

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Ley del servicio civil y la motivación laboral, Proyecto
Especial Chinecas Nuevo Chimbote, 2020.**

Tesis para obtener el título profesional de licenciado en
administración

AUTORA: flor De María Quispe Díaz

ASESOR: Jorge Alejandro Lujan Torres

CHIMBOTE-PERU

2020

1. Palabra clave

Tema	Ley del servicio Civil, y la motivación laboral
Especialidad	Talento Humano
Líneas de investigacion	Código OCDE 5 Ciencias Sociales 5.2 Comportamiento Organizacional 5.2.8 Gestión de personas

KEYWORDS

Theme	Civil service law, labor Motivacion
Speciaty	Human talent
Line of research	OECD code 5 Social sciences 5.2 Organizational behavior 5.2.8 People Management

2. Ley del servicio civil y la motivación laboral, proyecto especial CHINECAS, Nuevo Chimbote, 2020.

3. Resumen

El proyecto de investigación tiene por título ley del servicio civil y la motivación laboral Proyecto Especial CHINECAS Nuevo Chimbote, 2020; tuvo como objetivo determinar de qué modo la ley del servicio civil, influye en la motivación laboral, del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

Esta investigación, de tipo no experimental, teniendo un diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal. La población fue conformada por 20 trabajadores del Proyecto Especial CHINECAS, cuya muestra de estudio fue de 20. Siendo empleada la técnica encuesta y el instrumento se aplicó el cuestionario. El cual se validó mediante juicio de tres especialistas. Para determinar la fiabilidad se aplicó la técnica del alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.744 para la variable Ley del Servicio Civil y 0,824 para la variable Motivación Laboral. Se realizó el análisis estadístico de los resultados obtenidos en los programas Excel y SPSS 2.5; y para implantar la correlación se utilizó la técnica de Taub de Kendall.

En esta investigación se concluye que la Ley del Servicio no se relaciona con la Motivación Laboral en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS; debido que a través de la prueba de hipótesis del Chi cuadrado, a un nivel de significancia del 0.077, mayor al 0.05, se aceptó la hipótesis nula rechazó la hipótesis alternativa.

4. Abstract

The research project is entitled Civil Service Law and Labor Motivation Special Project CHINECAS Nuevo Chimbote, 2020; It's objective was to determine how the civil service law influences the labor motivation of the administrative staff in the special project CHINECAS of Nuevo Chimbote, 2020.

This research, non-experimental, having a descriptive-correlational, cross-sectional design. The population was made up of 20 workers from the CHINECAS Special Project, whose study sample was 20. The survey technique was used and the questionnaire was applied. Which was validated through the judgment of three specialists. To determine the reliability, the Cronbach alpha technique was applied, the result of which was 0.744 for the Civil Service Law variable and 0.824 for the Labor Motivation variable. Statistical analysis of the results obtained in Excel and SPSS 2.5 programs was performed; and to implant the correlation, the Kendall's Taub technique was used.

In this investigation it is concluded that the Service Law is not related to Labor Motivation in the administrative workers of the CHINECAS Special Project; Due to the fact that through the Chi square hypothesis test, at a significance level of 0.077, greater than 0.05, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected. In this investigation it is concluded that the Service Law is not related to Labor Motivation in the administrative workers of the CHINECAS Special Project; Due to the fact that through the Chi square hypothesis test, at a significance level of 0.077, greater than 0.05, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejecte

ÍNDICE

1. Palabras clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN	
5.1.Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2.Justificación de la Investigación	12
5.3.Problema	13
5.4.Conceptualización y Operacionalización de las variables	13
5.4.1. Conceptualización de las variables	13
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	20
5.4.3. Matriz de Operacionalización de las variables	21
5.5.Hipótesis	23
5.6.Objetivos.....	23
6. METODOLOGÍA	24
6.1.Tipo y diseño de Investigación	24
6.2.Población y muestra.....	24
6.3.Técnica e instrumento de Investigación.....	24

6.4.Procedimiento y análisis de la información.....	25
7. RESULTADOS	26
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	38
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
9.1 Conclusiones.....	44
9.2 Recomendaciones.....	46
10. AGRADECIMIENTOS	48
11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.....	49
12. ANEXOS.....	53
ANEXOS 01: Cuestionario	
ANEXOS 02: Matriz de Consistencia	
ANEXOS 03:Base de Datos de Prueba Piloto	
ANEXOS 04 : Análisis de Confiabilidad	
ANEXOS 05: Juicio de Expertos	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de la Ley del Servicio Civil, en el personal Administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, 2020	26
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de Ley del Servicio Civil, según percepción de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.....	27
Tabla 3: Nivel de Motivación Laboral, según percepción de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.....	28
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la Motivación Laboral, según percepción de los trabajadores administrativos del proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote,2020... ..	28
Tabla 5: ley del servicio civil y la Motivación Laboral	29
Tabla 6: Relación entre la dimensión ley del servicio civil con la variable Motivación Laboral	30
Tabla 7: Correlaciones Incorporación al servicio civil y la motivación laboral	31
Tabla 8: Incorporación al servicio civil y la motivación laboral Pruebas de chi-cuadrado.....	32
Tabla 9: Correlaciones de Gestión del Rendimiento y Motivación Laboral	32
Tabla 10: Relación entre gestión del rendimiento con la variable Motivación Laboral	33
Tabla 11: Correlación Gestión de la Capacitación con la Motivación Laboral	33
Tabla 12: Gestión de la Capacitación y su relación con la Motivación Laboral	34

Tabla 13: Correlación entre la dimensión Compensaciones con la variable Motivación Laboral	35
Tabla 14: Compensaciones y la Motivación Laboral	35
Tabla 15: Correlación entre la dimensión Derecho Colectivo y la Motivación Laboral	36
Tabla 16: Derecho Colectivo y la Motivación Laboral.....	37

5. Introducción

Antecedentes y Fundamentación Científica

Antecedentes

Cencías (2018), de acuerdo a la tesis “Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y gestión de recursos Humanos” tesis de Maestría de la universidad Cesar Vallejo de Huancavelica, se llega a la conclusión que preexiste una correlación positiva muy débil en la culminación del moderación del servicio civil con la empresa en el jefatura regional de Huancavelica, Peru-2018.

Suarez (2018), En su investigación para la Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, llamada “Ejecución de la ley del servicio civil y desempeño”, nos dice estableció la objetividad de un lazo entre la ejecución de la Ley Servir y el ejercicio laboral.

Vera (2018), En su tesis de “Incidencia la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos” tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Trujillo, concluye que existe una incidencia positiva indicando que la ley del servicio civil incide positivamente en la tarea de recursos humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión-periodo 2018.

Espinoza , et al (2018),En su tesis de “La ley del servicio civil (ley 30057), a beneficio laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco” tesis de titulación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en donde concluye que la ley servir a través de las

habilidades otorgadas por servir en su Incorporación , en la Gestión del Rendimiento, la Gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han obtenido de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Bocanegra (2017), En sus tesis de “La Ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del Recurso Humano ”tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Trujillo, concluye, los servidores de la unidad de gestión educativa local Sánchez Carrión, en mayor número conocen la ética del servidor público, teniendo a su vez a los contratados mediante el régimen del D. Leg 1057 quienes omiten dicho documento ya que la mayoría de trabajadores no son estables en la función pública.

Morán (2017), En su tesis de “Ley del servicio civil y la administración” “Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Cusco, concluye que está en una implementación y conocimiento regular la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Civil en la Municipalidad de Canas Provincia de canas de la región de Cusco.

Apolinaro (2017), En su tesis” Ley del Servicio Civil: “Dificultades en su proceso de tránsito en la dirección regional de agricultura” ”tesis titulación de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, concluye que existe brechas entre las perspectivas y prospectiva de la dimensiones pertenecientes a ley del servicio Civil fundamentado en la verificación de puestos en procesos oportunidades de progreso y autoevaluación profesional.

Palacios (2019), En su tesis de “Motivacion y Engagement Laboral” ”tesis de Maestría de la universidad Cesar Vallejo de Chimbote, el autor concluyo que coexiste una relación entre la Motivación y el Engagement

profesional representa que existe cierto bienestar en el trabajador que se ve reflejado en ambiente optimista para el desempeño laboral.

Chirinos (2019), En su tesis de “Motivación y satisfacción laboral “ ”tesis de Maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huaura, acuerdo al autor precisa que los trabajadores que laboran en la corte suprema de Huaura tienen menos aceptación en la motivación laboral y alta insatisfacción laboral en los trabajadores.

García N., Medina M., Villanueva W., (2018), En su tesis de “La motivación y su influencia en el desempeño laboral “ “tesis de licenciatura Universidad Peruana las Américas de Lima, concluyo que los trabajadores desplegaron sus acciones en situaciones incómodas por lo cual se precisa que la necesidad, donde creían explicar mucho más, ahora sienten que no son recompensados, tienen estímulo alguno para resolver cualquier tipo de problema.

Huampa (2017), En su tesis del “Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral” tesis de titulación de la Universidad Nacional de San Agustín, concluye, programa motivacional muestra resultados positivos al mejorar la satisfacción laboral de un nivel parcial.

Cubas (2016), de acuerdo a la tesis de “Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal “ tesis de titulación de la Universidad Señor de Sipán de Pimentel, se concluye que los colaboradores no tienen buena motivación laboral para desempeñarse eficazmente, cabe precisar que el 25% de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras el 5% tienen un grado de motivación medio.

Fundamentación científica

LEY DEL SERVICIO CIVIL

Juan Carlos Cortázar Velarde (2014), en su libro: una década de reformas del servicio civil en América Latina(2004-13).

