trabajador se siente libre e independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Esta autonomía también conduce a un sentimiento y asunción de responsabilidad respecto al proceso de trabajo y a los resultados.

3. Oportunidades de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.

Resulta un factor motivante que se produzca un ajuste óptimo entre las características del puesto y las características de la persona que lo tiene que ejecutar. Entendemos por “óptimo” que el puesto resulte “retador” para la persona, pero que ésta cuente con recursos para lograr esos retos.

4. Retroalimentación o Feedback.

El grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo proporciona al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución (Peiró & Prieto, 2007).

B. Motivación Extrínseca:

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentra fuera y no dentro de la persona, es decir, alude a las fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, dinero, alabanzas, atención, privilegios, aprobación, becas, certificados, premios, reconocimiento público (Reeve, 1994).

La motivación extrínseca surge de ciertas características independientes, por ejemplo cada vez que actuamos para obtener un grado académico alto, ganar un premio, cumplir un cargo, impresionar a nuestros padres. Nuestra actuación tiene una causa extrínseca debido a que deseamos ganar resultados atractivas e incluso debido a que deseamos evitar consecuencias de carencias atractivas.

Tipo de Motivadores Extrínsecos:

1. Remuneración / Salario.

Este motivador es un incentivo complejo y uno de los más significativos por los cuales trabaja la mayoría de las personas, también por lo que tiene distinto significado para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa verse de alimento, abrigo, etc., para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Sin embargo no puede decirse que un aumento será causa de mayor productividad en el trabajo.

La compensación de los servidores públicos puede ser una herramienta efectiva en la motivación laboral y en la satisfacción, lo que contribuye a obtener, mantener y retener un recurso humano productivo. Por el contrario, la falta de satisfacción con la compensación obtenida puede afectar la productividad de la organización, poner en evidencia un deterioro en el clima laboral, disminuir el desempeño o productividad, e incrementar el ausentismo, la rotación y otras formas de protesta pasiva, tales como quejas, descontentos y falta de satisfacción con el puesto.

2. Condiciones de trabajo.

Los empleados y/o servidores públicos se interesan en su ambiente de trabajo para el bienestar personal y para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios exponen que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean incómodos e peligrosos. La luz, la temperatura, el ruido, y otros componentes ambientales como; instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados que permitan realizar un desempeño eficaz e eficiente de acuerdo a las necesidades requeridas.

3. Estabilidad en el empleo.

La estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas. En el trabajo constituye una versión más amplia que consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa. Desde el punto de vista del trabajador, genera en ellos sensación de ser competente, de que sus esfuerzos contribuyen en algún modo a la sociedad, y de que en general, puede planificar su vida fuera del trabajo.

4. Oportunidades de ascenso y promoción.

Promover a un trabajador dentro de la organización o institución implica la concesión de un ascenso a un puesto superior, con responsabilidad y salarios mayores.

5. Posibilidades de participación en el trabajo.

Es un instrumento que permite satisfacer las necesidades de autorrealización y servir para influir y controlar la propia vida y el entorno que la rodea, incrementando el sentimiento de competencia y control personal. Puede aumentar las posibilidades de conseguir los objetivos, facilitar la identificación con los objetivos de la empresa y potenciar una mayor implicación en su logro (Peiró & Prieto, 2007).

2.2.5.3. Componentes de la Motivación Laboral.

A. Condiciones Físicas Adecuadas en el Área Laboral.

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene propagando mundialmente el gran aporte de las buenas condiciones físico - ambientales de trabajo sobre la productividad. Muestra también cómo los empleados que trabajan dentro de adecuadas condiciones y bajo principios y diseños ergonómicos mejoran su nivel motivacional e identificación con su empresa la lista de condiciones de trabajo la cual incluye:

- Diseño del puesto de trabajo, mejorando posturas y haciendo el trabajo más eficiente y seguro.
- Servicios de bienestar en el lugar de trabajo. Provisión de agua potable, pausas y lugares de descanso. La provisión de ropa de trabajo, lugares para comer, servicios de salud, medios de transporte y recreo, así como servicios para el cuidado de los niños, constituyen factores claves para elevar la productividad, el nivel de motivación y de compromiso con la empresa.
- Almacenamiento y manipulación de materiales, para un uso más efectivo del espacio disponible y la eliminación de esfuerzos físicos innecesarios.
- Iluminación, uso al máximo de la luz natural, evitando el resplandor y zonas de sombra. Seleccionando fondos visuales adecuados.
- Uso eficiente de maquinaria, utilizando sistemas de alimentación y expulsión para incrementar la productividad y reducir los riesgos que presentan las maquinarias.
- Control de sustancias peligrosas, para proteger la salud de los trabajadores evitando el contacto y la inhalación de sustancias químicas.
- Organización del trabajo, trata sobre los flujos de trabajo y materiales, el trabajo en grupo, nos presenta reglas para elevar la productividad (Palomino, 2000).

B. Remuneración y/o Salario Laboral.

La remuneración es uno de los motivos significativos por los cuales trabaja la gran parte de las personas. Son herramientas poderosas para motivar las acciones de los servidores públicos dentro de las entidades públicas y promover en ellas una gestión sobre la base de resultados. Por este motivo, lo ideal es lograr un sistema de remuneración inteligente, donde se pretenda administrar bien lo poco que hay para repartir, es decir, se ha de constituir un

programa de remuneración a la medida de cada trabajador (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012).

También se constituye remuneración, todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Por lo tanto, la remuneración es una variable que tiene una gran importancia en la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, constituye el medio a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado del gobierno, las remuneraciones repercuten en el en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad, etc.

Estructura de la Remuneración.

- La remuneración básica. Es la remuneración pagada por el periodo de tiempo efectivamente trabajado, incluye el descanso semanal y feriado.
- La remuneración complementaria. Comprende el pago por comisiones y horas extras.
- Otras asignaciones y bonificaciones permanentes. Se refiere a las asignaciones familiares, por movilidad, refrigerio, horario nocturno, especialidad, responsabilidad, seguridad en el trabajo, entre otros.
- Otros pagos no permanentes. Comprende los pagos por vacaciones, gratificaciones, fallecimiento, escolaridad, cumpleaños, reintegros, vacaciones trabajadas, utilidad, entre otros.

Tipos de Remuneración.

Entre las clases de remuneraciones se destacan los siguientes:

- Por tiempo.- Es el pago por la duración del servicio.
- Por obra o destajo.- Es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados.
- Por tarea.- Es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos).
- Por comisión.- Es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador.

Salario.

A diferencia de la remuneración, el salario son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Diferencia entre sueldo y salario.

Sueldo: Se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina.

Salario: Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

Tipos de Salarios:

Según varios factores se encuentran entre ellos lo siguiente:

1. Salario por unidad de obra.- Es aquel que se percibe en función de la cantidad de trabajo realizado. Sin importar el tiempo empleado. Lo importante es que la obra haya finalizado para poder recibir el pago.
2. Salario por unidad de tiempo.- Es el pago que se percibe durante la realización de una tarea: un día, una semana, un mes, un trimestre, un semestre o incluso un año.
3. Salario mixto.- Es aquel que se encuentra entre el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo.
4. Salario nominal.- Es uno de los salarios más habituales. Se establece en el contrato entre el trabajador y la entidad pública.
5. Salario en metálico.- Es el que se paga con la moneda legal en el que se realiza el trabajo, donde la persona tiene la facultad de realizar pagos en efectivo o en metálico. Esta forma de salario se ha visto disminuida considerablemente en las últimas décadas con el incremento de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.
6. Salario en especie.- Es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero. Por ejemplo con comida, ropa, semillas, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como el alojamiento o las clases a domicilio.

Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 24 de la Constitución, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le permita a él y a su familia el bienestar material y espiritual.

El Salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, actualmente es de 930 nuevos soles. Los otros factores que se consideran para la fijación del salario mínimo incluyen el costo de la vida, el desarrollo económico en el país, la productividad, la capacidad del empleador y la tasa de inflación.

C. Estabilidad en el Empleo Laboral.

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

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. Por tanto el servicio civil busca implementarse en las diferentes instituciones del estado, sin que se vea afectada la estabilidad laboral de los trabajadores y por consiguiente su motivación, por lo que a través de su ley y reglamento se han establecido los derechos que puedan garantizar el equilibrio entre empleado y empleador.

Derechos inherentes al trabajador:

El servicio civil al igual que otros regímenes laborales, proporciona a los servidores del estado una serie de derechos con el fin de proteger tanto su estabilidad, seguridad y salud laboral. Siendo estos los siguientes:

- Percibir una compensación.
- Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días para año completo de servicios.
- Jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo.
- Descanso semanal obligatorio de 24 horas semanales, como máximo.
- Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo
- Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.

- Permisos y licencias
- Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia
- Gozar de los derechos que determina la ley N°29783, ley de seguridad y salud en el trabajo.
- Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013, p.6).

La estabilidad en el empleo consiste en el derecho que se le reconoce al trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada por el funcionario competente y en caso de despido injustificado, a ser reinstalado o indemnizado.

Para los servidores públicos se conoce como inamovilidad en el empleo, esto es el funcionario tiene derecho a permanecer indefinidamente en su cargo, salvo en que incurra en alguna causal atribuible a su conducta y que permita el cese, previa comprobación de esta conducta.

Estos derechos tienen por finalidades lo siguiente:

- Otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo.
- Proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios.
- Proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos. Protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos, etc.

La estabilidad laboral hoy debe entenderse también como la responsabilidad compartida que posee tanto la entidad pública como el servidor público para que pueda asegurar una efectiva participación en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen el compromiso en los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Obligaciones inherentes al trabajador:

Por lo consiguiente los servidores civiles se deben al estado, por lo que deben cumplir leal y diligentemente las obligaciones que impone el régimen laboral dentro de la nueva ley servir:

- Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.
- Actuar con neutralidad e imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
- Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores. No adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción contra otros servidores civiles o los administrados.
- Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de servicios que esta brinde.
- Cumplir personalmente con sus funciones en Jornada de servicio.
- Actuar con transparencia y responsabilidad, en virtud de facilitar y brindar información, completa, oportuna, fidedigna.
- Cumplir con las disposiciones reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
- Conservar y mantener la documentación Correspondiente a su puesto.
- Velar por el buen uso de los bienes y materiales Asignados a su puesto (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013, p.6).

El incumplimiento de estas obligaciones tiene el carácter de responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciando el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso.

Sanciones por faltas disciplinarias:

- Amonestación verbal o escrita: la efectúa el jefe inmediato de forma personal y reservada. Para la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. La sanción se oficializa con resolución del jefe de recursos humanos.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta 12 meses: el número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos.
- Destitución: se aplica previo proceso administrativo disciplinario, propuesta por el jefe de recursos humanos (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013, p.8).

Término del vínculo laboral:

El término del vínculo laboral puede darse por un proceso administrativo sancionador, tal es el caso como el cese por desaprobación. Cabe señalar que la desaprobación se produce de forma automática en los siguientes casos:

- Al obtener una calificación de rendimiento con segunda vez consecutiva de observación; esta situación en la que el servidor ya habría recibido formación laboral por parte de las oficinas de recursos humanos, buscando de esta manera cerrar toda brecha existente.
- Al obtener una calificación de rendimiento con observación en 2 oportunidades dentro de un periodo de 5 años en el mismo puesto.
- Cuando el servidor público no participe en un proceso de evaluación por motivos renuentes; dicha renuencia a la participación debe estar debidamente comprobada (Reglamento General de la Ley de Servicio Civil N° 040-2014- PCM, 2014, p.30).

Los servidores públicos que obtengan una calificación de desaprobado serán automáticamente desvinculados de la institución. Seguidamente se formalizara mediante resolución por la oficina de recursos humanos. Sin embargo cabe el recurso de apelación frente a la resolución que determina el término del vínculo laboral del servidor con la institución o entidad.

La apelación deberá ser presentada ante la autoridad que emitió la resolución o que materializó la terminación, para que dentro de los 10 días hábiles siguientes de presentada la apelación, la institución eleve ante el Tribunal del Servicio Civil de manera conjunta con la resolución que ocasiona la terminación del Servicio Civil y los documentos que se consideren relevantes para sustentar la terminación (Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM, 2014).

D. Oportunidad de Ascenso y Promoción.

Cuando en una institución se presentan oportunidades para que el trabajador debe asegurar que tenga acceso a un puesto superior para que este pueda desarrollar las capacidades aptitudes y profesionales, con una capacitación adecuada, reconocer sus esfuerzos y habilidades, mejorar los ingresos económicos, entre otras.

El aumento de la responsabilidad significa también la posibilidad de realizar tareas significativas que permite una mayor confianza en el trabajador para que utilice todo su potencial en beneficio de la institución.

En la actualidad el ascenso y la promoción es una gran herramienta para alcanzar la motivación de los servidores públicos, ya que lleva a conseguir mayor estatus laboral y social. Promover a un trabajador o servidor público en caso del sector público dentro de la implica generar un ascenso a un puesto superior con responsabilidad y salario mayores.

Una de las metas de la Ley de Servicio Civil es que la institución cuente con programas que incentiven a los servidores públicos y lograr que se fijen metas y objetivos profesionales, volcando todo su conocimiento y habilidad para poder alcanzarlas, lo que beneficiará a la Institución Pública y a la sociedad. Por ello la Servir a través del concurso público de méritos transversal, busca promover la progresión de los trabajadores en las diferentes instituciones públicas, todo ello basado en dos principios fundamentales de:

- **Igualdad de oportunidades:** las reglas generales previamente determinadas, sin distinción, discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.
- **Merito:** el mérito se basa en la actitud, aptitud, capacidad, desempeño y evaluación permanente para el puesto de los servidores públicos (Ley del Servicio Civil N°30057, 2013).

Para el servidor público es muy fundamental que exista la posibilidad y la oportunidad del ascenso, sin importar el nivel jerárquico en la que se encuentra. Esto contribuirá a que sienta que efectivamente está desarrollando su carrera profesional en la entidad pública, que tiene un futuro en ella y que se valora lo que hace. La desatención en cuanto a la oportunidad de ascenso y promoción hace que los efectos sean muy negativos en el estado de ánimo de los trabajadores y estos a su vez no se identifiquen con la empresa o en su institución donde laboran, creando desgano, insatisfacción y desmotivación, degradando el clima laboral (Gan & Berbel, 2007, p.102).

2.2.6. La Motivación Laboral en la Administración Pública.

Hoy en día la administración pública está afrontando serias dificultades en la Gestión de Recursos Humanos, muchas veces debido a la falta de motivación y compromiso en los trabajadores a la hora de prestar servicio a la ciudadanía. El sector público está compuesto por una serie de elementos burocráticos que retardan mucho los ascensos, los servidores públicos pierden motivación al no ser recompensados sus esfuerzos con una mejor remuneración. Las brechas salariales entre el sector público y privado hacen que el talento migre por lo general, al sector privado.

Al incorporar los incentivos, el sector público puede atraer mejores profesionales del sector privado, los incentivos cumplen la función de motivar a los servidores públicos a mantener un nivel rendimiento alto.

En ese sentido, los incentivos proveen, tanto a los funcionarios públicos como a la población, de mejores herramientas para la rendición de cuentas y fiscalización de su función (Espinoza & Huaita, 2012, p.11).

La ley del servicio civil en consecuencia busca motivar a los servidores públicos hacia el logro de los objetivos institucionales y personales mediante los modelos de retribución analizando de la forma más objetiva posible los siguientes componentes:

- Condiciones adecuadas
- Remuneración y/o salario
- Estabilidad en el empleo
- Oportunidades de acenso y promoción

2.2.7. El Servidor Público.

El Servidor Público es aquella persona y/o recurso humano, orientada a servir y atender las necesidades de la ciudadanía, poniendo sus capacidades a prueba con el fin de brindar una mejor atención y calidad de servicio, los servidores públicos deben conducir a las entidades públicas de los diferentes gobiernos para alcanzar los objetivos que se proyectan como prioridades de la política pública.

Por lo tanto, para seleccionar a servidores públicos idóneos, debemos definir el perfil que deben cumplir los aspirantes para ocupar un puesto en una entidad pública, ya que existen infinidad de puestos que realizan diferentes funciones, estas características son las siguientes:

- Tener pasión por brindar una mejor atención y calidad de servicio, asumiendo un claro rol como servidores públicos.
- Tener compromiso a “atender, entender y resolver” las necesidades de la ciudadanía, orientándolo permanentemente a superar las expectativas.
- Atender con cordialidad, rapidez y oportuno las necesidades de las usuarias y los usuarios.
- Adquirir un constante desarrollo personal, mejorando las propias capacidades y abiertos a nuevos conocimientos mediante las capacitaciones, con la finalidad de prestar un mejor servicio.
- Los deberes del servidor público es observar la buena conducta dentro y fuera de los horarios de trabajo, practicar el respeto a quienes les brindan atención, guardar reserva de los asuntos reservados, guardar respeto y motivar a sus compañeros de trabajo al mejoramiento continuo y al trabajo en equipo.
- Un servidor público debe actuar sobre las bases de la justicia, la razón y la argumentación por encima de cualquier interés individual, su rol se orienta a la generación del bien colectivo.
- Un servidor público debe tener creatividad e innovación, que se traduce en la búsqueda constante de nuevas formas de trabajo que resuelvan con eficiencia los problemas que en forma cotidiana se van presentando y enfocándose en su resolución.
- Para concluir, el Servidor Público debe tener conciencia del significado y trascendencia de su trabajo y estar al servicio de los ciudadanos y las ciudadanas, en el proceso de transformación de la sociedad por principios y valores: Ética, Honestidad, Igualdad, Solidaridad, Participación protagónica, Vocación de servicio, Esfuerzo colectivo, Eficiencia, Responsabilidad (López, 2011).

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

1. Ascenso.

El ascenso es la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado (Pérez & Gardey, 2015).

2. Capacitación.

La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal (Frigo, 2019).

3. Compensación.

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales (Fernandez, 2015).

4. Desempeño laboral.

Es el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (Morales, 2009).

5. Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran) (Farides, 2013).

6. Incentivo.

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas (Ramon & Ynfante, 2008).

7. Servicio Civil.

El servicio civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado, estas personas serán llamados servidores públicos por el simple hecho de brindar servicios a la ciudadanía. Asimismo, es el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de estos recursos humanos en el Estado. Pues su objetivo es velar por una adecuada armonía entre los derechos de los servidores y los intereses de la sociedad, es decir, mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía (R&C Consulting, 2016).

