



INFLUENCIA DE LA LEY SERVIR EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE 2019

INFLUENCE OF THE LAW SERVE IN THE MOTIVATION OF WORKERS OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF GUADALUPE 2019

Julio Alberto Castañeda Carranza¹, Humberto Aníbal Verde Olivares¹, Jorge Luis MeléndezRosales¹, Ricardo Martín Gómez Arce¹, Katherine Ivonne Cáceres Turpo²

¹Departamento de Estadística, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, UNT, Av. Juan Pablo II, s/n Trujillo, Perú

²Escuela Académico Profesional de Estadística, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, UNT, Av. Juan Pablo II, s/n Trujillo, Perú.

RESUMEN

La investigación realizada se desarrolla con la finalidad de determinar influencia de la ley servir en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2019, que está enmarcada en las teorías desarrolladas y presentadas por Echebarría, en la aplicación de la ley SERVIR en el Perú de forma diferenciada entre las entidades pública y los tribunales administrativos. La población consta de 40 colaboradores de diferentes regímenes de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboran diariamente el año 2019, se consideró a todos los integrantes de la población, para obtener los datos. Influencia de la ley SERVIR se aplicará un cuestionario con un total de 16 ítems y para la Motivación un cuestionario con un total de 15 ítems, adaptado por los investigadores. Para el tratamiento de datos se empleará, Excel 2013 y SPSS versión 23. Asimismo, se elaboró un registro de datos, tabla de distribución de frecuencia, prueba de confiabilidad y de correlación. Finalmente se halló una influencia directamente proporcional de la ley servir en el nivel de motivación con una correlación de 0.542 con una significación de 0.013 permitiendo contrastar la hipótesis de investigación; Según el puntaje promedio respecto al puntaje esperado en la Incidencia de la ley SERVIR con promedio en todas las dimensiones tiene un logro 54.33%; de la misma manera se encontró para la motivación del trabajador en promedio en todas las dimensiones tiene un logro 69.43%.

Palabras clave: Influencia de ley SERVIR, motivación, municipalidad.

ABSTRACT

The research carried out was developed with the aim of determining the influence of the law on the motivation of the workers of the District Municipality of Guadalupe 2019, which is framed in the theories developed and presented by Echebarría, in the application of the SERVIR law in Peru in a differentiated way between public entities and administrative courts. The population consists of 40 Collaborators from different schemes of the District Municipality of Guadalupe who work daily in 2019, as a sample will be taken the same elements of the population, to obtain the data. Influence of the SERVIR law will apply a questionnaire with a total of 16 items and for the Motivation a questionnaire with a total of 15 adapted by the researchers. For data processing, Excel 2013 and SPSS version 23 will be used. A data record, frequency distribution table, reliability and correlation test will also be elaborated. was finally found a directly proportional influence of the law was found to serve in the level of motivation with a correlation of 0.542 with a significance of 0.013 allowing to contrast the research hypothesis; according to the average score with respect to the expected score in the Incidence of the SERVIR law with average in all the dimensions it has an achievement of 54.33%; in the same way it was found for the Motivation of the worker in average in all the dimensions it has an achievement of 69.43%.

Key words: influence of SERVIR law, motivation, municipalidad.

Autor correspondiente acastañeda@unitru.edu.pe (J. Castañeda)

INTRODUCCIÓN

Servicio civil a nivel mundial ha evolucionado de manera importante en los últimos años en función de varios factores, entre los que destacan: i) la crisis fiscal, que ha dado lugar a que los recursos sean manejados de una manera más exhaustiva, bajo los principios de eficiencia, eficacia, y economía; ii) la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, producto de la percepción que el Estado no responde a las expectativas y necesidades de la población iii) los cambios sociales en el mundo del trabajo, debido a las nuevas tecnologías y expectativas de los trabajadores de un ambiente laboral más motivador, dinámico y satisfactorio y iv) el desarrollo del gerencialismo, que introduce una visión de carácter más empresarial, orientada al rendimiento y a la productividad de los servicios. En este contexto, surge la necesidad de la puesta en valor de la gestión de los recursos humanos, entendiendo que en el sector público la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga una evolución constante y más pluralista del servicio civil.