De acuerdo a lo relacionado el autor precisa que todo ocurrió en América latina en aproximación a la última década que ha venido cambiando el profesionalismo en la administración pública en mención a un régimen laboral equitativo , justo y de carrera, según mi apreciación es te nuevo régimen se está aplicando y está dando buenos resultados y se ve reflejado en los ciudadanos, así mismo con este nuevo régimen se están incorporando a la clase media trabajadora donde se está viendo reflejado en el aumento de profesionales a diferencia de los años anteriores ,esto se está observando al incremento en los centros de estudio y de preparación, academias, institutos y centros de capacitación, de similar manera, como la comunicación virtual y relatando con territorios relacionados a internet y creando más fácil los cursos de capacitación en perfil profesional donde se encuentren fuera de las ciudades y así poder tener un desarrollo más actualizado.

Villalobos (2009), en su libro: el servicio competitivo de carrera y los cambios de la gestión pública de México. Según el autor el servicio competitivo de carrera precisa que existen pactos para reducir la falta del período de la desnacionalización en el despilfarro en las organizaciones gerenciales, que inició en algunos obstáculos para superar los cambios regulatorios.

Así mismo en el cumplimiento de los gobiernos administrados por la totalidad, de la colaboración en jefes de la dirección privada, hacia la humanidad usual por lo tanto en cada administración tiene probabilidad esencial, independiente de realizar cambios en los intereses para el personal y los clientes.

Pardo(2016) en su libro: el servicio civil de carrera para un mejor ejercicio en la gestión pública, según el autor en la inspiración al servicio contribuye en el fortalecimiento la gestión pública abierta; depender de sus cláusulas diferentes que permita expresar y tener lucidez , así mismo se analiza que la administración de la profesión personal no militar fue incorporada mediante el modelo tradicional directa, registrado cosmovisión administrativa y experimentado según la presentación de una nueva administración pública.

La Ley del servicio civil –Ley N°30057

La ley del servicio –Ley N°30057, fue aprobada el 04 de julio del 2013, y así mismo trajo discusiones, a nivel de todas las entidades públicas del estado peruano, dicha ley descubre como objetivo primordial el reordenamiento de la gestión de los servicio públicos.

El reglamento de la ley 30057, fue aprobado por el poder ejecutivo y publicado en junio del 2014, donde dispone de 270 artículos y 18 disposiciones complementarias modificatorias, y una disposición complementaria derogatoria y tres anexos, que a su vez está comprendida por dos segmentos:

-En el primer segmento se describe las normas comunes a todos los regímenes y entidades.

-En el segundo corresponde al régimen del servicio civil, dentro de los títulos de este último se encuentra ,primero los derecho de los servidores civiles, como son incorporación, obligaciones e incompatibilidades, en la incorporación al servicio civil, se encuentra los mecanismos de impugnación del termino del servicio civil y los grupos de los servidores civiles, en tal sentido que el estado peruano pretende reparar bajo una panorama normativo; edición oficial de la ley del servicio civil, sus reglamentos y precedentes administrativos.

-vinculación: De acuerdo a lo establecido en nuevo régimen el personal seleccionado por concurso, de méritos contara con un plazo estipulado de

30 días calendario; para acercarse el organismo de recursos de personas para la inducción correspondiente y poder asumir al puesto por el que fue concursado de lo contrario al no presentarse en el prórroga indicado la entidad tendrá que dejar sin efecto el concurso de méritos, así mismo se precisa que cuando un trabajador ingresa al nuevo régimen asume que el vínculo con la organización es de un periodo indeterminado, si no hay otro preámbulo en las excepciones de ley ;reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-PCM,2014)

-Inducción. Habitualmente la encargada en inducción es el área de Recursos Humano que amerita como objetivo principal brindar al trabajador la información general de los instrumentos y normas internas y final mente conocer su puesto de trabajo.(reglamento general de la ley del servicio civil – N°040-2014PCM,2014)

-periodo de prueba. Con respecto al periodo de prueba se tiene como objetivo realizar el seguimiento y precisar sus habilidades y prácticas en el sitio de trabajo poniendo a prueba sus conocimientos obtenidos y aplicados en nuestra organización y también se objetara el buen clima laboral con sus compañeros de trabajo..(reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014PCM,2014)

Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño

Se precisa que la etapa de gestión del provecho y de la evaluación se identificara el rendimiento en los servidores, por lo tanto se reconoce el aporte brindado de los trabajadores que llegaron alcanzar sus objetivos y metas programadas y a su vez quedara como evidencia el requerimiento de las necesidades solicitadas para la progreso del ejercicio de su puesto de trabajo, y por lo cual se debe tener en cuenta a los directores públicos en la condición de confianza, para que se pueda complementar y poder llegar a lo más ansiado que es la meta establecida. (reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014PCM,2014) , la ley del servicio civil se comprende que la tarea del rendimiento tiene un paso de evaluación del

ejercicio tiene en finalidad, estimular el buen rendimiento y el compromiso del trabajador..

-Etapa de establecimientos de niveles y compromiso

En esta etapa comprende al compromiso del proceso donde se establecen acuerdos de los objetivos y metas trazadas en cada dirección por lo cual cada servidor tendrá una meta individual en el periodo de prueba que estará en paralelo con el tipo de rendimiento en el desempeño de las metas que serán objetadas por parte del responsable del área y así ser derivadas por su jefe de la unidad o gerencias donde correspondan.(reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-PCM.2014)

-Etapa del seguimiento del desempeño:

En esta etapa comprende que después de definir las metas y compromisos y si mismo asignar las responsabilidades para el estimado y el evaluador, esto implica que el evaluador tendrá que en la orientación, motivación y brindar el apoyo incondicional.(reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-pcm,2014).

-Etapa de evaluación de los servidores civiles

Se puede detallar que en la etapa de evaluación de los servidores civiles está conformado por un evaluador que dará fe y seguimiento a lo largo del tiempo donde se precise y revise las evidencias registradas en los resultados obtenidos, y también se revisara el cumplimiento y los compromisos establecidos de acuerdo al nuevo régimen, por lo cual para ello servirá para ser registrado en la base de datos para emitir los ascensos.

reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-PCM.2014)

Gestión de la Capacitación

Se puede informar que la servicio de la aprendizaje está comprendida por la ley del servicio civil, en el objetivo principal, cerrar los obstáculos identificadas por los servidores civiles, fomentando las competitividades, destrezas y empezar, apoyar a la mejora aptitud de los trabajadores brindando a los pueblos, las labores que toma el gobierno y lograr con los objetivos ciudadanos. Por lo tanto se fomenta habilidad el fortalecimiento

del servicio civil, es más importante en mejorar la eficiencia en la administración pública. Puedo agregar que los principales encargados del aprendizaje de los trabajadores es el ente regulador SERVIR y más aún las direcciones o unidades de recursos humanos, y se afirma que servir es el principal órgano del aprendizaje del sector público y todo ello conlleva a realizar una gestión y evaluar la política de la evaluación.(reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014PCM-2014)

-Formación Laboral: se puede señalar que la capacitación tiene como objetivo conseguir que los trabajadores civiles , con cursos, talleres, seminario, diplomados u otros, en el caso que se conduzca a grados académicos o títulos la entidad no está permitida de realizar ese tipo de formación.(reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014-PCM-2014)

-Formación profesional : se puede precisar la formación que conlleva a obtener principalmente , el grado de maestrías que son indispensablemente, áreas que amerita tener el grado de maestría.
reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-PCM-2014)

Las compensaciones

Permítame explicarle que las compensaciones del nuevo régimen N°30057(2013),afirma es un conjunto de entradas y beneficios que percibe el trabajador al retribuir la prestación de su servicio en la entidad que su contratado y de acuerdo al puesto que ocupa ,por otro lado tenemos dos tipos de compensaciones las cuales tienen un cálculo diferente:

-compensación no económica: por lo consiguiente se puede precisar que las compensaciones no económicas tienen a retribuir en bienes y/o servicio que la organización publica paga o traspasa en favor de un trabajador, de acuerdo a las bienes presupuestarias y de infraestructura de la entidad.
Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria pj.44

Derechos colectivos

Se puede señalar que el derecho colectivo está conformada por los trabajadores y principalmente relacionados con la organización colectiva, donde el nuevo régimen constituye que el servidor tienen derecho a organizarse con el fin de defender sus derechos e intereses. Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria.

-derecho de sindicalización: en fundamentación al nuevo régimen, precisa que la libertad sindical tienen como opción a los servidores poder afiliarse y desafiliarse de una organización sindical que este realmente constituida y registrada. Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia. Artículo 41 Pj.53.

-derecho a huelga: en el derecho a la huelga tiene como fundamentación a la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayormente por los trabajadores y ejecutada de forma prudencial y en forma pacífica por los servidores civiles, y teniendo en consecuencia el abandono del trabajo, antes de ello los dirigentes que conforman el sindicato están obligados a emitir una carta a la institución, objetando el motivo de la huelga con una anticipación de 15 días calendarios. **Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria. Artículo 45 Pj. 55.**

Motivación Laboral

En la actualidad la administración pública está en un transcurso de dificultades en el servicio de recursos de personas, debido a la baja de estimulación y responsabilidad en los trabajadores, de tal manera que se refleja en la prestación de servicio a la ciudadanía.

Se puede precisar que las variables motivacionales, versiones teóricas, proporciones y enfoques ha generado explicar las motivaciones en un ser hacia la sociedad.

Remuneración /salario

Por sobre todo, preciso que la salario es un incentivo complejo por el cual la mayoría de las personas trabaja, y por el otro lado se tiene al capitalista que para ello significa, poder y prestigio.

Koontz 1998, precisa que el salario el elemento más significativo de la motivación, es una compensación inteligente que se deberá incluir en un sueldo asegurado y variable.

-compensación: de acuerdo al puesto asignado la motivación y satisfacción ayuda a lograr, mantener un impulso de trabajo, beneficiosa en la falta de bienestar y compensación lograda puede afectar económicamente a la rendimiento de la organización, y poner a evidencia una disminución en el clima laboral y poder afectar al desempeño o a la productividad.(Gan&berbel,2001).