8. Servir.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019).

9. Servidores Públicos.

Un servidor público es aquella persona que se encarga de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar entre la sociedad. Con esto no afirmamos que su trabajo sea ad honorem, sino que independientemente del salario percibido, su principal característica es que su tarea no está destinada a la actividad privada sino al servicio de la sociedad (Estela, 2019).

10. Rendimiento.

La idea rendimiento refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conocen como rendimiento (Pérez & Merino, 2012).

11. Recursos Humanos.

Los Recursos Humanos son todas aquellas personas que forman parte de una organización y que ayudan a salir adelante en su actividad diaria. Este concepto hace referencia al trabajo aportado por todas las personas que forman parte de la plantilla o colaboran con la empresa para realizar cualquier tarea relacionada con la compañía (Becerra, 2013).

12. Motivación.

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado (Rodríguez, 2013).

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. MATERIALES.

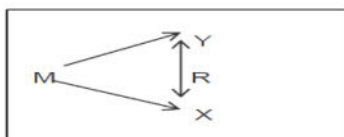
El material que se utilizó para recabar información en esta investigación fue a través de una encuesta estructurada, cuya información y los datos recolectados fueron del total del personal administrativo que labora en la Municipalidad Provincial de San Román además de documentos de gestión institucional, informes, resoluciones y normas legales.

3.2. METODOLOGÍA.

La presente Investigación es Descriptiva-Correlacional, siendo un tipo de estudio que se buscó medir el grado de relación existente entre las variables (Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral), cuyo diseño fue no experimental de tipo “Transeccional Correlacional”.

Estos diseños describieron las relaciones entre las dos variables o categorías, en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Este diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

X = Variable 1 Ley del Servicio Civil

Y = Variable 2 Motivación Laboral

R = Relación entre las dos variables.

3.3. ÁMBITO DE ESTUDIO

Máxima Autoridad:	Alcalde Provincial
Dirección:	Jr. Jáuregui N° 321
Distrito:	Juliaca
Provincia:	San Román
Región:	Puno
Teléfono:	(051) 32-1201
E-mail:	MuniJuliaca@muniJuliaca.gob.pe
Página Web:	www.muniJuliaca.gob.pe
Facebook:	www.facebook.com/muniJuliaca.gob.pe
RUC:	20165195290
Ubigeo:	211101

Características del área de investigación.

La Provincia de San Román se posiciona como un gran eje articulador en la macro región sur del Perú, por su estratégico posicionamiento y su capacidad articuladora del tránsito de mercancías a través del comercio, históricamente este es un pueblo emprendedor capaz de lograr lo imposible prueba de ello es que a pesar de la intransigencia burocrática regional logro posicionarse como la más importante urbe de la región Puno y una de las más importantes de la región sur del país.

Misión.

La Municipalidad de San Román es una institución líder que promueve la competitividad territorial y el posicionamiento comercial, industrial y artesanal de Juliaca. Cuenta con personal capacitado con identidad institucional, incorporando tecnología de vanguardia para contar con información sistematizada que permita la transparencia y eficiencia de la gestión

municipal, su población es consciente de su rol ciudadano y participa proactivamente en la gestión municipal.

Visión.

Representar al vecindario, promoviendo la adecuada prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la Provincia de San Román, a través de un manejo responsable, racional y transparente de los escasos recursos públicos.

Organización.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Municipalidad Provincial de San Román cuenta con la Estructura Orgánica siguiente:

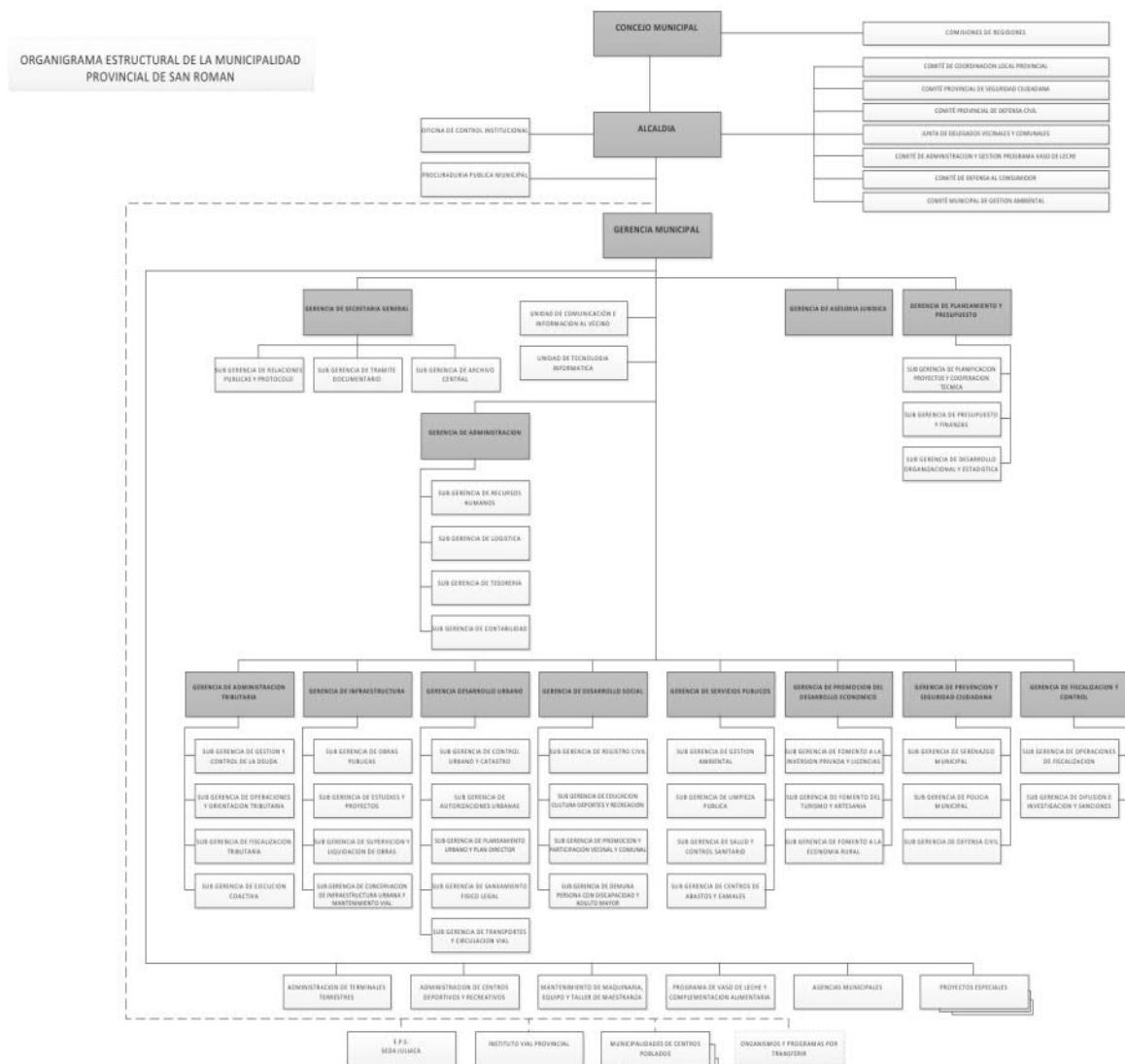


Figura 7. Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de San Román
Fuente: Municipalidad Provincial de San Román

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población.

Se define “la población o universo como el conjunto de todos los casos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La población de esta investigación fue constituida por 415 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, dato que fue proporcionado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos mediante el CAP de la MPSR - 2019, tipificada de esta manera:

Tabla 2

Distribución de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019

Régimen de contratación	Servidores públicos
Trabajadores del Decreto Legislativo N° 276	40
Trabajadores del Decreto Legislativo N° 728	50
Decreto Legislativo 1057, CAS (Contratos Administrativos de Servicios)	225
Locadores	100
Total	415

Fuente: Elaboración propia en base a cuadro de asignación de personal de la MPSR, ver Anexo 08

Muestra.

La muestra fue probabilística, la elección de los elementos dependió de la probabilidad, y no de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La muestra se seleccionó aplicando el método probabilístico, en este caso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román dada la conveniente, accesibilidad, proximidad de los sujetos para la presente investigación y su eficacia en su totalidad.

Por lo tanto, se aplicó la fórmula matemática del muestreo aleatorio simple para una población finita, conforme lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la Población de la MPSRJ (415)

σ = Error máximo permitido (0,5)

Z = Límite de distribución normal (1,96)

e = Límite aceptable de error muestral (0,05)

Resolución:

$$n = \frac{0,5^2 \times 1,96^2 \times 415}{0,05^2(415 - 1) + 1,96^2 \times 0,5^2}$$

$$n = \frac{0,25 \times 3,84 \times 415}{0,0025 (414) + 3,84 \times 0,25}$$

$$n = \frac{398.4}{1.035 + 0,96}$$

$$n = \frac{398.4}{1.995}$$

$$n = 200$$

Aplicando el cálculo de la formula se halló la cantidad de 200 personas que fueron encuestados satisfactoriamente.

3.5. OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Técnica.

La recolección de información, se realizó a través de las siguientes fuentes: de tipo bibliográfico como libros, tesis, revistas y trabajos en sitios virtuales relacionado con el

tema, para conocer los antecedentes y la opinión de los diferentes investigadores que han abordado este tema, así mismo mediante el análisis documental.

Trabajo de campo, se efectuó mediante la visita a la Municipalidad Provincial de San Román, aplicando una encuesta estructurada.

Instrumento.

En esta investigación se formuló un cuestionario estructurado la cual es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Por lo que permitió la recolección de datos a partir de las fuentes primarias. Cuyo instrumento vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la muestra. *Ver anexo N° 04-05*

La fiabilidad del cuestionario se vio a través del estadístico de medida del Alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala se obtuvo con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. *Ver anexo N° 02*

3.6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Los datos se procesaron en el siguiente orden:

Comprobación: Se verifico los cuestionarios con los jurados de tesis con el fin de garantizar la existencia de toda la información necesaria para responder las interrogantes de investigación y satisfacer los objetivos planteados.

Clasificación de los datos: Los datos se agruparon según las dimensiones, atendiendo la clasificación adoptada en la investigación:

Variable 1: Ley del Servicio Civil

- Dimensión 1: Proceso de Incorporación al Servicio Civil
- Dimensión 2: Gestión de Rendimiento
- Dimensión 3: Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas

- Dimensión 4: Compensaciones o Remuneraciones

Variable 2: Motivación Laboral

- Dimensión 5: Condiciones Físicas Adecuadas
- Dimensión 6: Remuneración y/o Salario
- Dimensión 7: Estabilidad en el Empleo
- Dimensión 8: Oportunidad de Ascenso y Promoción

Procedimiento de Datos:

- Aplicación de encuesta.
- Obtención y recopilación de datos, tabulación, análisis e interpretación.

Los datos que fueron obtenidos en la investigación por el instrumento diseñado, se organizó y proceso de forma computarizada, a fin de obtener resultados más rápidos con menor riesgo que el sistema manual con el propósito de presentar la información de manera ordenada, clara y sencilla.

Para el análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva para las variables tomadas individualmente y se presentaron en una distribución de frecuencias, específicamente en tablas normales y cruzadas mediante el programa SPSS v25 (Statistical Package for the Social Sciences), además de interpretaciones que proporcionan una visión más amplia sobre los resultados hallados.

3.7. ANÁLISIS DE HIPÓTESIS.

Se utilizó la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables, contrastándose las hipótesis sostenidas en la investigación.

El coeficiente de correlación de Pearson puede definirse como un índice utilizado para medir el grado de relación que tienen dos variables y estas pueden tomar un rango de valores de +1 a -1. Un valor de 0 indica que no hay asociación entre las dos variables. Un valor mayor que 0 indica una asociación positiva. En este sentido, tan fuerte es una relación de +1 como de -1. Por ejemplo:

H₁: $r = 0$ (El coeficiente de correlación obtenido de (2) dos variables cuya correlación es (0) cero, por lo tanto NO hay correlación)

H₀: $r \neq 0$ (El coeficiente de correlación obtenido de (2) dos variables cuya correlación es distinto de (0) cero, por lo tanto SI hay correlación)

Hipótesis Planteadas.

Hipótesis General.

- H₁: Existe una significativa implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₀: No existe una significativa implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Hipótesis Específicas.

- H₁: Existe relación significativa entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₀: No existe relación significativa entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₂: Existe relación significativa entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₃: Existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

- H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₄: Existe relación significativa entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.
- H₀: No existe relación significativa entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

3.8. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Coefficiente de correlación de Pearson.

Para la contratación de hipótesis se utilizó la siguiente escala:

-1	:	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	:	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	:	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	:	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	:	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	:	Correlación negativa muy baja
0	:	Correlación nula
0,01 a 0,19	:	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	:	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	:	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	:	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	:	Correlación positiva muy alta
1	:	Correlación positiva grande y perfecta Para interpretar el coeficiente

3.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables.	Dimensiones.	Indicadores.	Ítems.	Escala de Valores.	Nivel y Rango.	
Variable Independiente: Ley del Servicio Civil	Proceso de incorporación al Servicio Civil	- Selección - Inducción - Periodo de prueba	1, 2, 3, 4, 5	1 = Totalmente en Desacuerdo	Inadecuado Regular Adecuado	Malo Regular Bueno
	Gestión de Rendimiento	- Establecimiento de metas y compromisos - Seguimiento del desempeño - Evaluación de servidores civiles - Retroalimentación	6, 7, 8, 9, 10	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo, Ni desacuerdo		
	Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	- Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento y cofinanciamiento	11, 12, 13, 14, 15	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo		
	Compensaciones y Remuneraciones	- Compensación de salarios - Reconocimiento - Incentivos laborales - Ascensos	16, 17, 18, 19, 20			
Variable Dependiente: Motivación Laboral	Condiciones físicas Adecuadas	- Ambientes agradables - Buenas condiciones para el trabajo	1, 2, 3, 4, 5	1 = Totalmente en Desacuerdo	Inadecuado Regular Adecuado	Malo Regular Bueno
	Remuneración y/o Salario	- Remuneración adecuada de acuerdo al puesto	6, 7, 8, 9, 10	2 = En desacuerdo		
	Estabilidad en el Empleo	- Derechos inherentes a servir - Calificaciones - Cese por desaprobación - Régimen disciplinario	11, 12, 13, 14, 15	3 = Ni de acuerdo, Ni desacuerdo		
	Oportunidades de Ascenso y Promoción	- Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Progresión en el servicio civil	16, 17, 18, 19, 20	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo		

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.

A. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Edad de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 3

Distribución de tabla cruzada; Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Edad de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Edad	Incorporación a la Nueva Ley Servir							
	En Desacuerdo		Ni en de Acuerdo Ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jóvenes (18-29 Años)	18	9.0%	38	19.0%	58	29.0%	114	57.0%
Adulto (30-59 Años)	23	11.5%	26	13.0%	30	15.0%	79	39.5%
Adulto Mayor (60 y Mas)	6	3.0%	0	0.0%	1	0.5%	7	3.5%
Total	47	23.5%	64	32.0%	89	44.5%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

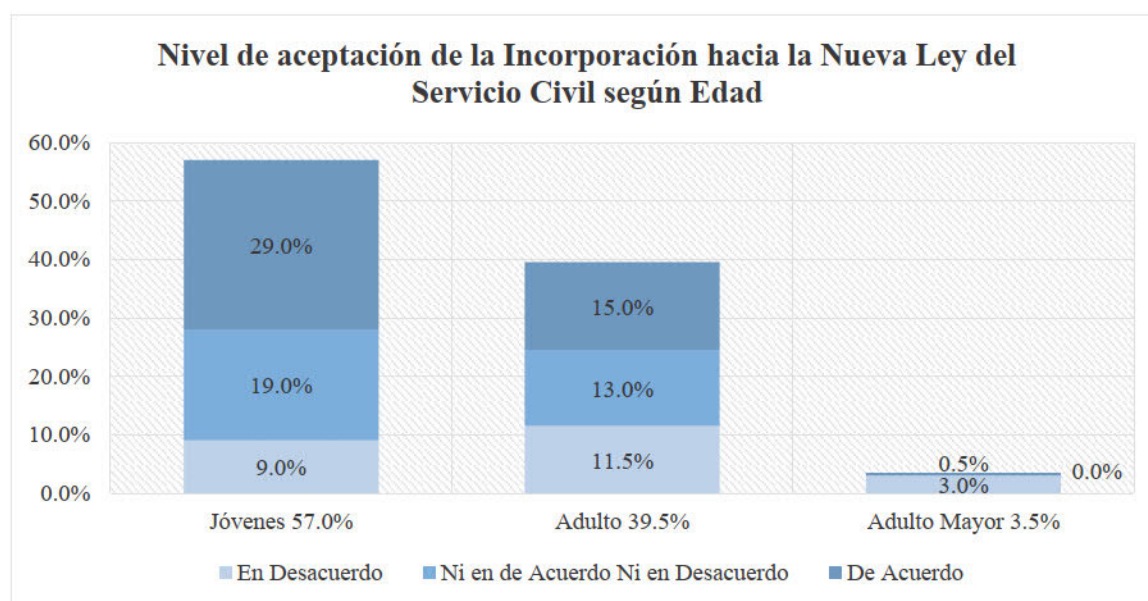


Figura 8. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Edad de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Como se logra apreciar en la tabla 3 y figura 8, variable Edad y a la Incorporación de la Nueva Ley Servir, según la encuesta aplicada el 57.0% representan al grupo de Jóvenes que laboran en la Municipalidad de San Román, de la cuales el 29.0% están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Mientras del 39.5% que son Adultos que laboran en la MPSR, el 15.0% igualmente están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Y por último el 3.5% representan a Adultos Mayores, de las cuales el 3.0% están en Desacuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir.

Lo que revela que, en la Municipalidad Provincial de San Román, la variable edad no es un factor determinante para la definición del futuro laboral en que se desempeñaran, lo que muestra que la difusión de la Nueva Ley Servir ha sido eficiente, transportando hasta ahora una aceptación a nivel general de todas las edades determinadas en la presente investigación.

B. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Sexo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 4

Distribución de tabla cruzada; nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Sexo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Incorporación a la Nueva Ley Servir	Sexo							
	En Desacuerdo		Ni en De Acuerdo Ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	34	17.0%	25	12.5%	50	25.0%	109	54.5%
Femenino	13	6.5%	39	19.5%	39	19.5%	91	45.5%
Total	47	23.5%	64	32.0%	89	44.5%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25



Figura 9. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Sexo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Como se logra apreciar en la tabla 4 y figura 9, variable Sexo y la Incorporación a la Nueva Ley Servir, según la encuesta aplicada el 54.5% son de sexo Masculino que laboran en la Municipalidad de San Román, de las cuales el 25.0% están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Por otro lado, del 45.5% que son de sexo Femenino, el 19.5% igualmente están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir y así mismo ni en de Acuerdo ni en Desacuerdo.

C. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Régimen Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 5

Distribución de tabla cruzada; nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Régimen Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Régimen Laboral	Incorporación a la Nueva Ley Servir							
	En Desacuerdo		Ni en De Acuerdo Ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
D.L. 276	12	6.0%	3	1.5%	8	4.0%	23	11.5%
D.L.728	6	3.0%	3	1.5%	9	4.5%	18	9.0%
D. L. 1057 CAS	13	6.5%	31	15.5%	41	20.5%	85	42.5%
Locación de Servicios	6	3.0%	8	4.0%	10	5.0%	24	12.0%
Apoyo	10	5.0%	19	9.5%	21	10.5%	50	25.0%
Total	47	23.5%	64	32.0%	89	44.5%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

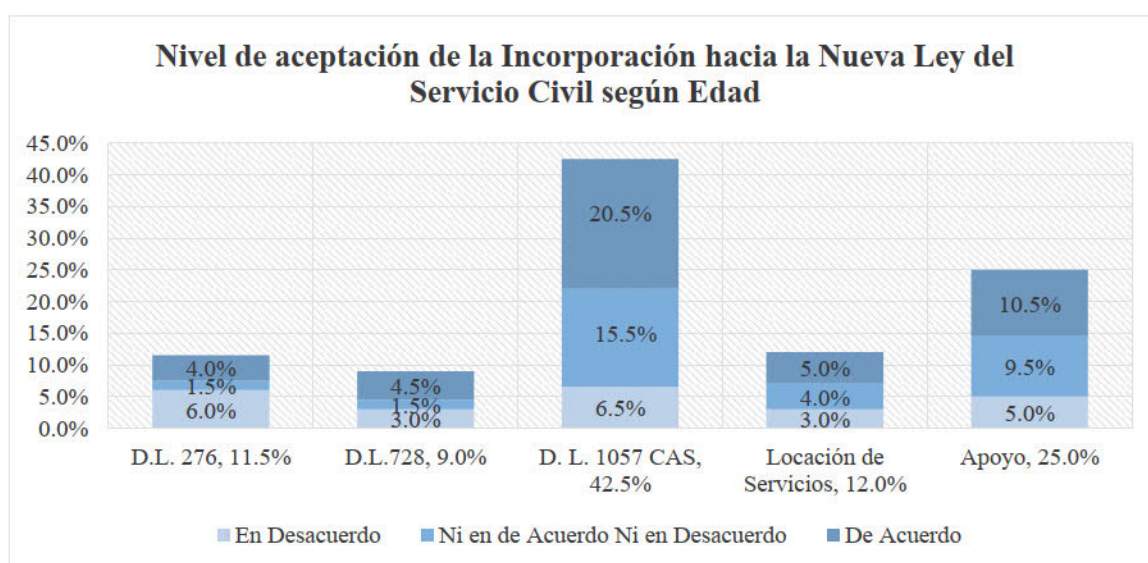


Figura 10. Nivel de aceptación de la Incorporación hacia la Nueva Ley del Servicio Civil según Régimen Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Como se logra apreciar en la tabla 5 y figura 10, variable Régimen Laboral y la Incorporación a la Nueva Ley Servir, según la encuesta aplicada el 11.5% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román laboran bajo el “Decreto Legislativo 276”, de las cuales el 6.0% están en Desacuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Mientras el 9.0% laboran bajo el “Decreto Legislativo 728”, de las cuales el 4.5% están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Por otro lado, el 42.5% laboran bajo el “Decreto Legislativo 1057 CAS”, de las cuales el 20.5% igualmente están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. En tanto el 12.0% que laboran bajo “Locación de Servicios”, el 5.0% están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir. Y finalmente el 25.0% de personal que pertenece al grupo de apoyo, el 10.5% igualmente están de Acuerdo con la Incorporación a la Nueva Ley Servir.

Por lo tanto, podemos afirmar que; existe una aceptación favorable con relación al Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos y consecuente a la incorporación progresiva de la Nueva Ley Servir, las cuales consideran encontrar mejores beneficios laborales y profesionales, que han podido identificar aspectos de mejora, con el fin de potenciar la aplicación de principios como mérito, transparencia e igualdad de oportunidades para los servidores públicos.

4.2. Variable 1: Ley del Servicio Civil.

Tabla 6

Distribución de niveles de la variable 1; Ley del Servicio Civil.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	4	2.0%	2.0%
Regular	42	21.0%	21.0%
Adecuado	154	77.0%	77.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

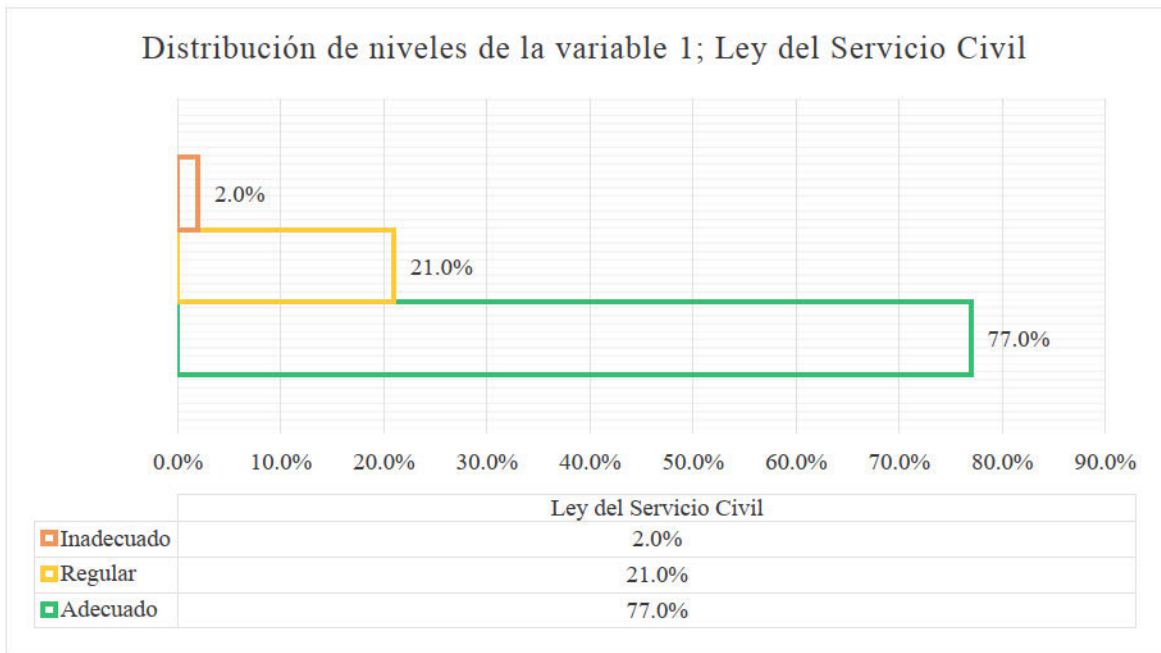


Figura 11. Distribución de niveles de la variable 1; Ley del Servicio Civil.
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 6 y figura 11, el índice de percepción de la Nueva ley del Servicio Civil, según la encuesta aplicada a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, del 100% de encuestados, el 77.0% consideran Adecuado la Nueva ley del Servicio Civil y que cambiarían su actual régimen laboral, el 21.0% consideran Regular la Nueva ley del Servicio Civil las cuales no tienden ser atraídos por las propuesta y beneficios de dicha ley y sienten de cierta forma en conformidad con el Régimen Laboral donde se encuentran, mientras que el 2.0% consideran que es Inadecuado la reforma en la que muestran su rechazo y cuestionamientos a la disposición que establece la Nueva ley del Servicio Civil.

Por tanto, podemos afirmar que la Ley de Servicio Civil que ha generado en su gran mayoría una Aceptación en los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román de las distintas áreas administrativas, las cuales consideran que la Ley Servir, mejorara el desempeño de los Servidores Públicos, mediante la capacitación, la meritocracia y el respeto de los derechos laborales y deberes, mediante la regulación de las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones y con régimen disciplinario único y exclusivo que contenga una mejor remuneración y ascensos en función al mérito y al desempeño de los trabajadores. Es así que de esta manera será mucho mejor recompensada las labores que realizan diariamente y contar además con las personas más idóneas en cada puesto de trabajo con competencia y transparencia en la función pública.

Dimensión 1: Proceso de Incorporación al Servicio Civil de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Tabla 7

Distribución de niveles de la dimensión 1; Proceso de Incorporación al Servicio Civil de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	14	7.0%	7.0%
Regular	70	35.0%	35.0%
Adecuado	116	58.0%	58.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

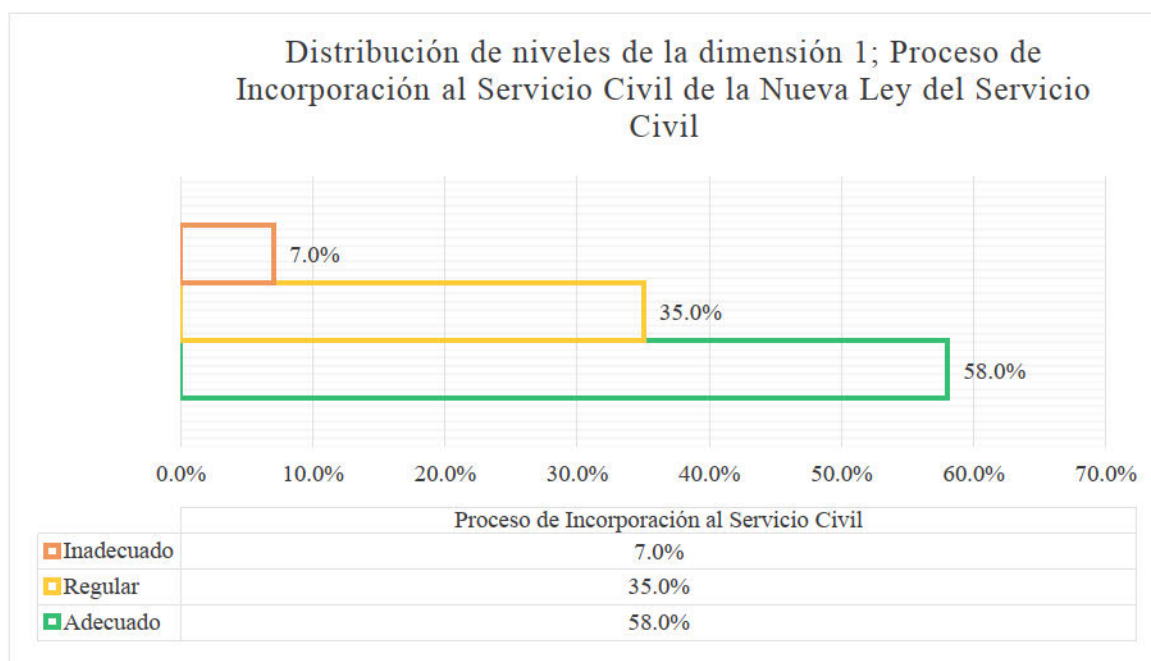


Figura 12. Distribución de niveles de la dimensión 1; Proceso de Incorporación al Servicio Civil de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 7 y figura 12, el índice de percepción del Proceso de Incorporación al Servicio Civil, según la encuesta aplicada a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, del 100% de encuestados, el 58.0% consideran Adecuado el Proceso de Incorporación al Servicio Civil, así como el mecanismo de selección e incorporación a este nuevo régimen, sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública, el 35.0% consideran Regular dicha incorporación del nuevo régimen, mientras que el 7.0% consideran que es Inadecuado y que existe limitaciones sobre el cumplimiento del perfil establecido del nuevo régimen y desconfianza sobre los concursos públicos de méritos señalados.

Por tanto, podemos afirmar que en su gran mayoría consideran Adecuado la forma en la que se implementara la Ley Servir, y además estarían de acuerdo con Incorporarse al Régimen del Servicio civil y dejar su Régimen laboral actual, en tanto se muestra que existe una información suficiente y acertada sobre el proceso de implementación, así como la etapa de inducción, como el primer paso para la incorporación, como también consideran la importancia del concurso público de méritos para darse el ingreso al Servicio Civil y estarían dispuestos a someterse con el periodo de prueba de 3 meses que establece la Ley, en la que permitirá a la institución tener la certeza, que el trabajador que contrate resultará apto para el servicio por el cual está siendo contratado, y por otro lado permitirá al trabajador conocer las tareas que deberá desempeñar, de manera que podrá advertir si se siente capaz de realizarla y por ende si le conviene la remuneración acordada por la labor que realizara.

Dimensión 2: Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Tabla 8

Distribución de niveles de la dimensión 2; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	13	6.0%	6.5%
Regular	56	28.0%	28.0%
Adecuado	131	65.0%	65.5%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

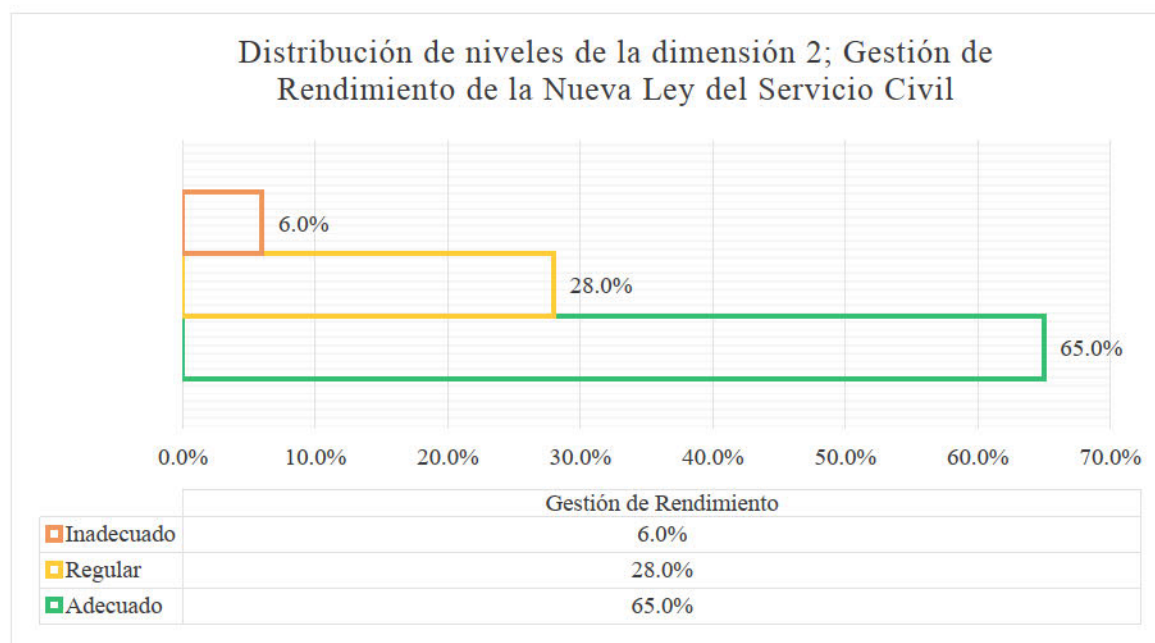


Figura 13. Distribución de niveles de la dimensión 2; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 8 y figura 13, el índice de percepción de la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, según la encuesta aplicada a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, del 100% de encuestados, el 65.0% consideran Adecuado la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, así como el ciclo que se desarrollara de manera integral, continua y sistémico, el 28.0% consideran Regular el mecanismo de la Gestión de Rendimiento del nuevo régimen, mientras que el 6.0% consideran Inadecuado, ya que discurren con las evaluaciones que valoriza el rendimiento e indican que las brechas laborales no serán atendidas con solo una capacitación.

Por lo tanto, podemos afirmar que en su gran mayoría están de Acuerdo que la Gestión de Rendimiento a través de la Ley del Servicio Civil mejorara el buen rendimiento de los Servidores Públicos, a través del proceso de evaluación de desempeño, orientado en factores y metas con el cual será evaluado. Así mismo consideran que las evaluaciones de desempeño evidenciaran las necesidades requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo con el puesto que ocupan e identificarán y reconocerán el aporte de los servidores con respecto a las metas institucionales, así como los factores de medición de la evaluación de desempeño estarán relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador. Es así de esta forma que mejorara su desempeño de acuerdo con el puesto que ocupan.