El Perú no ha sido ajeno a dicho contexto, razón por la cual llevó a cabo una serie de acciones para reformar su servicio civil, pero sin obtener los resultados esperados. A continuación, describimos la actual reforma del servicio civil a partir de la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en 2008, las principales acciones desarrolladas por SERVIR en los últimos tres años y las acciones que se debe implementar en los próximos meses para reformar el servicio civil. El punto de partida de la actual reforma es la ausencia de una política de recursos humanos, que ha traído como consecuencia un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado.

Según Moreno, L. (2005) Presidente Banco Interamericano de Desarrollo BID: ¿Cómo lograr una mayor y mejor adaptación? Existen varios factores a tener en cuenta, pero quizás uno de los más importantes a considerar sea que el potencial de las políticas públicas y de los servicios de cualquier Estado está ligado a la calidad del servicio civil. Son los funcionarios y funcionarias del sector público en quienes confiamos día a día para que lleven a cabo las tareas del servicio público en nuestros países. La forma en que se gestiona el servicio civil, es decir, las políticas de planificación de recursos humanos, reclutamiento y selección, desarrollo profesional, e incentivos para su profesionalización, entre otras es un factor condicionante fundamental para lograr atraer, retener y motivar a personas idóneas que desarrollen estas tareas. Además, la gestión de recursos humanos (GRH).

Cabe resaltar que, a pesar de este pronóstico, varios países de América Latina han introducido importantes reformas en esta materia, con distintos niveles de éxito. A su vez, la suscripción de la Carta Iberoamericana de la Función Pública por parte de todos los países de la región en 2003 trajo un consenso sobre las buenas prácticas hacia las cuales deberían orientarse las reformas. Como parte del apoyo a esta agenda, en 2004 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) respaldó el diseño y la implementación de una metodología que mide el funcionamiento del servicio civil del gobierno central en cada país con respecto a los puntos de referencia identificados en la Carta Iberoamericana. Hoy, una década más tarde, se plantean varias preguntas: ¿Cuál es la situación actual de la GRH del Estado en los países de América Latina y cómo ha evolucionado en la última década? ¿Qué podemos aprender de los procesos de reforma que se llevaron a cabo en la región en los últimos años? ¿Hacia dónde debería avanzar América Latina para continuar mejorando la GRH del Estado? Esta tercera edición de la serie Instituciones para la gente busca responder a estas preguntas sobre la base de la evidencia reciente de América Latina.

Según Cortázar, J. y Lafuente, M (2014), En el caso del sector público, se trata de las personas que están a cargo del diseño y de la implementación de todas las políticas públicas. Además, diferentes estudios cuantitativos recientemente realizados vinculan la profesionalización del servicio civil entendido este último como el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público en el gobierno central y las personas que lo integran con beneficios tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, el control de la corrupción, el aumento de

la confianza en el gobierno, la mejora en la entrega de servicios y una ejecución presupuestaria del gasto de inversión más eficiente.

Todos los gobiernos de la región, conscientes de este desafío, suscribieron en 2003 la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que define las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de servicio civil, y provee un marco genérico de principios rectores, políticas y mecanismos de gestión para lograrlo. Con estos antecedentes, en el presente informe: i) se analiza el nivel de desarrollo del servicio civil en 16 países de América Latina entre 2011 y 2013, en función de una metodología que evalúa los 33 puntos críticos que conforman los subsistemas de servicio civil, basados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública; ii) se compara el desarrollo actual del servicio civil en la región con los resultados del diagnóstico regional anterior de 2004, utilizando una versión ajustada de la misma metodología; iii) se identifican estrategias para modernizar la administración pública de la región, en base a las lecciones aprendidas de experiencias recientes de reforma en diferentes países; y iv) se propone una posible agenda a futuro para continuar con los esfuerzos de profesionalización del servicio civil. Una década después se registra un progreso alentador en términos de modernización del servicio civil en la región, aunque esta se mantiene en un nivel relativamente bajo: el promedio del Índice de Desarrollo del Servicio Civil (IDSC) para los 16 países incluidos en el estudio ha subido 8 puntos, pasando de 30 a 38 en una escala de 0 a 100.