Contenido del trabajador

Piero& prieto, (2007), afirman que las motivaciones específicas tienen como presente el contenido de trabajo, entre ellas tenemos las siguientes características:

-característica de la tarea, el autor quiere decir que en el conjunto de conocimientos especifican que se debe hacer dentro de las características tenemos, interés, variedad, importancia e identificación.

-Autonomía para la realización de la tarea, De acuerdo al autor se precisa que el trabajador, tiene reacciones de ser autónomo e independiente en el trabajo y en la toma de decisiones coherentes en su tarea, en la autonomía que también puede conducir a una emoción y compromiso .

-oportunidad de utilizar conocimientos , habilidades y destrezas, por lo general es un factor que motiva y produce un ajuste de opinión en la característica del puesto de los servidores que se tiene que ejecutar así mismo se entiende , que el puesto resulte retador para las personas que tengan capacidad para lograr retos.

Oportunidades de ascenso: de acuerdo a ello se precisa que en una organización se puede generar el permiso de una elevación y a un puesto superior, con responsabilidades y sueldo mayor, por lo tanto Sánchez 2013, precisa que una empresa tiene su equipo de servidores que concluye que es el más trascendente de sus activos.

-Igualdad de oportunidad: existiendo la norma del servicio civil se puede precisar generalmente que la gestión pública no distingue ni realiza discriminación. (Ley del Servicio civil N°30057)

Estabilidad en el empleo.

Pérez 2004, según el autor, se refiere a la estabilidad como derecho que tiene el servidor al conservar su puesto de trabajo, puede variar cuando el trabajador no incurra a faltas graves anticipadamente determinadas, en la duración del trabajo.

Toyama 2005, se refiere que la duración laboral, es un derecho ganado en busca la conversión del contrato.

-Derechos inherentes a servir: según el servicio civil semejante que los otros regímenes profesionales provee en los trabajadores una serie de derechos con el objetivo de proteger su duración.

-Calificaciones. En las calificaciones de rendimiento se puede precisar que en observaciones a los servidores que ha recibido formación por parte de la unidad de personal por segunda vez se cierran todos los obstáculos existentes dentro de un periodo de cinco años calendarios en el mismo puesto.(reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-PCM,2014).

Cese por desaprobación: los trabajadores hubieran tenido una calificación desaprobativa serían desagregados automáticamente de la organización para

efecto la unidad de personal deberá proyectar la formalización del término mediante resolución que determina el cese por haber desaprobado (Reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-pcm-2014).

5.2 Justificación

Justificación teórica

Efectivamente la tarea de los servidores públicos en el Perú ,se caracterizan la competencia y en las faltas de planificación y dirección de forma coherente, según mi opinión todo esto ha causado un incremento desordenado en los servidores públicos que están perdiendo la noción e interés en su trabajo, teniendo en cuenta su remuneración todo ello se ve reflejado del día a día en diferentes instituciones públicas en la forma que solicita algún pedido , o en el mismo trabajador donde requiere algún derecho y no tiene resultado esto está reflejando durante los últimos años vividos; entonces la ley del servicio civil programa un acontecimiento de innovación que está situada a establecer ,el trabajo en servicio de recursos personas en el sector público, que determinara esencialmente a los servidores a capacitarse normalmente se precisa que la motivación como punto clave nos ayudara en el ejercicio laboral y el progreso profesional de cada servidor.

Justificación social

En el actual estudio es notable socialmente , porque beneficiara a los servidores y gerentes y a la localidad de Nuevo Chimbote y distritos aledaños para que sean tomados en cuenta por la empresa, respecto a la satisfacción de sus trabajadores administrativos de la misma manera que la información brindada del personal administrativo del Proyecto Especial CHINECAS, sea de gran importancia y pues permita , comparar la

información obtenida al final de la investigación con la información dada anteriormente.

5.3 Problema

¿De qué manera la ley del servicio civil, influye en la motivación laboral, del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020?

5.4 Conceptuación y operacionalización variables

5.4.1 Conceptualización de las variables.

Definición conceptual de la ley del servicio civil-ley N°30057

Es un régimen laboral que es representada por el servicio civil y que suplanta a los régimen laboral existente en los direcciones locales como es locación de servicio, régimen de la ley 216 y el régimen privado 728.

Definición operacional de la ley del servicio civil

Dimension1: incorporación al servicio civil

Se precisa que es un estatuto general de la ley del servicio civil donde se establece que la incorporación al servicio civil se realiza mediante un proceso de selección.

a) **Selección.-** se obtiene como objetivo convocar a las personas idóneas para la selección del puesto que fue expuesto en la base de mérito y de transparencia y que obtengan oportunidades en el proceso.

b) **Vinculación:** De acuerdo a lo establecido en nuevo régimen el personal seleccionado por concurso, de méritos contara con un plazo estipulado de 30 días calendario; para acercarse a la unidad de personal para la inducción correspondiente. reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-PCM,2014)

c) **Inducción:** Habitualmente la encargada de la inducción es el área de Recursos Humano que tiene como objetivo primordial brindar al trabajador la información general de los instrumentos y normas internas y finalmente conocer su puesto de trabajo.(reglamento general de la ley del servicio civil – N°040-2014PCM,2014)

d) **periodo de prueba:** Con respecto al periodo de prueba se tiene como objetivo realizar el seguimiento y precisar sus destrezas y habilidades en el puesto de trabajo poniendo a prueba sus conocimientos obtenidos y aplicados en nuestra organización y también se objetará el buen clima laboral con sus compañeros de trabajo..(Reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014PCM,2014)

Dimencion2: Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño

Se precisa que la etapa de gestión del rendimiento y de la evaluación se identifica en el rendimiento de los servidores, por lo tanto se reconoce el aporte brindado de los trabajadores que llegaron alcanzar sus objetivos y metas programadas y a su vez quedará como evidencia el requerimiento de las necesidades solicitadas.

a)Etapa de establecimientos de niveles y compromiso

En esta etapa comprende que después de definir las metas y compromisos y si mismo asignar los compromisos para el evaluado y el evaluador, esto implica en el evaluador tendrá que en la orientación, motivación y brindar el apoyo incondicional.(reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-pcm,2014).

b)Etapa del seguimiento del desempeño:

En esta etapa comprende que después de definir las metas y compromisos y si mismo asignar las compromisos para el evaluado y el evaluador, esto implica que el evaluador tendrá que en la orientación, motivación y brindar

el apoyo incondicional.(reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-pcm,2014).

c)Etapa de evaluación de los servidores civiles

Se puede detallar que en la etapa de evaluación de los servidores civiles está conformado por un evaluador que dará fe y seguimiento a lo largo del tiempo donde se precise y revise las evidencias registradas en los resultados obtenidos, y también se revisara el cumplimiento y los compromisos establecidos de acuerdo al nuevo régimen, reglamento general de la ley del servicio civil N°040-2014-PCM.2014)

Dimencion3: Gestión de la Capacitación

Se puede informar que la gestión de la capacitación está comprendida por el servicio civil, como objetivo principal, cerrar los obstáculos en los servidores civiles, fomentando las competitividades, destrezas para empezar a contribuir a la mejora en la calidad. reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014PCM-2014)

a) **Formación Laboral:** se puede señalar que la capacitación tiene como objetivo conseguir que los trabajadores civiles, con cursos, talleres, seminario, diplomados u otros, en el caso que se conduzca a grados académicos o títulos la entidad no está permitida de realizar ese tipo de formación.(reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014-PCM-2014)

-**Formación profesional** se puede precisar que en este tipo de aprendizaje conlleva a obtener esencialmente, el grado de maestrías que son indispensablemente en áreas que amerita tener el grado de maestría, y que está obligada a preparar a los servidores públicos.

Dimencion4: Las compensaciones

Permítame explicarle que las compensaciones de un nuevo régimen N°30057(2013), afirma es un contiguo de ingresos y beneficios que percibe el trabajador al retribuir la beneficio de su servicio en la entidad que su contratado y de acuerdo al lugar que ocupa.

a)Derechos colectivos

Se puede señalar que el derecho colectivo está conformada por los trabajadores y principalmente relacionados con la organización colectiva.Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria.

b) **derecho de sindicalización:** en fundamentación al nuevo régimen, precisa que la libertad sindical tienen como opción a los servidores poder afiliarse y desafilarse de una organización sindical que este realmente constituida y registrada. Edición oficial de la ley del servicio civil, y sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia. Artículo 41 Pj.53.

b) **derecho a huelga:** en el derecho a la huelga tiene como fundamentación a la obstáculo duradera y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente por los trabajadores a realizar de forma sacrificada de forma pacífica por los trabajadores, y teniendo en consecuencia el abandono del trabajo.

Definición conceptual de Motivación Laboral

Según Chiavenato (2017), precisa que la motivación es una etapa de la alineación que provee las equipos que reconocen el rápido conocimiento en el puesto y es aplicada por una persona logrando deducciones favorables (pg.332)

Definición operacional de Motivación Laboral

Dimensión 1: Remuneración /salario

Por sobre todo, preciso que el salario es un incentivo complejo y uno de los motivos por el cual la totalidad de las personas trabaja, y por el otro lado se tiene al capitalista que para ello significa, poder y prestigio.

Koontz 1998, precisa que el salario el elemento más significativo de la motivación, es una compensación inteligente que se deberá incluir en un sueldo asegurado y variable

a) **Compensación económica asignada al puesto:** de acuerdo al puesto asignado la motivación y satisfacción ayuda a obtener, mantener una fuerza de trabajo, beneficiosa y por lo cual la falta de bienestar y compensación obtenida puede afectar económicamente a la productividad de la organización, (Gan&berbel,2001).