Dimensión 3: Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Tabla 09

Distribución de niveles de la dimensión 3; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	11	5.5%	5.5%
Regular	35	17.5%	17.5%
Adecuado	154	77.0%	77.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

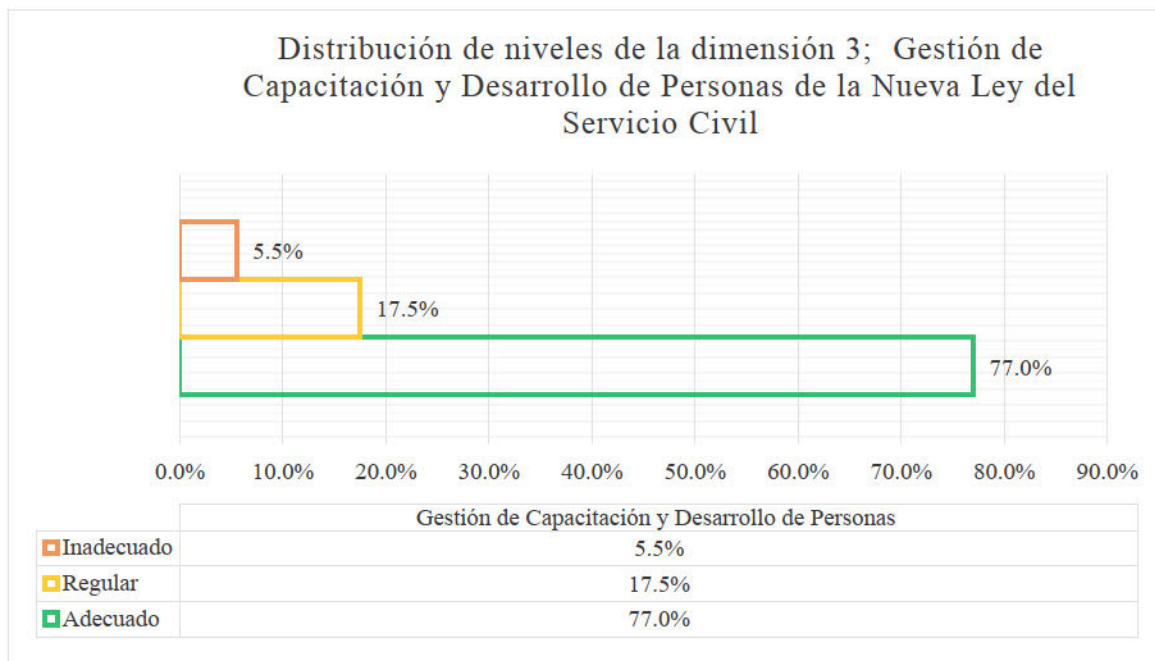


Figura 14. Distribución de niveles de la dimensión 3; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 9 y grafica 14, el índice de percepción de la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, según la encuesta aplicada a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, del 100% de encuestados, el 77.0% consideran Adecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, en la que fortalecerá y mejorara sus capacidades para el buen desempeño como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, el 17.5% consideran Regular, puesto que el proceso de capacitación no contribuirá mucho en la mejora de desempeño, mientras que el 5.5% consideran Inadecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas del nuevo régimen, en tanto indican que no es una estrategia fundamental para fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores públicos.

Por lo tanto, podemos afirmar que en su gran mayoría están de Acuerdo que la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas, propuestas por la Ley del Servicio Civil, logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir, mediante las capacitaciones, cursos de actualización, talleres, seminarios, diplomados u otros así en el corto plazo, mediante el cual mejorara la calidad de trabajo de los servicios que prestan a la ciudadanía.

A su vez que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, certificara los programas de capacitación laboral y profesional, siendo así que los recursos destinados a la capacitación, serán orientados con la finalidad de mejorar la productividad de las entidades públicas, por consiguiente alcanzar adecuadamente los objetivos institucionales propuestos como la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano.

Dimensión 4: Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Tabla 10

Distribución de niveles de la dimensión 4; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	3	1.5%	1.5%
Regular	60	30.0%	30.0%
Adecuado	137	68.5%	68.5%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

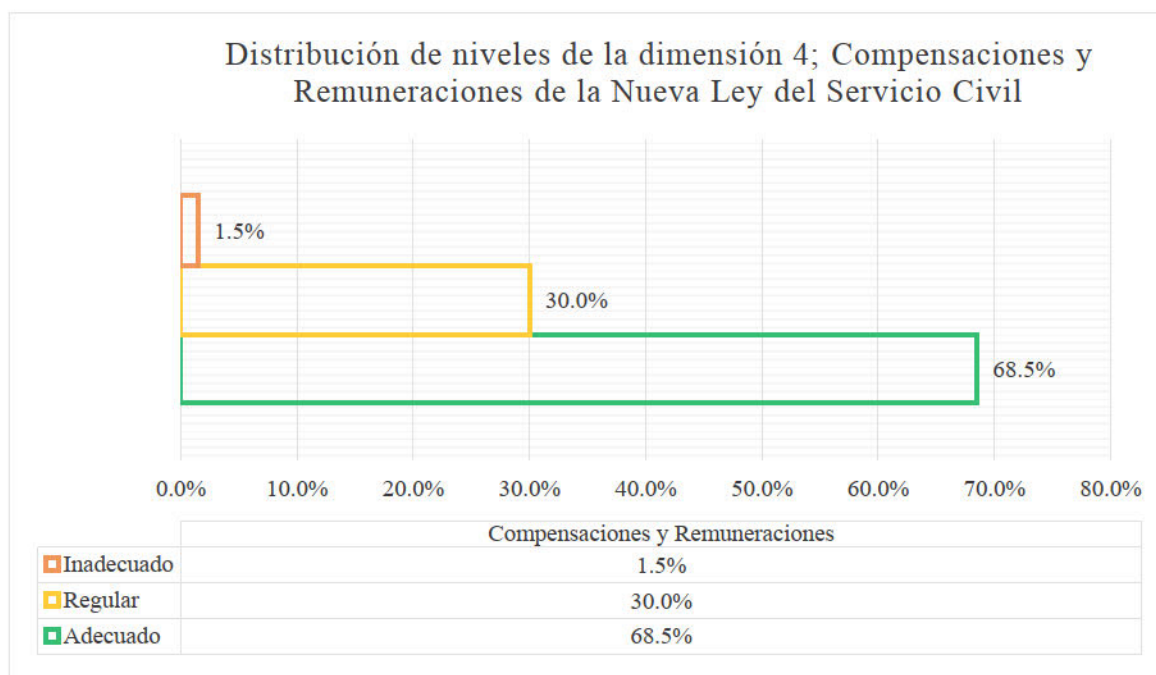


Figura 15. Distribución de niveles de la dimensión 4; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 10 y figura 15, el índice de percepción de las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, según la encuesta aplicada a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, del 100% de

encuestados, el 68.5% consideran Adecuado las Compensaciones y Remuneraciones que ofrece la norma civil, así como el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destinara al servidor público, con el objetivo específico de motivarlo por la labor que realiza, el 30.0% consideran regular las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, ya que señalan no encontrar mayores beneficios que ofrezcan en dicho régimen, mientras que el 1.5% consideran Inadecuado la forma en la que se retribuirá la labor realizada en la institución y en algunos casos causaría desorden y desigualdad, en tanto no incentivara a los servidores a progresar.

Por lo tanto, podemos afirmar que en su gran mayoría están convencidas que las Compensaciones y Remuneraciones al incorporarse al nuevo régimen del Servicio Civil, serán adecuadas y tendrán mayores beneficios laborales, como una remuneración adecuada, el cual incluye la compensación económica “principal”, otorgado directo de la familia de puestos, segundo “ajustada”, otorgada al puesto y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones involucran sobre los recursos del Estado, tercero “vacaciones”, Entrega económica por el derecho vacacional, cuarto “aguinaldos”, entregas económicas por fiestas patrias y navidad, es así que consideran este conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destinara al servidor público, retribuirá adecuadamente la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa y por ende conseguirán oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral.

4.3.Variable 2: Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 11

Distribución de niveles de la variable 2; Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	62	31.0%	31.0%
Regular	136	68.0%	68.0%
Adecuado	2	1.0%	1.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

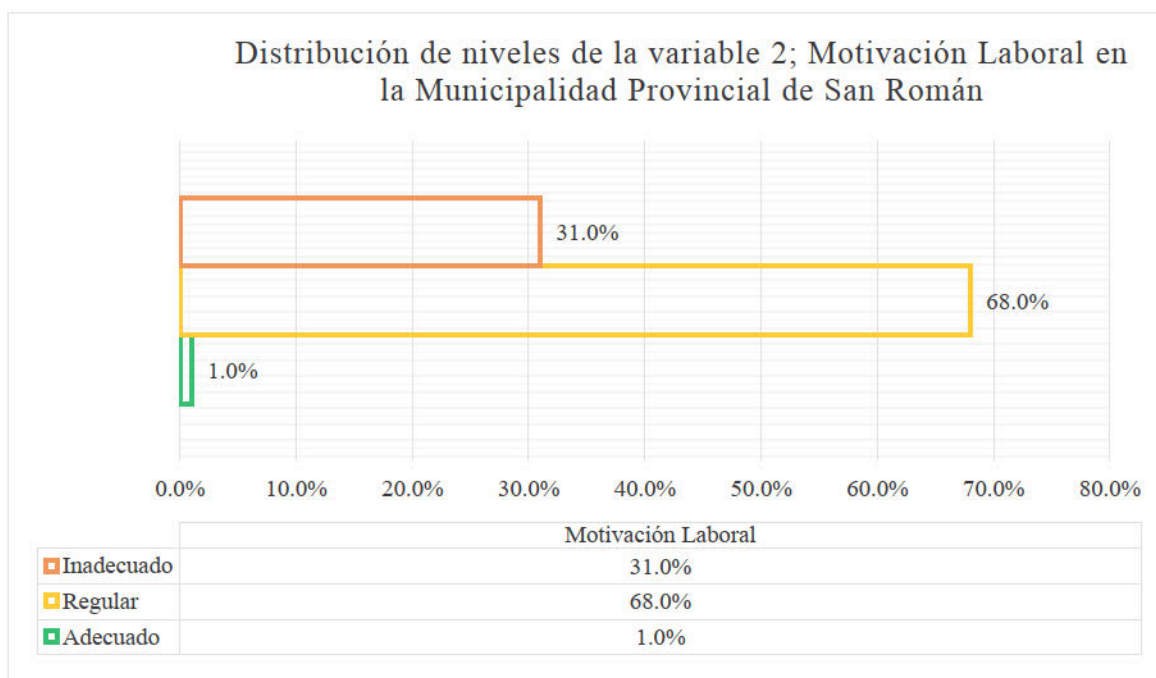


Figura 16. Distribución de niveles de la variable 2; Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 11 y figura 16, el índice de percepción de la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada, del 100% de Servidores Públicos que laboran en la MPSR, el 68.0% consideran que la Motivación Laboral en la MPSR es Regular, es decir el clima laboral es poco favorable como la retribución económica y las compensaciones que ofrece la Municipalidad, el 31.0% consideran Inadecuado la Motivación Laboral en la MPSR, en tanto el servidor público concibe un sentimiento de falta de pertenencia a la institución y reconocimiento, sumándose la falta de interés por su trabajo, el escaso reconocimiento que existe, así como el salario insuficiente, que causa que no se sienten motivados y suelen mostrarse poco proactivos, mientras que el 1.0% consideran que es Adecuado la Motivación Laboral que brinda la MPSR.

Por lo tanto, podemos afirmar que es regular la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, en consecuencia, regularmente generan los resultados deseados con eficiencia, calidad e innovación en el desempeño laboral, regularmente tienen una voluntad para hacer un esfuerzo y se mantienen activos y proactivos en su lugar de trabajo, esto ocasionalmente también influye en el desempeño de sus labores, así como los factores y las condiciones físicas donde laboran, regularmente existe una comodidad en el lugar

donde laboran y muestran una cierta desconformidad sobre la remuneración y/o salario que perciben, así mismo existe una cierta inestabilidad en su centro de trabajo.

Dimensión 5: Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 12

Distribución de niveles de la dimensión 5; Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	116	58.0%	58.0%
Regular	70	35.0%	35.0%
Adecuado	14	7.0%	7.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

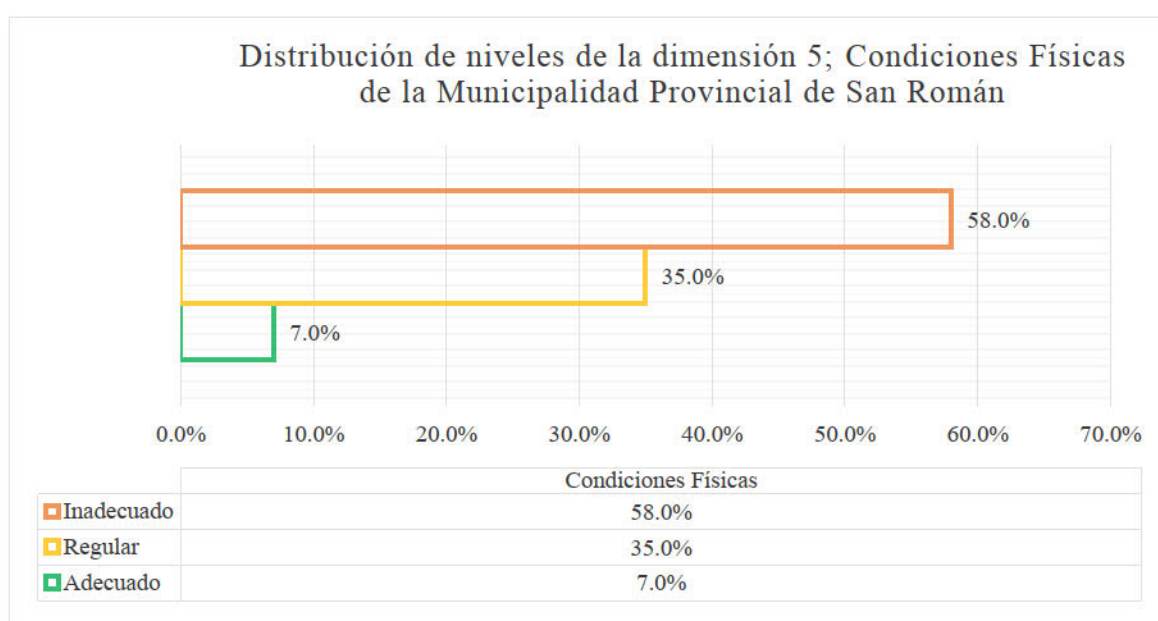


Figura 17. Distribución de niveles de la dimensión 5; Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 12 y figura 17, el índice de percepción de las Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada, del 100% de Servidores Públicos que laboran en la MPSR, el 58.0% consideran Inadecuado las Condiciones Físicas en la MPSR, las características del ambiente donde laboran son reducidas, existe carencias de componentes administrativos, así la falta de organizadores que puedan generar el normal desarrollo de las actividades diarias, el mismo que tiene una influencia significativa en el desempeño de las labores, por otro lado el 35.0% consideran Regular las Condiciones Físicas de la MPSR, mientras que el 7.0% consideran que es

Adecuado y se sienten en conformidad con el espacio en la que les rodea y desarrollan sus actividades de trabajo.

Por lo tanto, podemos afirmar que es Inadecuada las Condiciones Físicas de la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada se puede ver la desconformidad del ambiente donde realizan sus labores, los espacios no son agradables ni tranquilos, no existe suficiente espacio para las labores administrativas, consideran igualmente que existe un ambiente de peligros y/o riesgos, los horarios no concuerdan con las realidades de la localidad siendo así que el tiempo de trasladarse de su hogar hasta el trabajo es tardado. Lo que ocasiona en lo general una serie de malestares en el trabajo que disminuye una labor eficaz en casi todas las áreas administrativas de la Municipalidad.

Dimensión 6: Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 13

Distribución de niveles de la dimensión 6; Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	53	26.5%	26.5%
Regular	106	53.0%	53.0%
Adecuado	41	20.5%	20.5%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

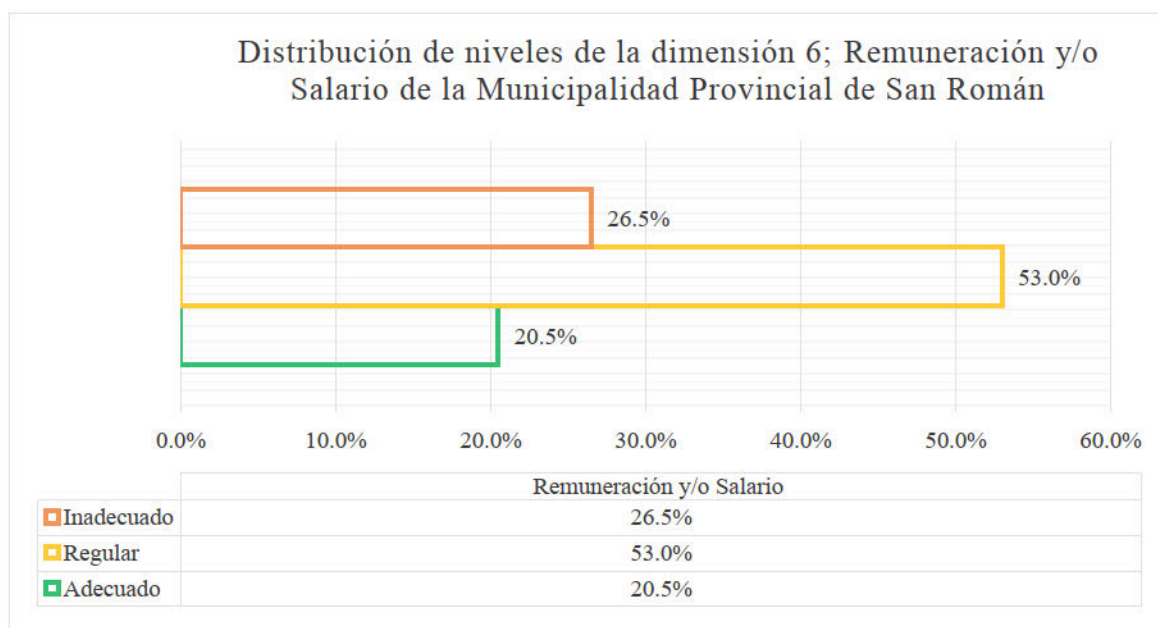


Figura 18. Distribución de niveles de la dimensión 6; Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 13 y figura 18, el índice de percepción de la Remuneración y/o Salario de la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada, del 100% de Servidores Públicos que laboran en la MPSR, el 53.0% consideran Regular la Remuneración y/o Salario en la MPSR, generando de cierta forma la desconformidad que se refleja en el rendimiento del trabajo, por otro lado, el 26.5% consideran Inadecuado la Remuneración y/o Salario de la MPSR, la cual representa un grupo que está disconforme en su totalidad, y repercute en la desmotivación laboral, mientras que el 20.5% consideran que es Adecuado, en tanto si se sienten motivados y por consecuencia genera mayor voluntad para trabajar y hacer las cosas correctamente.

Por lo tanto, podemos afirmar Regular la Remuneración y/o Salario que proporciona la Municipalidad Provincial de San Román, en tanto la remuneración económica no es muy acorde con las actividades que realizan, en el área administrativa de diferentes regímenes laborales en el que se encuentran, lo que regularmente el salario que perciben, les permiten satisfacer sus necesidades, así como cubrir tus expectativas económicas, en tanto, señalan que regularmente la MPSR valora el esfuerzo de los Servidores Públicos, así como los trabajos realizados más de las horas reglamentarias, siendo así que consideran que el servicio civil brinda mayor estabilidad económica en la cual se determinan las remuneraciones de acuerdo en función del puesto y del desempeño de cada trabajador.