Dimencion 2:Contenido del trabajador

Piero& prieto, (2007), afirman que las motivaciones específicas tienen como presente el contenido de trabajo, entre ellas tenemos las siguientes características:

a)característica de la tarea, el autor quiere decir que en este conjunto de conocimientos que especifican que se debe hacer dentro de las características tenemos, interés, variedad, importancia e identificación.

b)Autonomía para la realización de la tarea, de acuerdo al autor se precisa que el trabajador, tiene reacciones de ser autónomo e independiente en el trabajo y en la toma de decisiones coherentes en su tarea.

c)oportunidad de utilizar conocimientos , habilidades y destrezas, por lo general es un factor que motiva y produce un ajuste de opinión en la característica del puesto de los servidores que se tiene que ejecutar así mismo se entiende , que el puesto resulte retador para las personas que tengan capacidad para lograr retos.

Dimencion3:Oportunidades de ascenso: de acuerdo a ello se precisa que un una organización se puede generar la permiso de un ascenso y aun puesto superior, con responsabilidades y sueldo mayor, por lo tanto Sánchez 2013, precisa que una empresa tiene su equipo de servidores que concluye que es el más significativo de sus activos , y esta capacitado de manifestarle cuanto pueden crecer juntos y hacer llegar sus ideas para con favorecer y ser parte del triunfo de la organización y se habrá concluido con los objetivos establecidos.

a)Igualdad de oportunidad: existiendo la norma del servicio civil se puede precisar general mente que la gestión pública no distingue ni realiza discriminación. (ley del servicio civil N°30057)

Dimencion4 :Estabilidad en el empleo.

Pérez 2004, según el autor, se refiere a la estabilidad como derecho que tiene el trabajador al conservar su lugar de trabajo, siempre en cuando el trabajador no incumpla a faltas graves previamente determinadas, en la estabilidad del trabajo.

Toyama 2005, se refiere que la estabilidad laboral es un derecho ganado buscando la conversión de la formalidad en el trabajo con las dificultades que representan en la relación laboral.

a) **Derechos inherentes a servir:** según el servicio civil y otros regímenes laborales sirve a los trabajadores en una serie de retribuciones con el objetivo de resguardar su estabilidad (ley del servicio civil N°30057-2013).

b) **Calificaciones.** Las calificaciones de rendimiento se puede precisar que en observaciones a los servidores que han acepto formación, unidad de recursos humanos por segunda vez se cierran todos los obstáculos existentes dentro de un periodo de cinco años calendarios en el mismo puesto.(reglamento general de la ley del servicio civil-N°040-2014-PCM,2014).

c) **Cese por desaprobación:** los trabajadores que hubieran tenido una calificación desaprobatoria serán disueltos automáticamente de la organización por la unidad de recursos de personas deberá proyectar la

formalización de la expresión mediante resolución que determina el cese por haber desaprobado. (Reglamento general de la ley del servicio civil- N°040-2014-pcm-2014).

5.4.2 **Operacionalización de las variables**

Variable 1: LEY DEL SERVICIO CIVIL

Variable 2: MOTIVACION LABORAL

5.4.3 Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
LEY DEL SERVICIO CIVIL	Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del estado. (Ley 30057).	El régimen laboral que representa el servicio civil va a sustituir a los regímenes laborales existentes en los gobiernos locales como son la locación de servicios, régimen de la ley 216 y régimen privado de la ley 728.	La incorporación al servicio civil	-Selección	1,2,3
				-Inducción	4
				-Periodo de prueba	5
			Gestión del rendimiento	-Establecimiento de metas.	6
				-Seguimiento del desempeño	7
				-Evaluación de los servidores civiles	8
				-Retroalimentación	9
			Gestión de la capacitación	-Formación laboral profesional, financiamiento y cofinanciamiento.	10
			Las compensaciones	-Compensaciones no económicas.	11
			Derechos colectivos	-Negociación Colectiva	12

				-Derecho a la huelga	13
LA MOTIVACION LABORAL	Según Chiavenato (2017,p,332),define la motivación laboral como la etapa de formación que provee las herramientas que permiten el rápido conocimiento de una función y que es aplicada por una persona logrando resultados favorables.	La motivación laboral es la disposición que las organizaciones brindan a sus empleados para que estos puedan aumentar su rendimiento de superación y puedan lograr sus objetivos propuestos por la organización y a su vez lograr sus objetivos personales.	Remuneración/ salario	-Compensación económica asignada al puesto.	14,15
			Contenido del trabajo	-Característica de la tarea	16,17
				Autonomía para la realización de la tarea	18
			Oportunidades de ascenso	-Igualdad de oportunidades	19
				Perfil profesional	20
				Progresión en el servicio	21

			Estabilidad en el empleo	-Derechos inherentes a servir.	22
				calificaciones	23
				-Cese por desaprobación	24,25
				-Régimen disciplinario	26

5.5 Hipótesis

H1: La ley del servicio civil si tiene relación con la motivación laboral del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

H0: La ley del servicio civil no tiene relación con la motivación laboral del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

5.6 Objetivos

Determinar de qué manera la ley del servicio civil, influye en la motivación laboral, del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

Objetivo específicos:

1. Describir como se da la ley del servicio civil, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.
2. Establecer la motivación laboral en el personal administrativo, del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.
3. Establecer la relación de la incorporación del servicio civil y la motivación en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.
4. Establecer la relación de la gestión del rendimiento y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.
5. Establecer la relación de la gestión de la capacitación y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

6. Establecer la relación de las compensaciones y la motivación, en el personal administrativo del proyecto especial Chinecas de nuevo Chimbote, durante el año 2020.

7. Establecer la relación del derecho colectivo y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

6. Metodología

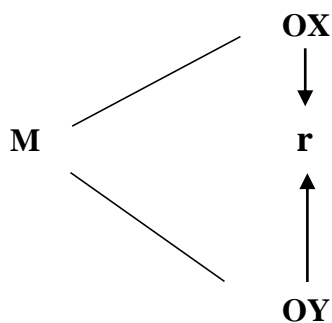
6.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo no Experimental, debido que se observara y describió el comportamiento de las Variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la investigación

El diseño que utilizo en esta investigación es: descriptivo, correlacional de corte transversal. Correlacional, porque se establecerá la asociación o relación entre las variables; y transversal, porque los datos se recolectaran en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



M=Muestra de la Investigación

OX=Ley del servicio Civil

OY= Motivación Laboral

r =Relación entre las variables

6.2 Población y Muestra

Población

La población de estudio fueron 20 trabajadores administrativos del proyecto especial CHINECAS.

Muestra

La muestra fue de 20 trabajadores administrativos del proyecto especial CHINECAS. Es decir, la totalidad de la población de estudio.

6.3 Técnicas e instrumentos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta, cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio (personal y administrativo del proyecto especial CHINECAS).

Instrumentos:

Como instrumento se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurado, cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio. Para su validación se utilizó el “juicio de expertos” y para su confiabilidad se aplicó el coeficiente del alfa de Cronbach.

6.4 Procedimiento y análisis de la información

los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 2.5.y Microsoft Excel. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de la tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados.

así mismo los datos fueron procesados, usando la estadística básica, descriptiva y correlacional, Para la correlación de las variables, se utilizó la técnica de Taub de Kendall; y para determinar la relación y contrastación de la hipótesis se empleó el análisis del Chi Cuadrado.

7. Resultado

7.1 Descripción de resultados

TABLA 1

Nivel de la Ley del Servicio Civil, en el personal Administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, 2020

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	5.0	5.0
REGULAR	9	45.0	50.0
BUENO	10	50.0	100.0
Total	20	100.0	

FUENTE: encuesta de opinión

INTERPRETACIÓN:

El 50% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, opinaron que el nivel del Servicio Civil, es Buena; el 45% opinaron que es regular; y el 0.5% opinaron que es malo.

TABLA 2

Nivel de las Dimensiones de Ley del Servicio Civil, según percepción de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020

INCORPORACION			GESTION DEL RENDIMIENTO		GESTION DE LA CAPACITACION		COMPENSACIONES		DERECHOS COLECTIVOS	
NIVELES	N°	Porcentaje válido	N°	Porcentaje válido	N°	Porcentaje válido	N°	Porcentaje válido	N°	Porcentaje válido
MALO	5	25.0	3	15.0	9	45.0	1	5.0	5	25.0
REGULAR	5	25.0	17	85.0	7	35.0	6	30.0	8	40.0
BUENO	10	50.0	0	0.0	4	20.0	13	65.0	7	35.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

FUENTE : Base de datos

INTERPRETACION

El 50% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión de incorporación opinaron que es bueno; el 25% opinaron que es regular; y el 25% opinaron que es malo.

El 85% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión gestión del rendimiento es regular y el 15% es malo y el 0% es bueno.

El 45% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión de Gestión de la capacitación es malo y el 35% es regular y el 20% es bueno.

El 65% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión de compensación es bueno y el 30% es regular y el 5.0% es malo.

El 40% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión derechos colectivos es regular y el 35% es bueno y el 25% es malo.

TABLA 3

Nivel de Motivación Laboral, según percepción de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	4	20.0	20.0
REGULAR	9	45.0	65.0
BUENO	7	35.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Encuesta de opinión

INTERPRETACIÓN:

El 45% de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, opinan que la Motivación Laboral es regular; EL 35% opinan que es bueno y el 20% que es malo.

TABLA 4

Nivel de las Dimensiones de la Motivación Laboral, según percepción de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

NIVELES	Remuneración/ salarial		Contenido del trabajo		Oportunidad de acenso		Estabilidad en el empleo	
	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido
MALO	5	25.0	3	15.0	9	45.0	1	5.0
REGULAR	5	25.0	17	85.0	7	35.0	6	30.0
BUENO	10	50.0	0	0.0	4	20.0	13	65.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACIÓN:

- El 50% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión remuneración/salarial es bueno y el 25% es regular y el 25% es malo.
- El 85% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión contenido del trabajo es regular y el 15% es regular y el 0% es bueno.
- El 45% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión de oportunidad de acenso es malo y el 35% es regular y el 20% es bueno.
- El 65% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial CHINECAS, según la dimensión de Estabilidad en el empleo es bueno y el 30% es regular y el 5.0% es malo.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

TABLA 5

Correlaciones

Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral

		Ley del servicio civil	Motivación Laboral
Ley del servicio Civil	Coefficiente de correlación	1,000	,052
	Sig. (bilateral)	.	,754
	N	20	20
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,476	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	20	20

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico de Tau b Kendall, existe una semejanza positiva media, debido que el coeficiente de correlación entre Ley del servicio civil y motivación laboral, es 0,052, el nivel de significancia es 0,476, mayor que 0,50; esto indica que no existe relación entre Ley del servicio civil y motivación laboral.

TABLA 6**Ley del servicio Civil y la Motivación Laboral**

Pruebas de chi-cuadrado			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	155,833 ^a	132	,077
Razón de verosimilitud	76,147	132	1,000
Asociación lineal por lineal	7,864	1	,005
N de casos válidos	20		

a. 156 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

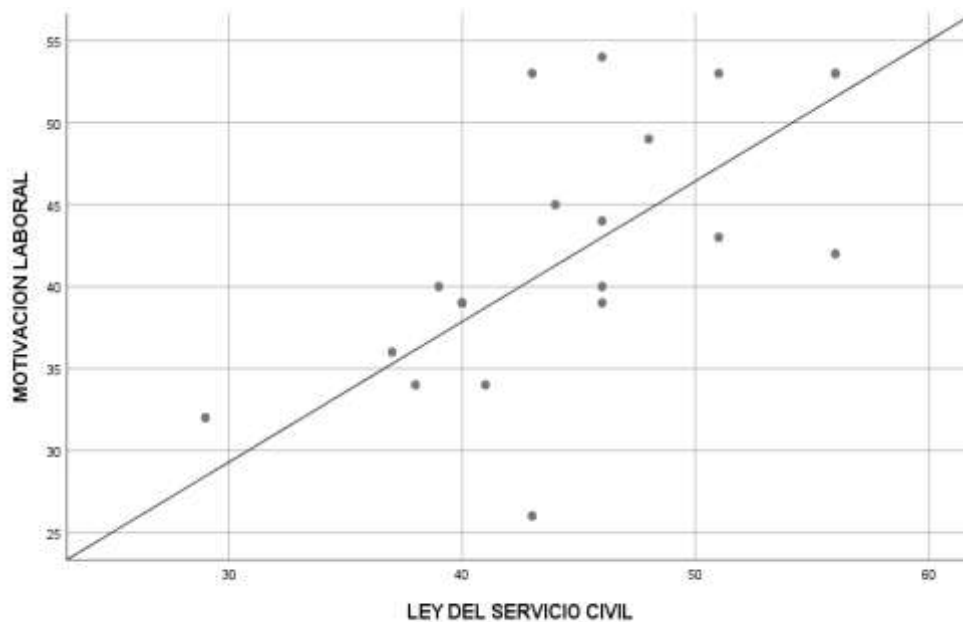
INTERPRETACION:

Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.077); aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que aun nivel de significancia del 0.05, la Ley del Servicio Civil no se relaciona con la Motivación Laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS.

FIGURA 1

Diagrama de Dispersión

Ley del Servicio Civil y La Motivación Laboral



Fuente: Base de datos

TABLA 7

**Correlaciones
Incorporación al servicio civil y la motivación laboral**

ESTADISTICO		Incorporación al Servicio Civil	Motivación Laboral
Tau_b de Kendall	Incorporación al Servicio Civil	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.084
		N	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	0.357
		Sig. (bilateral)	0.084
		N	20

FUENTE: Base de datos

Interpretación:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Incorporación al servicio civil y motivación laboral, es 0.357 y el nivel de significancia es 0.084, mayor que 0.05; esto indica que no existe relación entre Incorporación al servicio civil y motivación laboral.

TABLA 8

Incorporación al servicio civil y la motivación laboral

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	121,000 ^a	96	,043
Razón de verosimilitud	71,143	96	,973
Asociación lineal por lineal	3,542	1	,060
N de casos válidos	20		

a. 117 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según la tabla 8 el nivel de significancia es menor que el 0.05(0.043); se puede concluir que el nivel de significancia del 0.05, la dimensión incorporación al servicio civil si se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS.

TABLA 9

Correlaciones
GESTION DEL RENDIMIENTO Y MOTIVACION LABORAL

ESTADISTICO		Gestión del Rendimiento	Motivación Laboral
Tau_b de Kendall	Gestión del Rendimiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,435*
		N	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,435*
		Sig. (bilateral)	0.046
		N	20

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, si existe correlación positiva débil, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Gestión del Rendimiento y la Motivación Laboral, es de 0,435 y el nivel de significancia es 0.046, menor que el 0,05; esto indica que si existe relación entre Gestión del Rendimiento y Motivación Laboral.

TABLA10

Gestión del rendimiento y motivación laboral

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	108,750 ^a	96	,176
Razón de verosimilitud	67,150	96	,989
Asociación lineal por lineal	5,803	1	,016
N de casos válidos	20		

a. 117 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0,05(0,176); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0,05, la dimensión de gestión del rendimiento no se relaciona con la Motivación Laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Chinecas.

TABLA 11

GESTION DE LA CAPACITACION Y MOTIVACION LABORAL

ESTADISTICO		Gestión de la Capacitación	Motivación Laboral
Tau_b de Kendall	Gestión de la Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024
	Motivación laboral	N	20
		Coefficiente de correlación	0.024
	Sig. (bilateral)	0.909	
	N	20	

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tau de Kendall, existe correlación debido que el coeficiente correlacional entre la dimensión Gestión de la capacitación y la Motivación Laboral es de 0.024 y el nivel de significancia es de 0.909, es mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre compensaciones y motivación Laboral.

TABLAS 12

Gestión de la capacitación y la Motivación Laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,304 ^a	36	,083
Razón de verosimilitud	37,135	36	,417
Asociación lineal por lineal	,641	1	,423
N de casos válidos	20		

a. 52 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION

Según la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05(0.083); se puede concluir que aun nivel de significancia del 0.05, la dimensión de Gestión de la Capacitación no se relaciona con la Motivación Laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS .

TABLA 13

Correlación COMPENSACIONES Y LA MOTIVACION LABORAL

ESTADISTICO		COMPENSACIONES	Motivación Laboral
Tau_b de Kendall	COMPENSACIONES	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.324
		N	20
MOTIVACION LABORAL		Coefficiente de correlación	0.324
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	20

FUENTE : base de datos

INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tabu de Kendall si existe correlación posita débil, debido que el coeficiente correlación entre la dimensión compensaciones y motivación laboral es de 0.324 y el nivel de significancia es de 0.128 mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Compensaciones y la Motivación Laboral.

TABLA 14

Compensaciones y las Motivación Laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,000 ^a	48	,008
Razón de verosimilitud	49,414	48	,417
Asociación lineal por lineal	1,364	1	,243
N de casos válidos	20		

a. 65 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según la tabla 14 el nivel de significancia es menor que 0.05(0,008); se puede concluir que aun nivel de significancia del 0.05, la dimensión de Compensaciones si se relaciona con la Motivación Laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS.

TABLA 15

**Correlación
DERECHO COLECTIVO Y LA MOTIVACION LABORAL**

ESTADISTICO		DERECHO COLECTIVO	MOTIVACION LABORAL
Tau_b de Kendall	DERECHO COLECTIVO	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.182
		N	20
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	0.182
		Sig. (bilateral)	0.371
		N	20

FUENTE: Base de datos

INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tabu de Kendall si existe correlación posita débil, debido que el coeficiente correlación entre la dimensión derecho colectivo y motivación laboral es de 0.182 y el nivel de significancia es de 0.371 mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Derecho colectivo y la Motivación Laboral.

TABLA 16

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122,333 ^a	84	,004
Razón de verosimilitud	62,826	84	,959
Asociación lineal por lineal	2,288	1	,130
N de casos válidos	20		

a. 104 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

INTERPRETACION

Según la tabla 16 el nivel de significancia es menor que 0.05(0,004); se puede concluir que aun nivel de significancia del 0.05, la dimensión de derecho colectivo si se relaciona con la Motivación Laboral, en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial CHINECAS.

8. Análisis y Discusión

Objetivo general: Determinar de que manera de la ley del servicio civil en la motivación laboral, del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

Según los resultados (tabla 5 y 6), se comprobó que existe relación positiva media entre la variable Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral; debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 077, mayor que el nivel de significancia del 0,05, estos resultados también han sido manifestados en la tesis de Cencías(2018) donde concluye que la implementación de la ley del régimen del servicio civil tiene una correlación positiva muy débil, en gobierno regional de Huancavelica, Suarez(2018), concluyo que existe un vínculo entre la implementación de la ley del servicio civil y el desempeño laboral, de lo contrario en la tesis de Bocanegra(2017), se desconoce dicho documento ya que los trabajadores no son permanentes. Según los resultados de Juan Carlos Cortázar Velarde (2014, pag.2), afirma que la ley del servicio civil es un conjunto de arreglos institucionales que mediante las personas articulan y gestionan el empleo público y las personas que lo emplean. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que la ley del servicio civil es un nuevo régimen laboral justo y ejecutivo y de carrera y que se necesita el respaldo de la motivación laboral, para el servicio de sus funciones.

Objetivo específico N°01: Describir como se da la ley del servicio civil, en el personal administrativo del proyecto especial chinecas de Nuevo Chimbote, 2020.