Dimensión 7: Estabilidad en el Empleo de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 14

Distribución de niveles de la dimensión 7; Estabilidad en el Empleo de la Municipalidad Provincial de San Román.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	114	57.0%	57.0%
Regular	76	38.0%	38.0%
Adecuado	10	5.0%	5.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

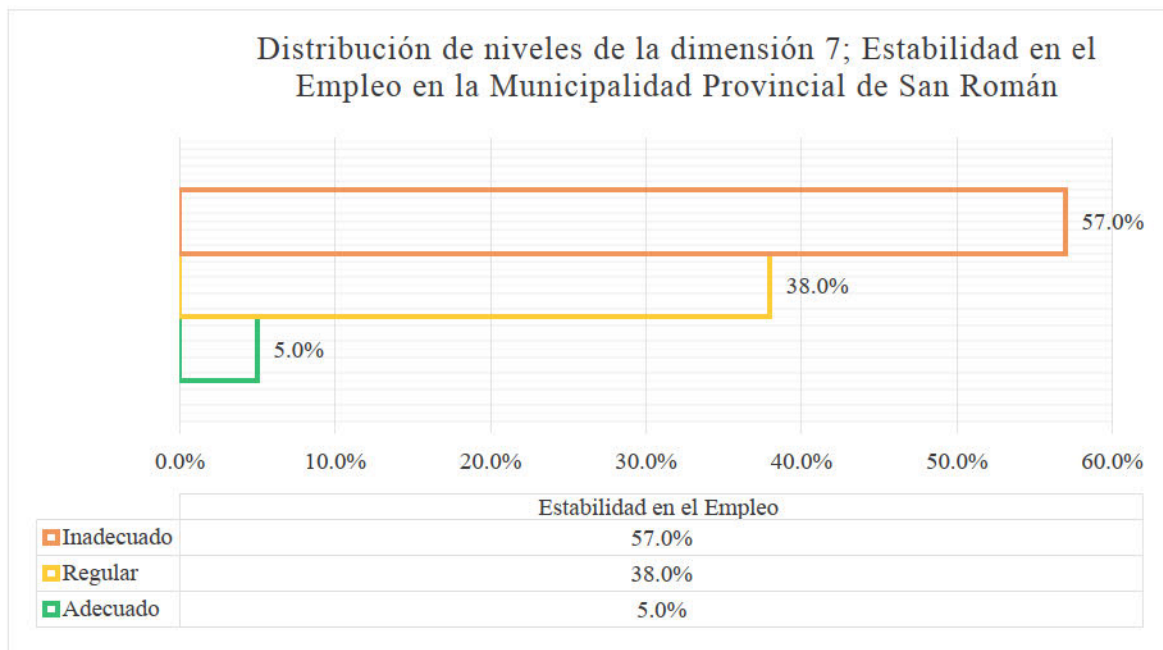


Figura 19. Distribución de niveles de la dimensión 7; Estabilidad en el Empleo de la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 14 y figura 19, el índice de percepción de la Estabilidad en el Empleo en la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada, del 100% de Servidores Públicos que laboran en la MPSR, el 57.0% consideran Inadecuado la Estabilidad en el Empleo dentro de la MPSR, generando de esta forma la desprotección contra el despido arbitrario y la incertidumbre de la continuidad del trabajo, ocasionando así el descompromiso con alcanzar los objetivos institucionales, el 38.0% consideran Regular, que de cierta manera sienten la seguridad de permanecer en su empleo y de no ser despedido, mientras que el 5.0% consideran Adecuado la Estabilidad en el Empleo dentro de la MPSR, en tanto sienten la total seguridad de permanecer en su centro de trabajo y no ser despedido.

Por lo tanto, podemos afirmar que la Estabilidad en el Empleo dentro de la Municipalidad Provincial de San Román es Inadecuada, existe una desconfianza en la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral con la Municipalidad del cualquier tipo de régimen en que se encuentren, despidos arbitrarios por una causa injusta e inexistente, así mismo, existe un desconcierto en la continuación del contrato de trabajo, como también la MPSR, no proporciona al trabajador las garantías necesarias para defender los derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus labores e ingresos a una causa justa contemplada por la ley, causando enormes repercusiones en la administración pública, como la desmotivación laboral en el desarrollo del trabajo y en la realización personal del trabajador.

Dimensión 8: Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 15

Distribución de niveles de la dimensión 8; Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Inadecuado	113	56.5%	56.5%
Regular	71	35.5%	35.5%
Adecuado	16	8.0%	8.0%
Total	200	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

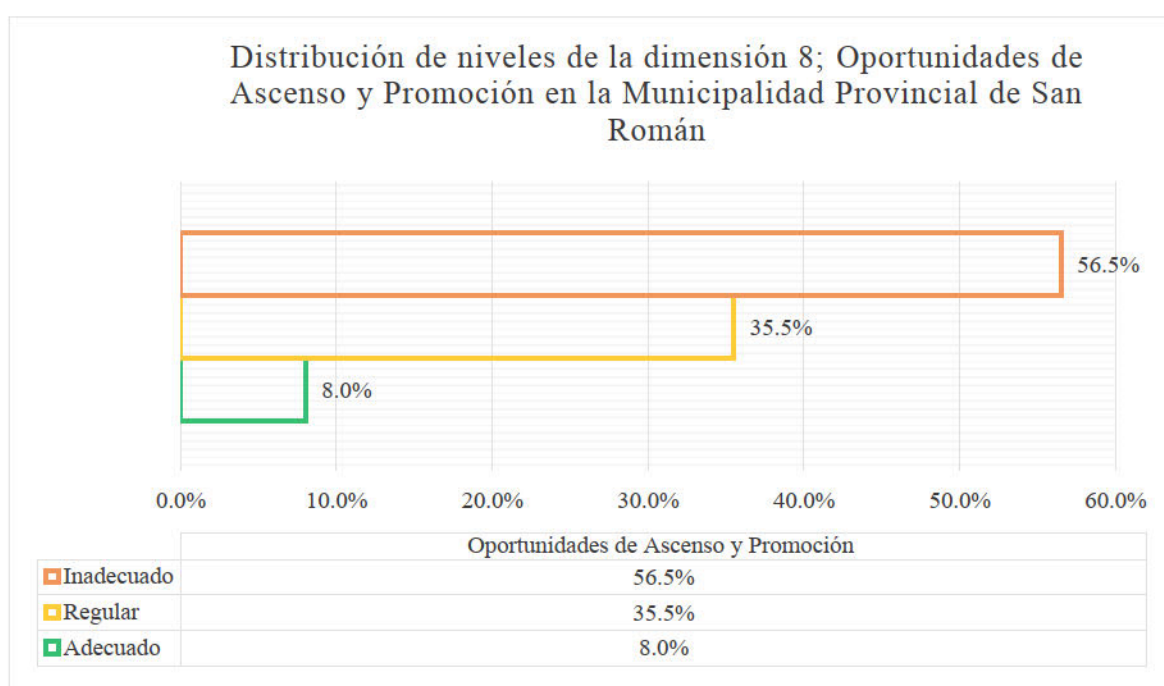


Figura 20. Distribución de niveles de la dimensión 8; Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 15 y figura 20, el índice de percepción de Oportunidades de Ascenso y Promoción en la Municipalidad Provincial de San Román, según la encuesta aplicada, del 100% de Servidores Públicos que laboran en la MPSR, el 56.5% indican que las Oportunidades de Ascenso y Promoción dentro de la Municipalidad es Inadecuado, no se reconoce el trabajo ni es premiado con incentivos laborales, e evidentemente tienden a padecer angustias, inconformidades y desgano lo que disminuye la satisfacción laboral, el 35.5% consideran que Regular, que de alguna manera se sienten recompensados con la

promociones laborales y de ascenso que ofrece la MPSR, mientras que el 8.0% consideran Adecuado, la cual motiva a lograr los objetivos planteados por la institución.

Por lo tanto, podemos afirmar que las Oportunidades de Ascenso y Promoción que se dan en la Municipalidad Provincial de San Román son Inadecuadas, no existen planes determinados para el personal en su ascenso laboral, donde indicaron que desde que ingresaron a laborar en la Municipalidad hasta la actualidad, no han percibido ninguna oportunidad de ascenso, así mismo que la entidad no promueve algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral, lo que origina que el nivel de compromiso con la institución sea casi nulo, así como la motivación laboral en los servidores públicos.

4.4. Tablas cruzadas:

La Ley del Servicio Civil y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 16

Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Ley del Servicio Civil	Motivación Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Inadecuado	4	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	2.0%
Regular	16	8.0%	26	13.0%	0	0.0%	42	21.0%
Adecuado	42	21.0%	110	55.0%	2	1.0%	154	77.0%
Total	62	31.0%	136	68.0%	2	1.0%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-2

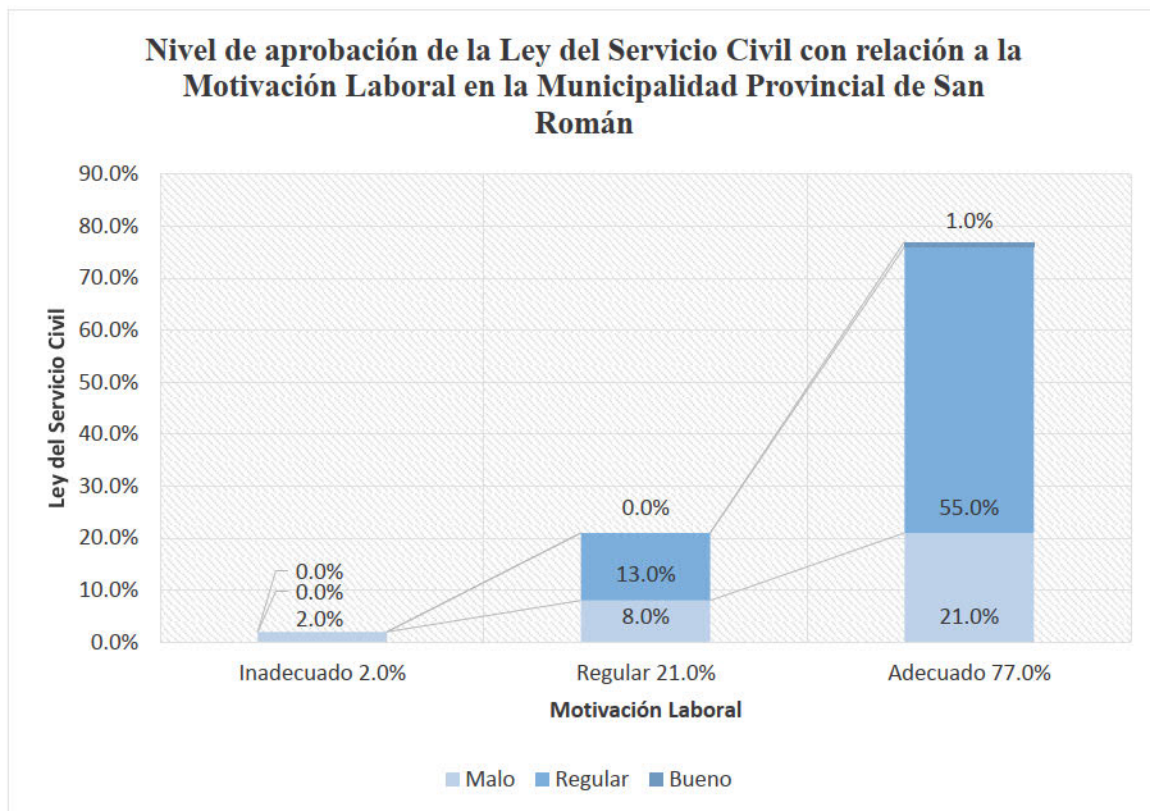


Figura 21. Nivel de aprobación de la Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16 y figura 21, expresa en su contenido la demostración del Objetivo General; Analizar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Donde se muestra que, el 2.0% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Ley del Servicio Civil, así mismo se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, podemos observar que este grupo no encuentra un factor motivacional en ningún lado de las propuestas dadas por la Ley Servir y en el régimen donde se encuentran, mostrándose un desganado total laboralmente. Por otro parte el 21.0% consideran Regular la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 13.0% se encuentran regularmente Motivados y el 8.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral, en consecuencia, existe cierta predisposición y una aceptación de la Nueva Ley del Servicio Civil en la MPSR. Desde otra perspectiva, el 77.0% de encuestados los Servidores Públicos de la MPSR consideran Adecuado la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 55.0% se encuentran regularmente

Motivados y el 21.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral, por lo que nos muestra que este grupo de servidores existe una total aceptación de la Ley Servir, puesto que se encuentran desganados en el régimen en se encuentran ya que existe poca o nada de motivación laboral donde desarrollarse profesionalmente tanto laboralmente.

Por lo tanto, podemos afirmar que regularmente son motivados laboralmente los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román en un 68.0% y que en su mayoría con 77.0% están de Acuerdo con las propuestas que ofrece al Ingresar a la Nueva Ley Servir, la cual influye positivamente en los trabajadores, y es así que mientras más beneficios y oportunidades proponga la Nueva Ley Servir, mayor será la posibilidad que el 100.0% de trabajadores de la MPSR se incorporen con más confianza y seguridad a la dicha Ley, de manera que el servidor público este motivado adecuadamente y se desempeñe de manera adecuada y eficientemente, así mismo se ajuste a sus habilidades y competencias profesionales, la cual será reflejado en los resultados que espera la Municipalidad y la población en general.

Dimensión 1 y variable 2: Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 17

Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil	Motivación Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	7	3.5%	6	3.0%	1	0.5%	14	7.0%
Regular	18	9.0%	52	26.0%	0	0.0%	70	35.0%
Adecuado	37	18.5%	78	39.0%	1	0.5%	116	58.0%
Total	62	31.0%	136	68.0%	2	1.0%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

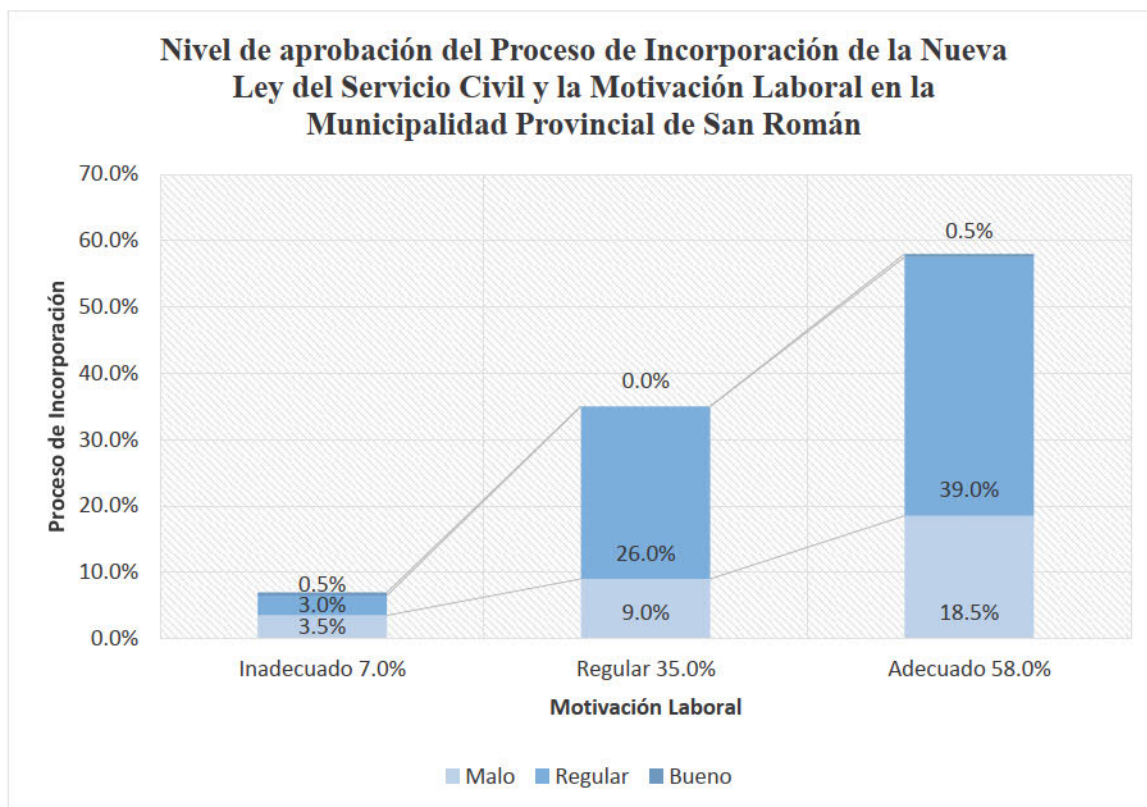


Figura 22. Nivel de aprobación del Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17 y figura 22, expresa en su contenido la demostración del Objetivo Específico 1. Determinar la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Donde se muestra que, el 7.0% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 3.5% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral, el mismo que muestra un rechazo a la modalidad de ingreso y la condición de la aprobación del perfil de puesto que deberán cumplir, así mismo en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y estar debidamente presupuestada en el (CPE). Por otro lado, el 35.0% consideran Regular la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 26.0% se encuentran regularmente Motivados, por lo que nos muestra que, hasta la fecha estarían de cierta manera en de acuerdo al dejar la modalidad de régimen en que se encuentren, y puedan no hacerlo al mismo tiempo por la motivación regular que brinda la MPSR, siendo la misma que es voluntario y progresivo. Por otra parte, el 58.0% de encuestados consideran Adecuado

la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 39.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR, siendo así que, este grupo mayoritario de Servidores Públicos, bajo los distintos regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 (CAS), estarían de Acuerdo con trasladarse al Nuevo Régimen del Servicio Civil, y llevar a cabo por concurso público de méritos, teniendo al mismo tiempo la seguridad que no tendrán que renunciar a su régimen actual, para poder concursar, y si gana el concurso y opta voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la Ley, deja de pertenecer a su antiguo régimen con la liquidación respectiva de beneficios sociales, según corresponda, siempre en cuando la MPSR inicie con aprobación del Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), siendo así que los funcionarios y servidores de confianza igualmente pasan automáticamente al proceso de tránsito.

Por lo tanto, podemos afirmar que los Servidores Públicos de la MPSR están Motivados regularmente y que están de Acuerdo en su mayoría con la modalidad de incorporación a la Nueva Ley Servir, la cual ofrece mayores beneficios de la que les puede ofrecer en el régimen en el que se encuentran, entendiéndose así que influye positivamente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos.