Según los resultados (tabla 1 y 2), se determinó que el 50 % de los trabajadores encuestados la ley del servicio civil es buena y el 45 % es regular y 5.0% es malo asimismo en las dimensiones de incorporación el 50% es bueno y el 25% es regular y el 25% es malo, en la dimensión gestión del rendimiento el 85% es regular y el 15% es malo y el 0% es bueno, en la dimensión de Gestión de la capacitación 45% es malo y el 35% es regular y el 20% es bueno, en la dimensión

de compensación el 65% es bueno y el 30% es regular y el 5.0% es malo y así mismo en la dimensión derechos colectivos el 40 % es regular y el 35% es bueno y el 25% es malo estos resultados han sido manifestados en Espinoza S., Moscoso S., Torres Y.(2018),En su tesis ley del servicio civil concluye que la ley del servicio civil en función de las, facilidades otorgadas en su incorporación, gestión del rendimiento, gestión de la capacitación y compensaciones se ha logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de lo contrario Morán (2017), En su tesis de “ley de servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas, concluye que existe una culminación y conocimiento regular de la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Canas de la región de Cusco, según los resultados de Juan Carlos Cortázar Velarde (2014 pag. 14), afirma que la ley del servicio civil en latinoamericanos se obtiene un progreso incremental en la mayor parte de la región. De acuerdo lo investigado se puede describir que el personal administrativo acepta la nueva ley .

Objetivo específico N°02: Establecer la motivación laboral en el personal administrativo, del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.

Según los resultados (tabla 3 y 4), se estableció que el 45% de los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, opinan que la Motivación Laboral es regular; el 35% opinan que es bueno y el 20% que es malo, **según la dimensión** remuneración/salarial el 50% es bueno y el 25% es regular y el 25% es malo, en la dimensión contenido del trabajo el 85% es regular y el 15% es malo y el 0% es bueno, en la dimensión de oportunidad de acenso el 45% es malo y el 35% es regular y el 20% es bueno, así mismo la dimensión de Estabilidad en el empleo el 65 % es bueno y el 30% es regular y el 5.0% es malo, estos resultados han sido manifestados en Huampa (2017), En su tesis del “Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral”concluye que en su presentación motivacional muestra resultados positivos al mejora la satisfacción laboral de un nivel parcial, De lo contrario Chirinos (2019), En sus

tesis de “Motivación y satisfacción laboral” concluye que los trabajadores presentan baja motivación, según el resultado de Robbins y Coulter (2014, p. 506): afirma que la motivación laboral influye en el ánimo, empeño y dirección en las funciones que ejerce una persona para lograr alcanzar su objetivo. De acuerdo a lo investigado se puede establecer que la motivación laboral influye regularmente en el servidor administrativo del Proyecto Especial Chincas.

Objetivo específico N°03 Establecer la relación de la Incorporación del servicio civil y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chincas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

Según los resultados (tabla 7 y 8), se estableció que si existe relación, entre la dimensión de Incorporación al servicio civil y motivación laboral; debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0.043 menor que el nivel de significancia del 0.05, estos resultados también han sido manifestados en; Espinoza S., Moscoso S., Torres Y. (2018), En su tesis de “La ley del servicio civil (ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco” concluye que la ley en función de las facilidades otorgadas en su incorporación, gestión del rendimiento, gestión de la capacitación y compensaciones se ha logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de lo contrario Bocanegra (2017), En sus tesis de “La Ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del Recurso Humano desconocen dichos documentos porque la mayoría de trabajadores no son permanentes y de lo ; según los resultados, Perret, R (2016, p. 16): la motivación tiene relación con la capacidad de alcanzar un objetivo. De acuerdo a lo investigado se establece que la incorporación tiene dependencia con la motivación del personal administrativo del proyecto especial Chincas porque a su vez tendrán la capacidad de alcanzar sus objetivos.

Objetivo específico N°04 Establecer la relación de la gestión del rendimiento y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chincas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

Según los resultados (tabla 9 y 10), se determinó que existe relación positiva débil, entre la dimensión de Gestión del Rendimiento y la Motivación Laboral; debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,176 mayor que 0,05; se puede concluir que a un nivel de significancia del 0,05, estos resultados también han sido reflejados en Vera (2018), En su tesis de “Incidencia de la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos se concluye que existe una incidencia positiva, de lo contrario Apolinaro (2017), En su tesis” Ley del Servicio Civil: Dificultades en su proceso de tránsito en la dirección regional de agricultura” que existen brechas entre la dimensiones perteneciente a ley del servicio civil, según los resultados Robbins y Coulter (2014 pag.506) la motivación tiene relación en el ánimo y empeño para que una persona pueda lograr sus objetivos; De acuerdo a lo investigado se estableció que existe relación en la gestión del rendimiento y la motivación laboral del personal administrativos del proyecto especial Chincas por lo que influye en el rendimiento y la capacidad para lograr sus metas.

Objetivo específico N°05 Establecer la relación de la gestión de la capacitación y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chincas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

Según los resultados (tabla 11 y 12), se determinó que no existe relación estableció entre la dimensión Gestión de la capacitación y la Motivación Laboral, debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0.083 mayor que 0.05; se puede concluir que aun nivel de significancia del 0.05 estos resultados se ven reflejados en Apolinaro (2017), En su tesis” Ley del Servicio Civil: Dificultades en su proceso de tránsito en la dirección regional de agricultura” que existen brechas entre la dimensiones perteneciente a ley del servicio civil de lo contrario Vera (2018), En su tesis de “Incidencia de la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos se concluye que existe una incidencia positiva, según los resultados Juan Carlos Cortázar Velarde (2014, pag.3); para la gestión de selección y la gestión de empleados bajo el régimen administrativo suele presentar un número relativamente menor, De acuerdo a lo investigado se puede afirmar que la gestión de la capacitación no

tiene relación con la Motivación Laboral para los trabajadores administrativos del proyecto especial Chincas .

Objetivo específico N°06 Establecer la relación de las compensaciones y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chincas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

Según los resultados (tabla 13 y 14), se estableció que existe una relación positiva débil, entre la dimensión compensaciones y motivación laboral debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,008; que aun nivel de significancia del 0.05, estos resultados también han sido reflejados en, Cencías (2018), En su tesis de "Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y gestión de recursos Humanos" que concluye que existe una correlación positiva muy débil de lo contrario Vera (2018), En su tesis de "Incidencia de la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos concluye que existe una incidencia positiva, según los resultados Juan Carlos Cortázar Velarde (2014 pag.4) para la relación de las compensaciones en el desarrollo, se obtiene un impacto crucial en el grado de profesionalización y desempeño laboral, De acuerdo a lo investigado se puede afirmar que las compensaciones tiene relación con la motivación laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial Chincas

Objetivo específico N°07 Establecer la relación del Derecho Colectivo y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chincas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020.

Según los resultados (tabla 15 y 16), se estableció que existe relación positiva débil, entre la dimensión derecho colectivo y motivación laboral, debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,004, menor que el nivel de significancia del 0.05, estos resultados también han sido manifestados en Cencías (2018), En su tesis de "Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y gestión de recursos Humanos" que concluye que existe una correlación positiva muy débil de lo contrario Vera (2018), En su tesis de "Incidencia de la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos concluye que

existe una incidencia positiva, según los resultados Juan Carlos Cortázar Velarde (2014 pag.16) para la relación de derecho colectivo se concreta en el subsistema se operacionaliza en una escala de 0 a 5 donde el máximo puntaje se refleja en un punto crítico, De acuerdo a lo investigado se puede afirmar que el derecho colectivo tiene relación con la motivación laboral en los trabajadores del proyecto especial Chinecas.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

Primera: La ley del servicio Civil, existe una relación verdadera media en la motivación laboral del personal administrativo del proyecto especial Chinecas; de acuerdo al Chi cuadrado en valor de significancia es 0.077 mayor que 0.05 0.077 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que aun nivel de significancia del 0.05

Segunda: La ley del servicio civil según los encuestados el 50% de los trabajadores del Proyecto Especial CHINECAS, opinaron que el nivel del Servicio Civil, es Buena; el 45% opinaron que es regular; y el 0.5% opinaron que es malo. asimismo en las dimensiones de incorporación el 50% es bueno y el 25% es regular y el 25% es malo, en la dimensión gestión del rendimiento el 85% es regular y el 15% es malo y el 0% es bueno, en la dimensión de Gestión de la capacitación 45% es malo y el 35% es regular y el 20% es bueno, en la dimensión de compensación el 65% es bueno y el 30% es regular y el 5.0% es malo y así mismo en la dimensión derechos colectivos el 40 % es regular y el 35% es bueno y el 25% es malo.

- Tercera:** En la dimensión de Incorporación al servicio civil y motivación laboral; existe relación debida que el estadístico del Chi cuadrado sale 0.043 menor que el nivel de significancia del 0.05.
- Cuarta:** En la dimensión de Gestión del Rendimiento y la Motivación Laboral; existe relación positiva débil debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,176 mayor que 0,05; se puede concluir que a un nivel de significancia del 0,05.
- Quinta:** En la dimensión Gestión de la capacitación y la Motivación Laboral, no existe relación debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0.083 mayor que 0.05; se puede concluir que aun nivel de significancia del 0.05.
- Sexta:** En la dimensión compensaciones y motivación laboral existe una relación posita débil debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,008; que aun nivel de significancia del 0.05.
- Séptima:** En la dimensión derecho colectivo y motivación laboral, existe relación posita débil debido que el estadístico del Chi cuadrado sale 0,004, mínimo del nivel de significancia del 0.05.

9.2 Recomendaciones

Primera: De lo general se recomienda a las entidades públicas están en proceso de ejecución hacia una nueva ley del servicio civil que tomen en cuenta la motivación es uno de los factores primordiales para el mejor desempeño y aceptación de la nueva ley en los trabajadores así mismo podrán lograr una mayor predisposición en ellos mismo.