Dimensión 2 y variable 2: Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 18

Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Gestión de Rendimiento	Motivación Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	8	4.0%	5	2.5%	0	0.0%	13	6.5%
Regular	19	9.5%	36	18.0%	1	0.5%	56	28.0%
Adecuado	35	17.5%	95	47.5%	1	0.5%	131	65.5%
Total	62	31.0%	136	68.0%	2	1.0%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

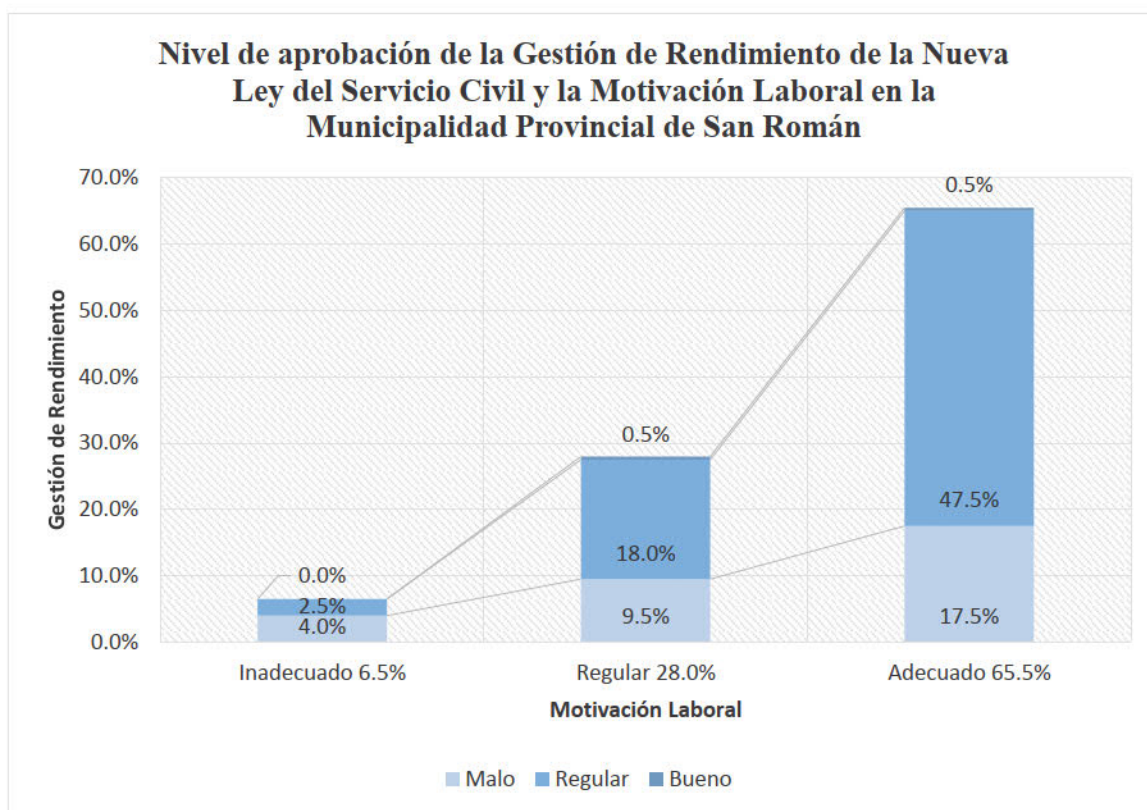


Figura 23. Nivel de aprobación de la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18 y figura 23, expresa en su contenido la demostración del Objetivo Específico 2. Determinar la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Donde se muestra que, el 6.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 4.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, siendo así que evidencia la necesidad de pertenecía donde mejorar las condiciones de trabajo y reconocimiento debido sobre las labores que realizan, la misma que permita una progresión en su carrera laboral. Por otro lado, el 28.0% de encuestados, consideran Regular la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 18.0% se encuentran regularmente Motivados, en tanto que, este grupo de servidores evidencia cierto asentimiento y capacidad de adaptarse, adecuando sus conocimientos y acciones a las circunstancias actuales, sobre mejorar el rendimiento de capacidades en la Institución. Por otra parte, el 65.5% de encuestados consideran Adecuado

la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 47.5% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR, lo cual nos muestra una aceptación de cambio a un entorno dinámico y cambiante, sobre las políticas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante en el cual se desarrollarán las etapas como Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación, el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores públicos a los objetivos y metas institucionales, en consecuencia se incrementa una motivación atractiva del personal, el mismo que permitirá evidenciar las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo con el puesto que ocupan.

Por lo tanto, podemos afirmar que la Gestión de Rendimiento es la más Adecuada, para identificar, reconocer y promover la labor que realizan todos los Servidores Públicos en la MPSR, y mejorar el desempeño laboral según el puesto que ocupan, la cual influye positivamente en la Motivación Laboral.

Dimensión 3 y variable 2: Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 19

Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas	Motivación Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Inadecuado	10	5.0%	1	0.5%	0	0.0%	11	5.5%
Regular	6	3.0%	29	14.5%	0	0.0%	35	17.5%
Adecuado	46	23.0%	106	53.0%	2	1.0%	154	77.0%
Total	62	31.0%	136	68.0%	2	1.0%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

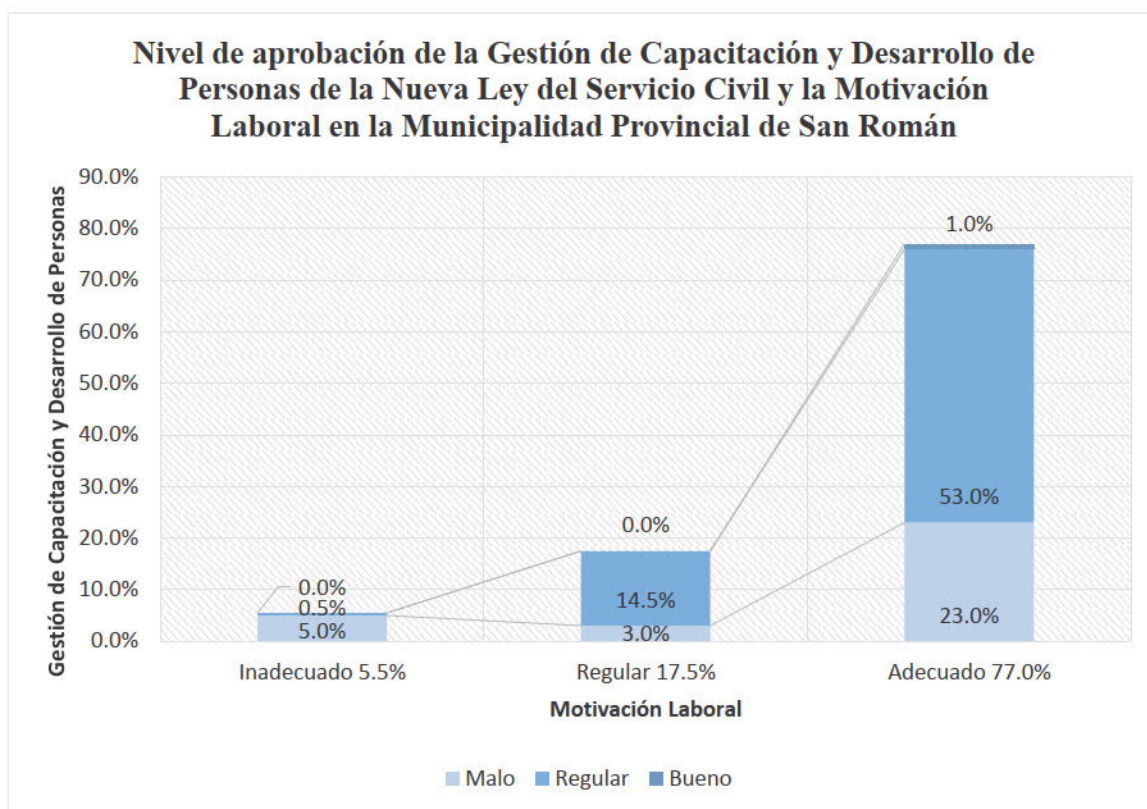


Figura 24. Nivel de aprobación de la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19 y figura 24, expresa en su contenido la demostración del Objetivo Específico 3. Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Donde se muestra que, el 5.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 5.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, en tanto podemos observar la ausencia de la capacitación acorde a las exigencias de las mismas en la Institución, influyendo en la labor diaria del Servidor Público, considerándose no trascendente la capacitación como parte de la solución a los problemas organizacionales. Por otro lado, el 17.5% de encuestados, consideran Regular la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 14.5% se encuentran regularmente Motivados, es así que este grupo de Servidores Públicos estarían de cierta manera, considerando una aceptación sobre las herramientas que serán empleadas en la administración y desarrollo del personal

de la Institución, y consecuentemente el fruto del desempeño adecuado y potencial de desarrollo del personal. Por otra parte, el 77.0% de encuestados consideran Adecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 53.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR, en tanto consideran que la correlación entre la capacitación, el desarrollo del personal será positiva y efectiva en el desempeño y la motivación laboral, fortaleciendo así el rol de servicio, de progresar en su profesión o campo de acción y de recibir recompensas por su desempeño que movilizan y atraen su atención y energía para responder a las necesidades de la institución y las demandas de la sociedad, mediante el cual la Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces, previamente debe de realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC para la implementación Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

Por lo tanto, podemos afirmar que la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas, es un proceso Adecuado que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los Servidores Públicos a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos que permitirá fortalecer las capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, la cual influye positivamente en la Motivación Laboral.

Dimensión 4 y variable 2: Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 20

Distribución de nivel de aprobación de la tabla cruzada; Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Compensaciones o Remuneraciones	Motivación Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	3	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.5%
Regular	24	12.0%	36	18.0%	0	0.0%	60	30.0%
Adecuado	35	17.5%	100	50.0%	2	1.0%	137	68.5%
Total	62	31.0%	136	68.0%	2	1.0%	200	100.0%

Fuente: Elaboración propia. Extraído de la encuesta aplicada y tabulada a través de software SPSS-25

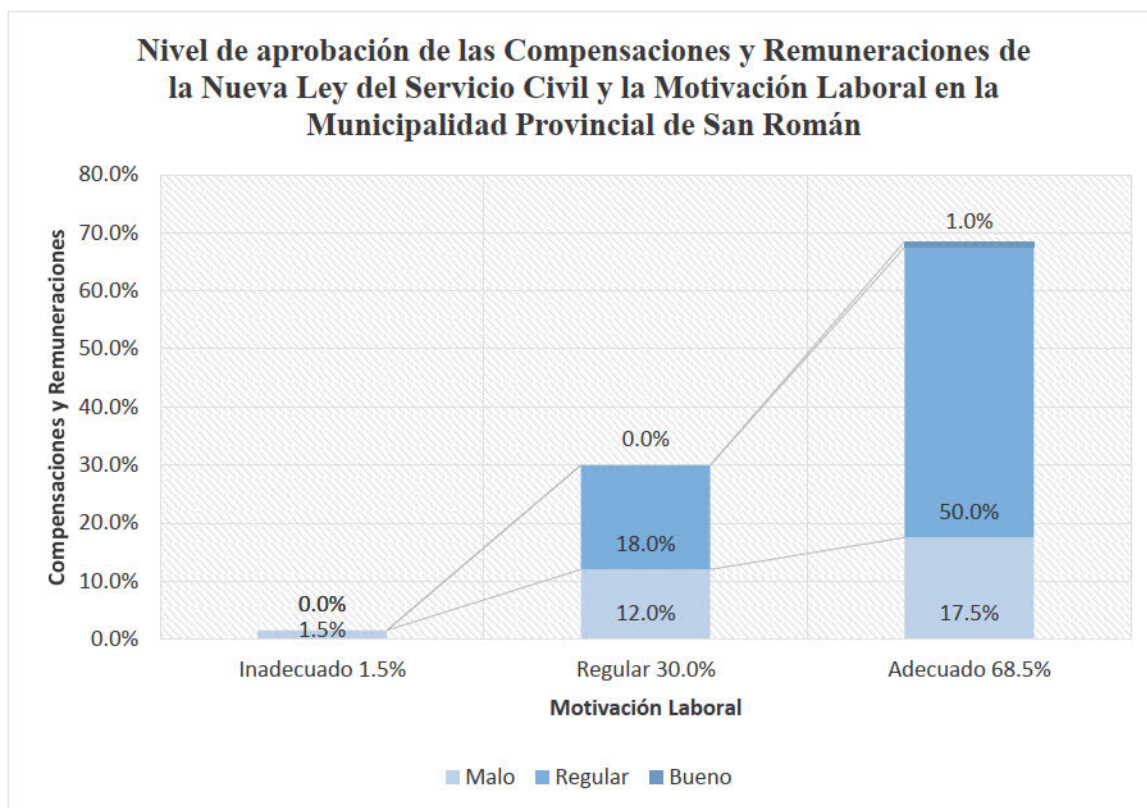


Figura 25. Nivel de aprobación de las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 20 y figura 25, expresa en su contenido la demostración del Objetivo Específico 4. Determinar la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Donde se muestra que, el 1.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, así mismo se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, en tanto se puede observar que en ninguno de los casos están de acuerdo con las políticas remunerativas y de compensaciones laborales hacia el personal. Por otro lado, el 30.0% de encuestados consideran Regular las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 18.0% se encuentran regularmente Motivados, por lo que se puede observar que este grupo de servidores consideran, que los conceptos no remunerativos y remunerativos no son atractivos, como mecanismo alterno que permitiera un incremento de los ingresos de los trabajadores bajo los distintos regímenes laborales. Por otra parte, el 68.5% de encuestados consideran Adecuado las Compensaciones

y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 50.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR, es así que se entiende que, existe un estímulo significativo, de percibir mejores beneficios económicos y no económicos, en un sistema de remuneración constituida por un haber básico, bonificaciones y beneficios, la cual favorece y acrecienta la percepción de una seguridad de valorar los trabajos realizados en la institución, reduciendo las actuales brechas salariales.

Por lo tanto, podemos afirmar que las Compensaciones y Remuneraciones es un componente motivacional para los Servidores Públicos, por los ingresos, la compensación económica y no económica que la Ley del Servicio Civil ofrece al servidor público, para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa, la cual influye positivamente en la Motivación Laboral.

4.5. Análisis Inferencial.

Prueba Estadística Pearson.

H_1 : $r = 0$ (El coeficiente de correlación obtenido de (2) dos variables cuya correlación es (0) cero, por lo tanto NO hay correlación)

H_0 : $r \neq 0$ (El coeficiente de correlación obtenido de (2) dos variables cuya correlación es distinto de (0) cero, por lo tanto SI hay correlación)

4.6. Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis General.

H_1 : Existe una significativa implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

H_0 : No existe una significativa implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Prueba Estadística Pearson.

Tabla 21

Correlación de Pearson y nivel de significancia; Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral.

Prueba Estadística Pearson		Correlaciones	
		Ley del Servicio Civil	Motivación Laboral
Ley del Servicio Civil	Correlación de Pearson	1	,285**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	200	200
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,285**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	200	200

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS-25

Hemos obtenido un valor de coeficiente de Pearson distinto de 0, en 0,285 y con un nivel de significación de 0,000 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 . Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva entre las variables “Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019”.

En la investigación titulada “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”. Indican que; mediante la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis general, cuya prueba estadística demostró que existe relación positiva débil en (0,480** y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables, con el cual se comprobó que el servicio civil se relaciona con la motivación laboral (Quimper, 2019).

Realizando una comparación con los resultados encontramos una similitud de los resultados en la presente investigación, en la cual se observa una correlación positiva baja de 0,285 en un porcentaje mayor de 77.0% de las cuales consideran Adecuado la Ley del Servicio Civil e influye considerablemente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Contrastación de Hipótesis Específicas.

Hipótesis Específicas 1.

H₁: Existe relación significativa entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Prueba Estadística Pearson.

Tabla 22

Correlación de Pearson y nivel de significancia; Proceso de incorporación y la Motivación Laboral.

Prueba Estadística Pearson		Correlaciones	
		Proceso de incorporación	Motivación Laboral
Proceso de incorporación	Correlación de Pearson	1	,154
	Sig. (bilateral)		,003
	N	200	200
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,154	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	200	200

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS-25

Hemos obtenido un valor de coeficiente de Pearson distinto de 0, en 0,154 y con un nivel de significación de 0,003 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto se acepta la H₁ y se rechaza la H₀. Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva entre las variables “Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019”.

En la investigación titulada “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial Binacional Puyango Tumbes, 2016”. Indican que; la Ley de Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación laboral, en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación (Cánepa & Ocampos, 2017).

Realizando una comparación con los resultados encontramos una similitud de los resultados en la presente investigación, en la cual se observa una correlación positiva muy baja de 0,154

en un porcentaje mayor de 58.0% de las cuales consideran Adecuado la Incorporación a la Nueva Ley del Servicio Civil e influye considerablemente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Hipótesis Específica 2.

H₂: Existe relación significativa entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Prueba Estadística Pearson.

Tabla 23

Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Rendimiento y la Motivación Laboral.

		Correlaciones	
Prueba Estadística Pearson		Gestión de Rendimiento	Motivación Laboral
Gestión de Rendimiento	Correlación de Pearson	1	,234
	Sig. (bilateral)		,001
	N	200	200
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,234	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	200	200

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS-25

Hemos obtenido un valor de coeficiente de Pearson distinto de 0, en 0,234 y con un nivel de significación de 0,001 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto se acepta la H₂ y se rechaza la H₀. Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva entre las variables “Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019”.

En la Investigación titulada “Percepciones de la implementación de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017”. Indican que; las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil están relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Yungay, debido a que el cálculo general en la correlación de variables es del 62.5%, con ello se aprecia que, de los 8 indicadores, 5 de ellos tienen una relación significativa pues su valor es inferior al 0.05 (Aguilar, 2017).

Realizando una comparación con los resultados encontramos una similitud de los resultados en la presente investigación, en la cual se observa una correlación positiva baja de 0,234 en un porcentaje mayor del 65.0% de las cuales consideran Adecuado la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil e influye considerablemente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Hipótesis Específica 3.

H₃: Existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Prueba Estadística Pearson.

Tabla 24

Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Capacitación, Desarrollo de personas y la Motivación Laboral.

Prueba Estadística Pearson		Correlaciones	
		Gestión de Capacitación y Desarrollo de personas	Motivación Laboral
Gestión de Capacitación y Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,153
	Sig. (bilateral)		,001
	N	200	200
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,153	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	200	200

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS-25

Hemos obtenido un valor de coeficiente de Pearson distinto de 0, en 0,153 y con un nivel de significación de 0,001 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto se acepta la H_3 y se rechaza la H_0 . Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva entre las variables “Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca”.

En la Investigación titulada “Implementación del Régimen de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016”. Indican que; existe una relación positiva y significativa entre las dos variables “Implementación del Régimen del Servicio Civil y Gestión de Recursos” la cual fue demostrado mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson cuyo valor es 0.9121 (Julca, 2016).

Realizando una comparación con los resultados encontramos una similitud de los resultados en la presente investigación, en la cual se observa una correlación positiva muy baja de 0,153 en un porcentaje mayor del 78.0% de las cuales consideran Adecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil e influye considerablemente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

Hipótesis Específica 4.

H_4 : Existe relación significativa entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.

Prueba Estadística Pearson.

Tabla 25

Correlación de Pearson y nivel de significancia; Gestión de Capacitación, Desarrollo de personas y la Motivación Laboral.

		Correlaciones	
Prueba Estadística Pearson		Compensaciones o Remuneraciones	Motivación Laboral
Compensaciones o Remuneraciones	Correlación de Pearson	1	,209
	Sig. (bilateral)		,002
Motivación Laboral	N	200	200
	Correlación de Pearson	,209	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	200	200

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

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS-25

Hemos obtenido un valor de coeficiente de Pearson distinto de 0, en 0,209 y con un nivel de significación de 0,002 menor de $\alpha = 0,05$, en tanto se acepta la H_4 y se rechaza la H_0 . Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva entre las variables “Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019”.

En la Investigación titulada “La nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en el Sistema Remunerativo de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 - 2016”. Indican que; hay una influencia positiva al proceso de un tránsito lento hacia La Nueva Ley del Servicio Civil ya que se encuentran en la Primera etapa del Tránsito, por ende conocen las ventajas que está tendría para tratar el tema remunerativo entre otros (Carrascal, 2018).

Realizando una comparación con los resultados encontramos una similitud de los resultados en la presente investigación, en la cual se observa una correlación positiva baja de 0,209 en un porcentaje mayor del 68.5% de las cuales consideran Adecuado las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil e influye considerablemente en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES.

Primera:

Con relación al Objetivo General de investigación; Determinar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Se concluye que, si existe una relación positiva entre las variables, con un valor de coeficiente de Pearson de 0,285 y con un nivel de significación de 0,000 menor de $\alpha = 0,05$. Se determinó que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 2.0% consideran Inadecuado la Ley del Servicio Civil, los mismos que se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 21.0% consideran Regular la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 13.0% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 77.0% consideran Adecuado la Ley del Servicio Civil, de las cuales el 55.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR. Por lo que, a través del Proceso de Incorporación, la Gestión de Rendimiento, la Gestión de Capacitación, Desarrollo de Personas y la mejora en las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, se relaciona de manera positiva en la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la MPSR. En tanto, del total de encuestados, el 55.0% de los Servidores Públicos que laboran en la MPSR son de Sexo Masculino y el 46.0% de Sexo Femenino, de las cuales el 57.0% son jóvenes de (18-29 años), el 39.5% adultos de (30-59 años) y el 3.5% son adultos mayores de (60 años y más). Por otro lado el 11.5% de trabajadores encuestados laboran bajo el “Decreto Legislativo 276”, el 9.0% bajo el “Decreto Legislativo 728”, el 42.5% bajo el “Decreto Legislativo 1057 CAS”, el 12.0% bajo “Locación de servicios” y el 25.0% pertenece al personal de apoyo.

Segunda:

Con relación al primer objetivo específico de investigación; Determinar la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Se concluye que, si existe una relación positiva entre las variables con un valor de coeficiente de Pearson de 0,154 y con un nivel de significación de 0,003 menor de $\alpha = 0,05$. Se determinó que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 7.0% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 3.5% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 35.0% consideran Regular la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 26.0% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 58.0% de encuestados consideran Adecuado la Incorporación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, de las cuales el 39.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR. En consecuencia, se afirma que la gran mayoría de Servidores Públicos están de acuerdo con Incorporarse al Nuevo Régimen y renunciar su Régimen laboral actual, la cual evidencia una predisposición sobre la base de principios de meritocracia e igualdad de oportunidades, la mejora de remuneración y oportunidad de ascender laboralmente, por lo tanto, el Proceso de Incorporación al Servicio Civil se relaciona considerablemente con la Motivación Laboral.

Tercera:

Con relación al segundo objetivo específico de investigación; Determinar la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Se concluye que, si existe una relación positiva entre las variables con un valor de coeficiente de Pearson de 0,234 y con un nivel de significación de 0,001 menor de $\alpha = 0,05$. Se determinó que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 6.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 4.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 28.0% consideran Regular la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 18.0% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 65.5% de encuestados consideran Adecuado la Gestión de Rendimiento de la

Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 47.5% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR. En consecuencia, se afirma que la gran mayoría de Servidores Públicos están de acuerdo con la Gestión de rendimiento del Recurso Humano, cuyas etapas de planificación y seguimiento involucra a los trabajadores a través de metas y compromisos del puesto, la cual mejorara el rendimiento laboral y que las evaluaciones de desempeño identificara y reconocerá el aporte de los Servidores Públicos así como la retroalimentación, lo que permitirá la mejora continua, por lo tanto, la Gestión de Rendimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona considerablemente con la Motivación Laboral.

Cuarta:

Con relación al tercer objetivo específico de investigación; Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Se concluye que, si existe una relación positiva entre las variables con un valor de coeficiente de Pearson de 0,153 y con un nivel de significación de 0,001 menor de $\alpha = 0,05$. Se determinó que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 5.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 5.0% se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 17.5% consideran Regular la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 14.5% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 77.0% de encuestados consideran Adecuado la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 53.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR. En consecuencia, se afirma que la gran mayoría de Servidores Públicos consideran que la capacitación del personal prioriza de manera adecuada como sujeto de priorización el recurso humano, la cual logrará cerrar las brechas de competencias y mejorara la productividad de los trabajadores, proporcionando así el financiamiento y cofinanciando de sus capacitaciones en el desarrollo profesional y laboral de cada uno de los trabajadores, por lo tanto, la Gestión de Rendimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona considerablemente con la Motivación Laboral.

Quinta:

Con relación al cuarto objetivo específico de investigación; Determinar la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Se concluye que, si existe una relación positiva entre las variables con un valor de coeficiente de Pearson de 0,209 y con un nivel de significación de 0,002 menor de $\alpha = 0,05$. Se determinó que del 100% de Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román, el 1.5% de encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román, consideran Inadecuado las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, así mismo se encuentran desmotivados y consideran Mala la Motivación Laboral en la MPSR, el 30.0% consideran Regular las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 18.0% se encuentran regularmente Motivados, por otro lado, el 68.5% de encuestados consideran Adecuado las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil, de las cuales el 50.0% se encuentran regularmente Motivados por la MPSR. En consecuencia, se afirma que la gran mayoría de Servidores Públicos consideran la Remuneración y Compensaciones un elemento motivador positivo, debido a que al incorporarse al régimen de servicio civil, tendrán y obtendrán una remuneración adecuada y las compensaciones estarán acorde con las funciones y responsabilidades del trabajador; por lo tanto, las Compensaciones y Remuneraciones se relacionan considerablemente con la Motivación Laboral.

RECOMENDACIONES.

Primera:

A la Municipalidad Provincial de San Román, implementar políticas de motivación y retribución por el buen desempeño de los Servidores Públicos, mediante el cual se asegure la atención adecuada remunerativa, la estabilidad laboral, las oportunidades de ascenso y promoción, mediante la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas.

Segunda:

A la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román, conformar la Comisión de Tránsito, encargada de impulsar, difundir y coordinar las acciones del tránsito al Régimen del Servicio Civil en la MPSR, mediante resolución expedida por el titular, conformada por a) un Secretario general o gerente general o quien haga sus veces, b) un representante de la alta dirección, designado por el titular de la entidad, c) dos jefes de los órganos de línea, d) un jefe del área de recursos humanos o el que haga sus veces, d) un jefe del área de planificación y presupuesto o el que haga sus veces.

Tercera:

A la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román, implementar directivas de Gestión de Rendimiento, para el involucramiento y la motivación, mediante la capacitación, la evaluación y la retroalimentación, con la finalidad incentivar el buen rendimiento y el compromiso del servidor público, así mismo conformar el comité institucional de evaluación, encargada de establecer metas, evaluaciones y velar por el cumplimiento de las acciones de mejora establecidas conjuntamente con los servidores públicos.

Cuarta:

A la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román, fortalecer las capacidades y competencias de los Servidores Públicos, mediante la capacitación de formación laboral y profesional, permitiendo de esta manera mejorar su desempeño y cierre de brechas de desarrollo de competencias y conocimientos, así mismo identificar oportunidades de mejora que permitan ofrecer mejores condiciones físicas así

como bienes y servicios, permitiendo de esta manera mejorar el cierre de brechas de desarrollo profesional y laboral.

Quinta:

A la Municipalidad Provincial de San Román, evaluar las compensaciones y remuneraciones que la Municipalidad destina a los Servidores Públicos como contraprestación y contribución, de acuerdo con los puestos que ocupa y a fines de la organización, las cuales siempre van a ser una fuente de motivación significativa para el desarrollo de sus actividades laborales, de tal manera que se hagan merecedores de la remuneración que perciban.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar, E. (2017). *Percepciones de la implementación de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz - Perú. Repositorio Institucional UN.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2063/T033_48123877_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). ¿Quiénes somos? - SERVIR - Autoridad.
<https://www.servir.gob.pe/nosotros/quienes-somos/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil - SERVIR. <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019). Lista de Entidades con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil. <https://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>
- Andía, W. (2016). *Manual de Gestión Pública*. Perú: Colecciones Jovic.
- Becerra, V. (2013). *Recursos Humanos*. <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos>
- BID - DRP (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina*. Departamento de Integración y Programas Regionales. Departamento de Desarrollo Sostenible. Washington, D.C.
- Carrascal, J. (2018). *La nueva Ley del Servicio Civil y su Incidencia en el Sistema Remunerativo de los servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2015 - 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco - Perú. Repositorio Institucional UN.
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10633/ruizaltamirano_sintia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cánepa, C, & Ocampos, F. (2017). *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial Binacional Puyango Tumbes, 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes - Perú. Repositorio Institucional UN.
http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS_CANEPA_Y_OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Colqui, K, & Mauricio E. (2018). *El Servicio Civil e Incidencia en la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco - Perú. Repositorio Institucional UN.
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/615/1/TESIS CIVIL 2018.pdf>
- Congreso de la República. (2013). Ley del Servicio Civil N° 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 18. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley 30057>
- Congreso de la República. (2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N° 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 45.
https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057
- Cortés, C. (2016). *Avances y Desafíos del Servicio Civil Peruano rumbo al Bicentenario*.
<http://www2.congreso.gob.pe>
- Costa, P. (2010). *El Servicio Civil En Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el Periodo 2003 -2008* (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador, Quito.
- Clad (2010). *La Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI*. Santo Domingo, República Dominicana. www.clad.org.ve.
- Espinoza, H, & Huaita, F. (2012). *Aplicación de Incentivos en el Sector Público*. Lima.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/estudios/DGP_incentivos_fusionado
- Estela, M. (2019). *Servidor Público: Concepto y Relación con los gobiernos*.
<https://concepto.de/servidor-publico/>
- Farides, M. (2013). *Evaluación del Desempeño Laboral*.
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Fernandez, A. (2015). *Recursos Humanos/Compensación y beneficios*.
https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos_humanoscompensacion-y-beneficios/

- Frigo, E. (2019). *¿Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal?* <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Gan Bustos, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos : 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales.* https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Recursos_Humanos.html?id=UFYIoAEACAAJ&redir_esc=y
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*, 5ª ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana)
- Hernández, R., Fernández, C, & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación (5ª ed).* Mexico: The McGraw-Hill.
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edici%C3%B3n)
- Julca, O. (2016). *Implementación del régimen del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba, Año 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. Repositorio Institucional UN. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8022>
- Khan, N. (2011). *The Impact Of Work Content, Working Conditions, Career Growth On Employee Motivation.* Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial. (Decimocuarta ed.).* México D.F.: MacGraw-Hill. [http://ServicioCivilyMotivaciónLaboral/Libros/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edikoontz](http://ServicioCivilyMotivaci%C3%B3nLaboral/Libros/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edikoontz).
- Lacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina.* América Latina y el Caribe. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO %26 CHUDNOVSKY 2014 CAF-Capacidad Estatal y Servicio civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO%20CHUDNOVSKY%202014%20CAF-Capacidad%20Estatal%20y%20Servicio%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley N°30057 (2013). Ley del Servicio Civil, Diario Oficial el Peruano. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057>
- López, A. (2011). *Perfil del Servidor Público.* http://courseware.url.edu/perfil_del_servidor_publico.html

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Guía-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir>
- Morales, A. (2009). *Desempeño laboral*. https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. (Decimotercera ed)*. México: D.F.: McGraw-Hill
- Orizaga, L. (2012). *Importancia de una adecuada implementación y mejora del servicio civil de carrera para el personal al servicio público* (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma de Querétano, Mexico.
- Palomino, A. (2000). *Gerencia de Empresas y Administración de la Calidad*. Lima: Edit. Universidad San Martín De Porras.
- Peiró, J, & Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo*. <https://www.casadellibro.com/libro-tratado-de-psicologia-del-trabajo-i-la-actividad-laboral-en-su-c-ontexto/9788477383932/540228>
- Pérez, J, & Gardey, A. (2015). *Definición de ascenso*. <https://definicion.de/ascenso/>
- Pérez, J, & Merino, M. (2012). *Definición de rendimiento - Qué es, Significado y Concepto*. <https://definicion.de/rendimiento/>
- Pérez, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta. <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000145919667>
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP>
- Quimper, L. (2019). *El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Repositorio Institucional UN.

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- R&C Consulting. (2016). *Servicio civil peruano: ¿Qué es y cuál es su situación actual?*. <https://rc-consulting.org/blog/2016/08/servicio-civil-peruano/>
- Ramon, E, & Ynfante T. (2008). *Los incentivos y la motivación laboral*. <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Reeve, J. (1994). *Motivacion y Emoción*. Madrid: Ediciones Mc Graw Hill.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (2014). Ley N°30057 según D.S. N° 040-2014-PCM. Diario Oficial el Peruano. <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil (2014). Ley N° 30057 según D.S. N° 138/2014 EF. <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Decreto%20Supremo%20N%20138-2014-EF>
- Rivas, M, & Quiroz, D. (2015). *Seminario de graduación para optar al título de licenciadas en administración de empresas* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Rodriguez, J. (2013). *Motivacion*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/13/motivacion/>
- Robles, B. (2015). El Servicio civil Peruano. <http://www2.congreso.gob.pe>
- SERVIR. (2019). *Ciclo de Gestion de Rendimiento*. <https://gdr.servir.gob.pe/gdr-ciclo-de-gdr/>
- Torres, 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* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional UN. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trechera, J. (2005). *Saber Motivar*. <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Vásquez, H. (2018). *Ley del Servicio Civil y su implicancia en la Estabilidad Laboral de los trabajadores de la Geresia Lambayeque. Perú, 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo - Perú.

ANEXOS.

Anexo N° 01 – Matriz de Consistencia

Problema de Investigación.	Objetivos de Investigación.	Hipótesis de Investigación.	Variables.	Indicadores	Tipo y Diseño de Investigación.	Métodos y Técnicas de Investigación.	Población y Muestra de Estudio.
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la Implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una significativa implicancia de la Nueva Ley del Servicio Civil con relación a la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Ley del Servicio Civil</p>	<p>Proceso de Incorporación al Servicio Civil</p> <p>Gestión de Rendimiento</p> <p>Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas</p> <p>Compensaciones y Remuneraciones</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptiva Explicativa</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental, Transversal</p>	<p>Técnica de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta por Cuestionario <p>Procesamiento de Datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentajes ▪ Gráficos 	<p>Población:</p> <p>415 Trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>200 Trabajadores</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Existe relación significativa entre el Proceso de Incorporación de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Motivación Laboral</p>	<p>Condiciones físicas adecuadas</p> <p>Remuneración y/o Salario</p> <p>Estabilidad en el Empleo</p> <p>Oportunidades de Ascenso y Promoción</p>			

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión de Rendimiento de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>					
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión de Capacitación y Desarrollo de Personas de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>					
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las Compensaciones y Remuneraciones de la Nueva Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019.</p>					

Anexo N° 02 – Validación de Instrumento

Prueba piloto variable 1: Ley del Servicio civil

5	1	5	4	1	5	5	5	2	2	3	3	1	2	3	1	5	1	2	1
4	2	1	5	1	2	5	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1
5	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1
4	2	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	2	2	2	1	3	1	1	1
5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	1	3	3	1	3	5	5	2
1	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1
5	2	4	5	1	3	5	2	2	3	4	4	1	1	4	3	4	1	1	1
1	2	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	2	1	3	5	2	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	1	3	3	2	2
5	1	5	4	1	1	5	1	1	5	1	5	2	4	1	1	5	1	1	1
5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	4	4	2	2
1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	20

Prueba piloto variable 2: Motivación Laboral

1	1	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	3	1	2	2
2	4	1	5	1	3	2	3	1	2	4	2	2	3	3	2	1	3	1	1
1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2
3	2	1	2	1	1	3	5	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3
3	4	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1
3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	2	2	1	1	1	1	1
1	5	3	2	2	3	5	5	5	3	3	3	1	3	1	1	3	5	2	2
2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	5
2	4	3	5	1	2	5	2	3	3	1	5	5	1	5	3	3	1	2	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

4	3	3	3	4	1	1	1	1	4	2	1	2	3	3	1	3	2	2	1
1	1	4	4	4	1	5	1	1	5	1	5	2	4	1	1	5	1	1	1
3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	2	4	5	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

Anexo N° 03 – Base de datos de la Muestra.