Segunda: se recomienda a las entidades públicas que implementen la nueva ley del servicio civil que remplaza a la ley 216 y 728; ya que ella , va a generar mayor eficiencia y eficacia y obtendrá profesionales capacitados de calidad para la atención adecuada y de calidad en el sector público .

Tercera: Se recomienda a las entidades públicas que deben implementar talleres a cuenta de la entidad que permitirá a los trabajadores estar más capacitados y poder resolver sus objetivos con certeza, así mismo se obtendrá previsto la incorporación que uno de los factores más relevantes que llevara al progreso personal y profesional de los trabajadores , donde se verán reflejados en una continuación de beneficios personales .

Cuarta: se recomienda a las entidades públicas capacitar al personal involucrado en las etapas de la gestión del rendimiento SERVIR, será el que dependerá de la implementación esta etapa, ya que es muy importante porque se concretaran las metas y objetivos que servirá para los indicadores, en el punto de etapa de evaluación y de la retroalimentación, y se lograra motivar al trabajador y mejorar a su desempeño.

Quinta: se recomienda al Proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote que debe obtener en cuenta el trabajo y los resultados de las evaluaciones que se realizó a los trabajadores en las capacitaciones, para poder tener en cuenta si se está logrando obtener una gestión de capacitación efectiva.

Sexta: se recomienda a las entidades públicas a contribuir justamente con trabajadores para que perciban una remuneración que se merezcan, y premiando a los trabajadores que están cada vez en capacitación para el progreso de la empresa y mejorando su perfil en su puesto y aquellos que busca mejora en su salario a través de un ascenso.

Séptima: Se recomienda a las entidades públicas que en relación a derechos colectivos otorgados por servir, se busca mejorar la atención a los reclamos de los trabajadores obteniendo así un procedimiento más corto y no llegar a las protestas ya que esto afectaría a la entidad.

10. Agradecimiento

Doy gracias a mi Dios padre Jesucristo, por acompañarme cada día y permitir alcanzar uno de mis grandes sueños, y como dijo mi tío en que en vida fue LAURO GONZALES PALACIOS, que debería romper las cadenas para así poder jalar a mis hermanos al éxito.

Agradezco a Mis Padres VICTOR QUISPE ACOSTA Y DELIA DIAZ PALACIOS y a mis hermanos, BIELKA, DELIA, VICTORIA, VICTOR que con un granito de arena me apoyaron económicamente y a mis hijos, ESTEBAN, JOSHELYN y a mi esposo, YOEL AQUINO MORALES, por su apoyo incondicional y a mi motor fundamental para seguir esforzándome mi pequeña JHOESLY.

Agradezco a mi asesor Jorge Lujan Torres, por las enseñanzas brindadas, por la paciencia y su amabilidad y por darnos la motivación suficiente para poder llegar a la meta.

También agradezco al personal administrativo del proyecto especial CHINECAS.

Muchas gracias

11. Referencias Bibliográficas

- Apolinaro, C. (2017), Ley del Servicio Civil: Dificultades en su proceso de tránsito en la dirección regional de agricultura. Huaraz (tesis de titulación de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2062>
- Bocanegra, D. (2017).La Ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del Recurso Humano en la unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Carrión en el año 2016. (Tesis para título profesional de licenciado en administración)Universidad Nacional de Trujillo, Perú .Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10554>
- Chiavenato,I. (2017),Administración de Recursos Humanos, Recuperado: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cencías (2018), Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y gestión de recursos Humanos en el gobierno Regional de Huancavelica, peru-2018(tesis de Maestría de la universidad Cesar Vallejo de Huancavelica, Perú. Recuperado de:<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226>
- Chirinos (2019), Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la corte superior de justicia de Huaura,2019 (tesis de Maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huaura. Recuperado de :<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>
- Cubas (2016), Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E.-ADEU deportivo SAC-Chiclayo. (tesis de titulación de la Universidad Señor de Sipán de Pimentel, Perú. Recuperado de :

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortazar, J. C.(2014). **La agenda a futuro: estrategias y tareas para la mejora del servicio civil en América Latina.** En *Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina.* (pp. 119 - 141). Washington DC. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <http://https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Lati>

Espinoza S., Moscoso S., Torres Y.(2018), La ley del servicio civil(ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco,2018(Tesis de titulación de la Universidad Nacional hermilio valdizan.) Recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5410>

Garcia N.,Medina M.,Villanueva W.,(2018),La motivación y su Influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén en la Empresa Forever Kids E.I.R.L,Lima cercado “tesis de licenciatura de la Universidad Peruana de las Américas de Lima, repositorio de : <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/516>

Dessler, G. (2015), Administración de Recursos Humanos.Madrid,España: Pearson Educación.

Huampa (2017), evaluación del proceso contable y la gestión financiera para la aplicación de un planeamiento tributario en la empresa combustibles rezno E.I.R.L, periodo 2017.(tesis de licenciamiento) Universidad Andina del Cusco, Perú repositorio de : <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3203>

Morán (2017), Morán (2017), ley de servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas ”tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo deCusco,PerúRecuperadode: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35/discover?filtertype=subject&filter_relational_operator=equals&filter=Sistema+inform%C3%A1tico

- Palacios (2019), Palacios (2019), Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz (tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote), Recuperado por: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39235>
- Robbins.S y Coulter.M (2014), La Administración. México: Pearson Educación
- Suarez (2018), Suarez (2018), implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral de los trabajadores (tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Lima), recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez Pinto, M. A. (2011), Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. (Tesis Inedita de Maestría). Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Estado de Carabobo, recuperado de: <https://es.calameo.com/read/000695283f9b8a8dd0b69>
- Vera (2018), Vera (2018), Incidencia de la ley del servicio civil en la gestión de los recursos humanos (tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Trujillo), Perú. Recuperado por: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12853?show=full>
- Villalobos, O. (2009), El servicio profesional de carrera y los cambios en la Gestión Pública de México, Toluca Mexico: publicación gubernamental estatal.

NORMAS LEGALES

Autoridad del Servicio Civil. (02 de Octubre del 2013). Lineamientos para el Transito al Regimen del Servicio Civil. Diario oficial el peruano

Congreso de la Republica. (4 de junio de 2013). Ley del Servicio Civil. [Ley N°30057, 2013]. Diario Oficial el Peruano

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

Presidencia de Consejo de Ministro. (21 de junio de 2008). Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil [Decreto Legislativo N° 1023]. Diario Oficial el Peruano.

12. Anexos y apéndices

Anexos:01

ENCUESTAS

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe en la Ley del Servicio Civil y Motivación Laboral en el Proyecto Especial CHINECAS Nuevo Chimbote,2020.Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a Ley Del Servicio Civil; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	<i>¿Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?</i>					
2	<i>¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?</i>					
3	<i>¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?</i>					
4	<i>¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?</i>					
5	<i>¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, está de acuerdo con esta medida establecida por servir?</i>					
6	<i>¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?</i>					
7	<i>¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?</i>					
8	<i>¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, considera usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?</i>					
9	<i>¿Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?</i>					
10	<i>¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considera usted que se podría beneficiar de esta medida?</i>					
11	<i>¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?</i>					
12	<i>¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo</i>					

	con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?					
13	¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Motivación Laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala		de			valoración
1	2	3	4	5	
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

MOTIVACIÓN LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
14	¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?					
15	¿De existir un Régimen nuevo y único en el sector público, considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?					
16	¿En su actual puesto de trabajo, se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?					
17	¿Considera usted contar con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas diariamente, así como con las metas que se le asigne?					
18	¿Durante el cumplimiento de sus funciones, cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?					
19	¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido Oportunidades de Ascenso?					
20	¿La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello, considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?					
21	¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sea laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?					
22	¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?					
23	¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad, Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?					
24	¿En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe					

	el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, Considera usted que se está garantizando la objetividad en las calificaciones?					
25	¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?					
26	¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?					

Anexos: 02
Matriz De Consistencia

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral, Proyecto Especial CHINECAS Nuevo Chimbote, 2020.	¿De qué manera la ley del servicio civil influye en la motivación laboral del personal administrativo, en el Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote,2020?	<p>H1: La ley del servicio civil si tiene relación con la motivación laboral del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la ley del servicio civil influye en la motivación laboral del personal administrativo, en el Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote,2020.</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION TIPO: No experimental DISEÑO: Descriptivo, correlacional de corte transversal</p>
		<p>H0: La ley del servicio civil no tiene relación con la motivación laboral del personal administrativo, en el proyecto especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020.</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir cómo se da la Ley del Servicio Civil, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 2. Establecer la motivación laboral en el personal administrativo, del Proyecto Especial CHINECAS de Nuevo Chimbote, 2020. 3. Establecer la relación de la Incorporación del servicio civil y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 4. Establecer la relación de la gestión del rendimiento y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 5. Establecer la relación de la gestión de la capacitación y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 6. Establecer la relación de las compensaciones y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 7. Establecer la relación del Derecho Colectivo y la motivación, en el personal administrativo del Proyecto Especial Chinecas de Nuevo Chimbote, durante el año 2020. 	<p>POBLACION Y MUESTRA Población 20 trabajadores administrativos. Muestra: 20 trabajadores administrativos.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION Técnica Encuestas Instrumentos Cuestionarios</p>

Anexo N°03

Base de datos de la prueba piloto

Ley del servicio civil

ID	PREGUNTA1	PREGUNTA2	PREGUNTA3	PREGUNTA4	PREGUNTA5	PREGUNTA6	PREGUNTA7
1	1	4	3	2	4	1	1
2	5	4	4	5	2	2	3
3	4	5	4	4	4	4	4
4	1	3	3	2	2	1	3
5	2	3	3	2	3	1	2
6	1	4	1	5	5	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	4	4	2	4
10	1	5	5	5	3	1	3