Sexo	Edad	Regimen	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
2	35	1	3	1	1	2	1	1	5	2	2	1	2	3	2	2	2	5	4	3	4	5	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2
2	23	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	3	2	5	2	5	5	1	1	1	1	3	2	2	4	3	1	1	2	1	2	3	2	4	4	2
2	48	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	4	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	
1	25	5	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	5	5	1	2	2	2	2	5	1	1	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3
1	60	1	2	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	4	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2
2	24	5	5	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	1	5	4	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2
2	38	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	5	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
1	57	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	5	1	3	3	5	5	5	2	5	5	5	4	3	1	1	1	2	3	5	2	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	5
2	45	2	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	3	3	5	1	1	3	1	5	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	1	1	4	4	5
2	28	4	5	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	1	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	1	2	1	3	1	1	3	3
1	33	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	1	3	3	1	3	5	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4
2	60	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	2	4	5	5	2	5	5	5	2	4	5	1	3	3	4	3	4	5	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
1	32	4	2	1	5	3	3	1	3	3	3	5	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	2	1	5	1	1	4	3	5	3	5	2	1	2	2	2	2	1	2	5	5
2	40	4	1	2	1	3	3	2	5	3	4	5	2	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	1	3	1	2	2	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	4	3	4	5
1	49	2	3	2	5	2	5	1	3	2	4	2	1	3	2	2	3	5	4	4	4	5	2	1	1	3	4	4	3	4	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	5	5
2	27	2	5	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	3	3	5	2	4	2	3	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4
2	37	5	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3
2	27	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	2	4	4	4	1	1	2	3	2	3	4	4	3	4	1	2	1	1	1	1	4	2	1	3
1	26	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	1	3
2	24	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	3	4	5	1	3	2	3	3	1	1	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3
1	32	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	1	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2
1	33	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	3	1	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3
1	37	3	5	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	4	4
1	39	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	1	5	3	3	1	3	1	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3
2	25	5	5	1	5	4	4	1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	2	3	2	2	3	3	3	1	5	1	1	1	1	1	4	3	1	4	4
1	26	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3
2	24	3	4	2	5	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	5	5	5	1	5	1	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
1	28	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	2	5	3	2	2	2	3
1	39	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	2	1	2	1	2	3	4	4	2	2	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4
2	44	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	4	4	2	3	4	1	2	2	2	3	4	2	2	2	4
1	34	5	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
2	23	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3

1	27	5	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	4		
1	28	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	1	4	4	5	1	3	4	4	4	2	3	3	2	2	1	1	3	2	5			
2	45	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	4	3	5	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	2	1	2	5	1	1	1	1		
1	37	3	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	4	
2	47	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	3	3	2	5		
2	25	5	5	1	5	1	4	1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	5	1	1	1	3	3	3	3	1	5	1	1	1	2	2	4	3	1	4	4		
1	23	3	4	2	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	2	1	1	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2		
1	26	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1		
1	38	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
1	39	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	1	3	2	3	4	3		
2	27	1	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	5	4	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3		
2	25	5	3	2	3	3	3	2	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1		
1	40	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	5	3	4	3	4	1	1	4	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4		
1	36	1	4	2	5	3	1	1	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	26	5	4	2	4	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	5	2	4	5	4	1	2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2		
2	27	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	1	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2		
1	34	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	1	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2		
1	29	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2		
1	23	2	1	2	3	1	3	2	4	2	3	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	2	5	4	5	4	5	2	1	2	1	1	2	3	4	5	4	5		
1	24	5	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
1	28	5	4	2	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4		
1	37	4	3	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3
2	23	2	4	4	3	3	4	4	2	4	5	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	1	1	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	1	3	3	2	3	4		
1	25	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	
1	25	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	1	1	3	1	4	2	3		
2	25	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3			
1	32	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3		
1	30	2	4	2	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3		
1	25	5	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	1	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3	5	2	2	5	3	2	2	2	3	
1	33	3	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	1	3	2	2	2	1	3	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	5	1	2		
2	23	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	4	3		
1	21	5	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	1	2	1	1	1	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3		
1	25	5	2	5	3	1	1	3	5	5	2	4	3	5	1	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	1	2	5	1	1	1	1	1	2	4		
2	45	5	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	23	5	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	1	4	3	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	40	3	2	5	5	3	1	3	5	4	4	4	3	5	1	3	4	4	4	5	4	4	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	5	2	1	1	2	4	4	5		
1	45	3	2	5	5	4	1	3	5	3	3	3	3	5	1	3	4	5	2	4	4	4	2	2	3	3	3	1	2	1	1	4	1	2	5	2	2	1	2	3	3	3		

2	28	5	4	2	5	3	4	3	4	2	4	4	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	2	1	1	1	2	4	4	4		
2	26	3	3	1	4	3	1	3	4	4	2	1	2	5	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	1	5	3	1		
1	20	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1			
1	20	5	3	1	3	3	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
2	25	3	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2		
1	23	3	2	2	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	5	3	4	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3		
2	35	5	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	5	3	4	4	5	2	2	4	4	4	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	3	
2	21	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	
2	23	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2		
2	59	1	2	1	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	21	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1		
2	18	5	3	2	4	3	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	3		
2	18	5	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	2	4	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3		
2	25	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	5	2	4	2	2	3	5	2	2	1	3	3	4	2	1	2	1	2		
2	49	1	1	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2		
1	58	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	4	2	3	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	
2	22	3	1	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2		
2	21	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	5	5	4	2	3	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1	35	5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
1	24	3	1	1	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4		
1	28	3	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4
1	21	5	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3		
1	24	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2		
2	63	1	1	1	5	3	1	1	5	1	2	2	1	1	2	1	2	4	3	4	3	4	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1		
2	40	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
1	27	4	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	1	1	1		
1	32	4	2	4	5	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2		
1	48	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2		
1	19	5	2	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	4	2		
1	23	5	2	5	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	5	3	5	3	5	5	2	1	1	1	1		
2	23	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	5	4	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
1	20	5	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1		
1	50	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1		
1	21	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1		
1	25	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1			
2	27	4	3	3	4	5	4	2	3	2	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	4	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2		
1	32	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	1	3	4	3	3	4	2	1	4	2	1	3	2	3	2	4		

2	30	4	3	3	3	5	4	2	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	1	2	2	4	1	2	3	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3			
1	28	4	4	2	5	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	3	2	3	5	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2		
1	42	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	
1	31	4	2	3	5	3	4	2	3	2	5	4	2	1	5	2	4	2	3	4	2	3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	5	2	3	3	3	4	5	1	1	2	1			
1	21	5	2	2	4	4	4	2	5	4	2	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	2	1	1	1	3	2	5	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2			
1	38	4	5	2	5	5	5	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1			
1	30	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3			
1	28	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	3	2	4	3	3	1	2	1	2	1	3	4	1	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2			
2	24	3	5	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	5	1	1	1	2	3	1	1	5	4	1			
1	55	3	4	3	4	5	4	3	5	3	2	3	2	5	3	5	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	4	1	3	5	2	2	2	4	3			
1	42	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
1	65	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1			
2	27	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1		
2	32	2	2	3	2	4	2	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2			
2	25	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	1	1	3	4	3	1	1	1	2	1	4	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1			
2	36	1	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	2	5	5	5	5	1	5	3	3	4	3	3		
1	25	3	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	2	4	1	4	4	1	1	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3
2	39	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	1	2	1	1	2	5	2	2	2			
2	32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	5	4	1	2	1	2	3	3	2	2	3			
1	39	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	5	3	3	2	1	1	1	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2		
1	25	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1		
2	22	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3		
1	24	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2		
1	29	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3			
1	32	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2			
1	33	3	5	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1		
1	25	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1		
2	27	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2			
2	62	1	1	2	4	2	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2	23	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	5	3	3	4	4	4			
1	50	1	4	3	5	5	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
2	32	1	5	3	5	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2		
2	22	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	4	4	2	3	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
2	22	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	5	3	1	1	2	1	1	2	1	3	4	3	5	5	5	5	3	1	1	1	2		
2	28	3	4	1	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3			
1	26	3	4	2	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	4	4	4	1	3	4	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	30	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	5	1	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		

2	28	3	4	4	5	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	2	1	4	3	3	3	3	2	1	2	1	4	1	3	1	2	2	2		
2	24	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	2	1	2	2	1	1	4	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	4		
1	23	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1		
2	26	3	3	1	4	3	4	3	2	5	3	4	3	5	2	5	5	4	2	5	3	2	1	2	2	2	4	3	1	1	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1		
2	44	1	1	2	4	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	4	
1	30	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3		
2	25	5	3	2	4	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3		
1	22	5	3	2	3	4	1	3	4	3	4	2	1	3	3	4	4	2	2	4	4	2	1	3	1	4	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
2	46	1	5	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	5	1	1		
2	24	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2			
1	22	5	2	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	1	1		
1	29	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1		
1	24	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	26	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1		
2	28	4	4	3	4	5	4	2	3	2	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2			
1	33	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4		
2	31	4	3	3	4	5	4	2	5	3	4	2	4	4	5	4	4	2	4	5	2	2	1	2	3	2	1	2	3	5	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	3		
1	29	4	4	2	5	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	2	1	2	2	1	1	2	3	5	4	2	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2		
1	35	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	1	1	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	1	2	4		
1	34	4	2	3	5	3	4	2	3	2	5	4	2	1	5	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	1	1	1		
1	33	5	2	2	4	3	4	2	5	4	2	4	5	5	4	3	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3		
1	35	4	5	2	5	5	3	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	1	1	1	1	1		
1	32	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	1	1	3		
1	29	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	2	4	3	2	1	1	1	2	3	3	4	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
2	23	3	5	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	1	2	2	1	1	5	4	1		
1	54	3	4	3	3	5	4	3	5	3	2	3	2	5	3	5	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	1	2	2	3	5	2	3	3	2	3		
1	34	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2		
1	67	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1		
2	26	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3		
2	31	2	2	3	2	4	2	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2		
2	24	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	1	1	2	2	2	1	3	3	1	3		
2	24	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	3	3	1	1	4	3	4	3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	3	4	3	3		
1	26	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	1	4	4	4	2	5	3	1	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
2	25	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	
2	32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	5	1	3	2	1	4	3	3	3	1	3		
1	28	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
1	26	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	

2	23	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	5	4	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3			
1	25	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1			
1	30	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
1	32	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	1	4	4	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	2			
1	32	3	5	3	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1			
1	26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
2	28	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2
2	60	1	1	2	4	2	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	24	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	2	1			
1	49	1	4	3	5	5	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2		
2	33	1	5	3	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2		
2	23	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	1	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3			
2	24	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3			
2	27	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	4	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	2	4	3			
1	25	3	4	2	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	2	3			
2	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3		
2	27	3	4	4	5	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	2	3	1	3	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3			
2	25	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	4	2	1	1	1	1	2	1	4	1	3	1	3	1	1	1	3	4	2	3	1	3	1			
1	22	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1			

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

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

Anexo N° 06 – Memorándum de autorización de la MPSR.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN
JULIACA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MEMORÁNDUM N° 3223-2019 -MPSR-J/SG-RR.HH.

DE : Lic. Lizet Mayra Carbajal Vargas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.

AL (A) : Sr. CLEVER ROY CARCAUSTO MAMANI

ASUNTO: Ejecución de Instrumento de Investigación

REF. : 1) Exp. Adm. 2019-53296
2) Constancia

FECHA : Juliaca, 26 de Noviembre del 2019

Por medio del presente, le comunico a Ud. que, en atención al documento de la referencia, que el día 29 de Noviembre del 2019, hará su prueba de Ejecución de Instrumento de Investigación, en su condición de Egresado de la Universidad Nacional de Juliaca, al personal de todas las Gerencias, como Sub Gerencias y otras dependencias, en la que se estipule la información del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de San Ramón - Juliaca, y condición laboral o modalidad de contrato, se les exhorta dar las facilidades del caso para su cumplimiento para que pueda elaborar su estudio de investigación.

Su horario de 8 a. m. hasta 5.00 p. m. deberá de asistir con el **TERNO DE SU INSTITUCIÓN O TERNO OSCURO.**

Atentamente

C.c.
GEMU
GEAG
SGRRHH
ESCA
COAS
INTERESADO
ARCHIVO

Anexo N° 07 – Carta de presentación de la Unidad de Investigación de la UNAJ.

Universidad Nacional de Juliaca
Vicepresidencia de Investigación
Unidad de Investigación de la Escuela de Gestión Pública y Desarrollo Social

CONSTANCIA

Mediante la presente, se hace constar que:

Clever Roy Carcausto Mamani,

tiene un proyecto de tesis titulado:

**Implicancia de la nueva ley de servicio civil con relación a la motivación
laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial San
Román - Juliaca, 2019**

que ha sido APROBADO el 05 de noviembre del 2019, por lo que se encuentra en fase de ejecución actualmente.

Se expide la presente a petición del interesado con fines de ejecución del proyecto de tesis.

Juliaca, 14 de noviembre del 2019



Gustavo Luis Vitca Colquehuanca
Unidad de Investigación
Gestión Pública y Desarrollo Social

Anexo N° 08 – Cuadro de Asignación de Personal de la MPSR – 2019.

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL

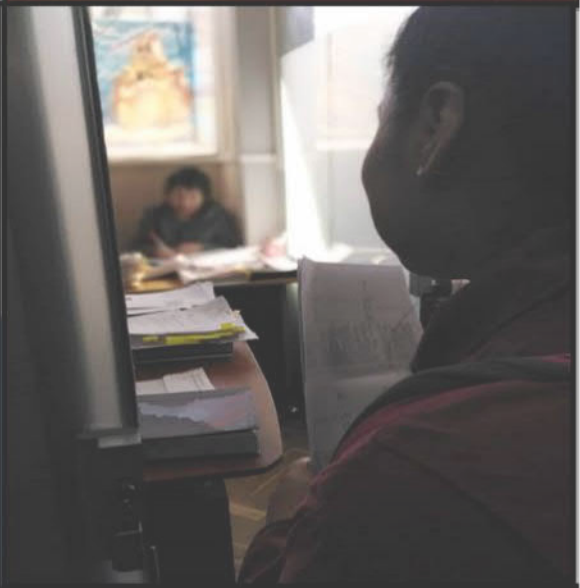
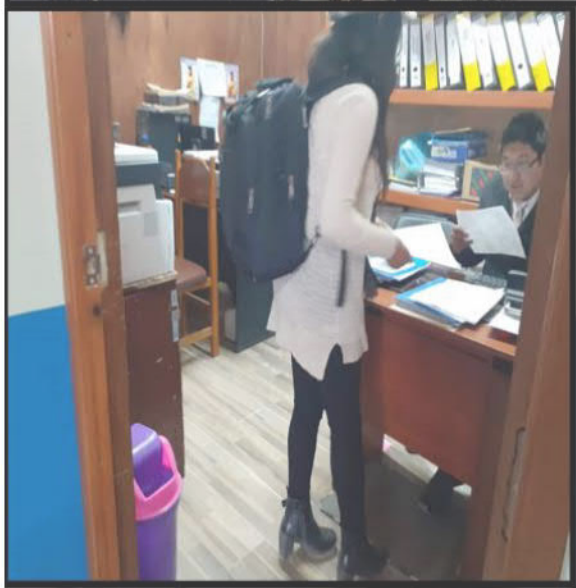
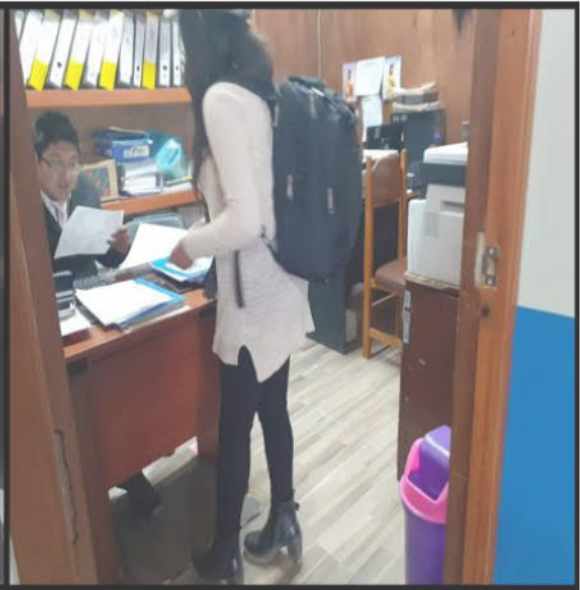
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN JULIACA
SECTOR : GOBIERNOS LOCALES

ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	DS	EJ	ES	AP	TOTAL	
ORGANO DE DIRECCION	2	3	0	0	3	5	13	
Alcaldía	1	3	0	0	1	2	7	
Gerencia Municipal	1	0	0	0	2	3	6	
ORGANO DE CONTROL	0	0	1	0	4	1	6	
Oficina de Control Institucional	0	0	1	0	4	1	6	
ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL	0	1	0	0	4	2	7	
Procuraduría Pública Municipal	0	1	0	0	4	2	7	
ÓRGANO DE ASESORAMIENTO	0	2	0	3	10	7	22	
Gerencia de Asesoría Jurídica	0	1	0	0	4	2	7	
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	0	1	0	3	6	5	15	
ÓRGANO DE APOYO	0	3	0	11	24	59	97	
Secretaría General	0	1	0	3	2	12	18	
Gerencia de Administración	0	2	0	4	11	40	57	
Unidad Formuladora de Proyectos de Pre inversión	0	0	0	1	3	2	6	
Unidad de Supervisión y Liquidación de Obras	0	0	0	1	4	1	6	
Ejecución Coactiva	0	0	0	1	2	3	6	
Unidad de Comunicación e Información al Vecino	0	0	0	1	2	1	4	
ÓRGANO DE LÍNEA	0	9	0	27	36	188	260	
Gerencia de Administración Tributaria	0	1	0	3	1	25	30	
Gerencia de Infraestructura	0	1	0	3	7	13	24	
Gerencia de Desarrollo Urbano	0	1	0	3	7	16	27	
Gerencia de Desarrollo Social	0	1	0	4	6	37	48	
Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente	0	1	0	3	5	21	30	
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	0	1	0	3	4	8	16	
Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento	0	1	0	3	0	41	45	
Gerencia de Fiscalización y Control	0	1	0	2	0	10	13	
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	0	1	0	3	6	17	27	
ÓRGANO DESCENTRALADO	0	0	0	3	7	0	10	
Unidad de Gestión de Residuos Sólidos - UGRS	0	0	0	3	7	0	10	
TOTAL	2	18	1	41	81	300	415	



Anexo N° 09 – Fotos de visita al área de estudio.







UNW