ID	PREGUNTA8	PREGUNTA9	PREGUNTA10	PREGUNTA11	PREGUNTA12	PREGUNTA13
1	1	4	4	4	5	5
2	4	4	3	3	4	2
3	4	4	5	4	4	4
4	2	1	1	1	5	1
5	3	3	3	3	3	3
6	2	1	2	3	2	4
7	3	3	3	3	3	4
8	3	3		3	3	3
9	4	4	5	4	4	5
10	3	5	1	3	3	1

Motivación laboral

ID	PREGUNTA14	PREGUNTA15	PREGUNTA16	PREGUNTA17	PREGUNTA18	PREGUNTA19	PREGUNTA20
1	1	4	3	2	4	1	1
2	5	4	4	5	2	2	3
3	4	5	4	4	4	4	4
4	1	3	3	2	2	1	3
5	2	3	3	2	3	1	2
6	1	4	1	5	5	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	4	4	2	4
10	1	5	5	5	3	1	3

ID	PREGUNTA21	PREGUNTA22	PREGUNTA23	PREGUNTA24	PREGUNTA25	PREGUNTA26
1	1	4	4	4	5	5
2	4	4	3	3	4	2
3	4	4	5	4	4	4
4	2	1	1	1	5	1
5	3	3	3	3	3	3
6	2	1	2	3	2	4
7	3	3	3	3	3	4
8	3	3	4	3	3	3
9	4	4	5	4	4	5
10	3	5	1	3	3	1

ANEXO N°04

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CONBACH

LEY DEL SERVICIO CIVIL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?	29.30	51.122	0.602	0.698
¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?	29.10	51.211	0.364	0.714
¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?	28.60	44.267	0.544	0.687

¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?	28.40	46.044	0.720	0.671
¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, está de acuerdo con esta medida establecida por servir?	27.60	57.822	-0.052	0.773
¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?	29.50	54.722	0.350	0.720
¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?	29.10	52.767	0.355	0.716
¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, considera usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	29.00	56.000	0.245	0.727
¿Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?	28.20	50.178	0.413	0.708
¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considera usted que se podría beneficiar de esta medida?	27.70	57.789	0.034	0.743
¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?	28.70	51.567	0.320	0.720
¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?	28.50	46.278	0.541	0.689
¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?	28.30	47.122	0.379	0.716

MOTIVACION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0,824	13
-------	----

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?	42.10	30.322	-0.287	0.394
¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?	40.50	19.389	0.439	0.114
¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?	40.00	20.667	0.454	0.136
¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?	40.60	28.044	-0.089	0.370
¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, está de acuerdo con esta medida establecida por servir?	40.00	22.444	0.338	0.201
¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?	39.30	25.567	0.326	0.257
¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?	39.70	22.900	0.474	0.183

¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, considera usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	40.00	25.111	0.265	0.257
¿Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?	41.00	27.333	-0.035	0.351
¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considera usted que se podría beneficiar de esta medida?	40.50	27.389	0.039	0.320
¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?	40.30	24.456	0.158	0.279
¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?	41.10	21.656	0.324	0.194
¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?	40.50	37.167	-0.562	0.588

Anexos: 05

Juicios de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACIÓN GENERAL.

TIEMPO: 32

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil, en la motivación del personal administrativo del Proyecto Especial CHINECAS, Nuevo Chimbote 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
La incorporación al servicio civil	<i>¿Selección Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Percebe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, está de acuerdo con esta medida establecida por servir?</i>	4	4	4	4	
Gestión del rendimiento	<i>¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento</i>	4	4	4	4	

	por su entidad en el plazo de seis (6) meses, considera usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que podieran existir?					
	¿Estado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?	4	4	4	4	
Gestión de la capacitación	¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considera usted que se podría beneficiar de esta medida?	4	4	4	3	
Las compensaciones	¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?	4	4	4	4	
Derechos colectivos	¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?	4	4	4	4	
	¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?	4	4	4	4	
Remuneración/salario	¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?	4	4	4	4	
Contenido del trabajo	¿De existir un Régimen nuevo y único en el sector público, considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?	4	4	4	4	
	¿En su actual puesto de trabajo, se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?	4	4	4	4	
	¿Considera usted contar con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas diariamente, así como con las metas que se le asigne?	4	4	4	3	

ascenso	la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?					
	¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido Oportunidades de Ascenso?	4	4	4	4	
	¿La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello, considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?	4	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sea laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	4	4	4	3	
	¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?	4	4	4	4	
	¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad, Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	4	4	4	4	
	¿En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, Considera usted que se está garantizando la objetividad en las calificaciones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	4	4	4	3	
	¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?	4	4	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 323505	Email: jorge.daniel@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACIÓN GENERAL.

TIEMPO: 32

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil, en la motivación del personal administrativo del Proyecto Especial CHINECAS, Nuevo Chimbote 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
La incorporación al servicio civil	1. ¿Selección se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?	4	4	4	4	
	2. ¿Usted estaría de acuerdo en incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?	4	4	4	4	
	4. ¿Permite usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?	4	4	4	4	
	5. ¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, esta de acuerdo con esta medida establecida por servir?	4	4	4	4	
Gestión del rendimiento	6. ¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?	4	4	4	4	
	7. ¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?	4	4	4	4	
	8. ¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tenga prioridad para ser capacitado?	4	4	4	4	

	(6) meses, considera usted que de esta forma se logran cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?					
	9. ¿Interrumpido el proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización o estudios de postgrado?	4	4	4	4	
Gestión de la capacitación	10. ¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considera usted que se podría beneficiar de esta medida?	4	4	4	4	
Las compensaciones	11. ¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?	4	4	4	4	
Derechos colectivos	12. ¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo?	4	4	4	4	
	13. ¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?	4	4	4	4	
Remuneración/salario	14. ¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?	4	4	4	4	
Contenido del trabajo	15. ¿De existir un Régimen nuevo y único en el sector público, considera que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?	4	4	4	4	
	16. ¿En su actual puesto de trabajo, se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?	4	4	4	4	
	17. ¿Considera usted contar con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas					

	como con las metas que se le asigna?					
Oportunidades de ascenso	18. ¿Durante el cumplimiento de sus funciones, cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?	4	4	4	4	
	19. ¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido Oportunidades de Ascenso?	4	4	4	4	
	20. ¿La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello, considera usted que su grado Académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?	4	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	21. ¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación, sea laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?	4	4	4	4	
	23. ¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad. Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	4	4	4	4	
	24. ¿En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil. Considera usted que se está garantizando la objetividad en las calificaciones?	4	4	4	4	
	25. ¿Considera usted que con la implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	4	4	4	4	
26. ¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?	4	4	4	4		

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ		Fecha: 30/10/2020	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ACOSTA ZARATE CARLOS ALBERTO

FORMACIÓN ACADÉMICA: MBA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y EMPRESAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia Universitaria

TIEMPO 25 años CARGO ACTUAL Docencia Universitaria

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la incidencia de la Ley del Servicio Civil, en la motivación del personal administrativo del Proyecto Especial CHINECAS, Nuevo Chimbote 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACION LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS, NUEVO CHIMBOTE, 2020.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
La incorporación al servicio civil	<i>¿Selección Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando el Proyecto Especial CHINECAS?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Considera que deberían ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Una vez realizada la inducción, el servidor público entra en un periodo de prueba de 3 meses, de manera que pueda adaptarse de forma progresiva a su nuevo puesto, está de acuerdo con esta medida establecida por servir?</i>	4	4	4	4	
Gestión del rendimiento	<i>¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos, considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?</i>	4	4	4	4	
	<i>¿El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento</i>	4	4	4	4	

	(6) meses, considere usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?					
	9. ¿Fintado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ha emprendido usted algún curso de actualización u estudios de postgrado?	4	4	4	4	
Gestión de la capacitación	10. ¿Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido, considere usted que se podría beneficiar de esta medida?	4	4	4	4	
Las compensaciones	11. ¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?	4	4	4	4	
Derechos colectivos	12. ¿La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos, está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo?	4	4	4	4	
	13. ¿La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente, considere que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?	4	4	4	4	
Remuneración/salario	14. ¿La remuneración económica que percibe, de acuerdo al régimen en el que se encuentra, está acorde con las actividades que realiza?	4	4	4	4	
Contenido del trabajo	15. ¿De existir un Régimen nuevo y único en el sector público, considere que una alta Remuneración/Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?	4	4	4	4	
	16. ¿En su actual puesto de trabajo, se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?	4	4	4	4	
	17. ¿Considera usted contar con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas					

ascenso	la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?					
	¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido Oportunidades de Ascenso?	4	4	4	4	
	¿La ley del servicio civil agrupa a los trabajadores en Familias de puestos y roles, de acuerdo a ello, considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brindan oportunidades de ascenso y Promoción dentro de la institución?	4	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	¿Usted cree que en su Entidad los criterios para poder acceder a la Formación sea laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?	4	4	4	3	
	¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano?	4	4	4	4	
	¿Si un Servidor del Servicio Civil obtiene una calificación de desaprobado, este automáticamente será desvinculado de la Entidad, Considera que esta medida impuesta por SERVIR favorecerá a mejorar la eficiencia y eficacia en el Servicio Civil?	4	4	4	4	
	¿En caso el servidor público haya sido calificado como personal sujeto a observación, El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité de la propia institución; de haber sido calificado como personal desaprobado cabe el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, Considera usted que se está garantizando la objetividad en las calificaciones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que con la Implementación de la Ley Servir, se tendrá un Régimen disciplinario mucho más severo y drástico?	4	4	4	3	
	¿Está de acuerdo con la Reforma del Servicio Civil?	4	4	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: MBA Econ. CARLOS ACOSTA ZARATE		Fecha: 22/11/2020	
Firma: 	Teléfono: 969571693	Email: caracosta2014@gmail.com	