El progreso alcanzado en esta década también resalta la factibilidad de continuar con avances graduales en el desarrollo de la administración pública de la región. Como parte de la agenda a futuro, se identifican 10 objetivos principales en los cuales se podría avanzar:

Reducir la dependencia excesiva en medidas genéricas de mérito e introducir mayor flexibilidad en la GRH; Reducir el énfasis en procedimientos uniformes y centralizados para toda la administración y permitirles a las instituciones tomar medidas para atraer, contratar, motivar y retener al personal adecuado para sus necesidades; Introducir gradualmente características de sistemas de empleo para algunos sectores o puestos, de forma selectiva, complementando los sistemas de carrera vigentes; Profesionalizar el espacio directivo; Institucionalizar los sistemas de gestión e información; Implantar la gestión por competencias, pero rehuyendo los diseños de laboratorio; Avanzar en la gestión del rendimiento con una visión estratégica y una alta dosis de realismo; Mejorar la gestión de las compensaciones para atraer, retener y motivar al capital humano; Mejorar la gestión de las compensaciones para contener la masa salarial. Fomentar la captación y retención de talento joven para el sector público.

Echevarría, (2004) En el Perú se está aplicando de forma diferenciada entre las entidades de la administración pública y los tribunales administrativos. Esa incompatibilidad del marco legal se ha reflejado en una elevada dispersión del promedio de ingresos de los servidores públicos, producto de la ausencia de un sistema único de remuneraciones, la Creación de una serie de bonificaciones por sector o entidad y por el CAFAE. Según el módulo de gestión de recursos humanos del MEF, el promedio de los ingresos totales de los servidores públicos muestra una gran dispersión según tipo de entidad, donde el mayor rango de dispersión de ingresos lo presentan los Organismos.

En el Perú se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherente, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, han sido varios los intentos de reforma en esta materia en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados. A partir del año 1990, producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado.

El primer intento de reformas (1990 y 1992) apuntó a reducir el tamaño del Estado y redefinir su papel. Fueron seis las principales medidas implementadas.

A partir del año 2010, adquiere su naturaleza laboral y, en 2012, mediante Ley 29849, se establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. Al sistema de puestos, no existe la promoción ascenso. No existen escalas remunerativas, por lo que las remuneraciones son negociadas contrato por contrato. La remuneración mensual promedio varía en función del número de años de permanencia y por tipo de entidad, sin embargo, el rango de dispersión de los ingresos es menor que en los regímenes de la carrera administrativa y de la actividad privada. Por último, en cuanto a la desvinculación de servidores, cuenta con compensación económica frente al despido arbitrario y existe período de prueba. La actual reforma del servicio civil se inició en:

El presupuesto público destinado al pago de planilla del personal del Estado se concentra en el gobierno nacional (56%), seguido del gobierno regional (34%) y del gobierno local, a donde se dirige el 10% de este presupuesto.

Cánepa y Ocampos (2017) en su investigación titulada “ Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial Binacional Puyango tumbes, 2016” se concluyó que la Ley de Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, esto en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación, la conformidad con la gestión del rendimiento, la mejora continua a través de capacitaciones y su repercusión en las compensaciones.

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

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

Realidad Problemática:

En el Distrito de Guadalupe, Provincia Pacasmayo, Departamento la Libertad, dicho Distrito que cuenta con los siguientes centros poblados: Ciudad de Dios, Pakatnamú, Limoncarro, Villa San Isidro, Mariscal Castilla, Seman y la calera. Se encuentra en la costa norte peruana ubicada a unos a 120 kmal norte de la ciudad de Trujillo, a unas 2 horas de viaje en autobús. Es una ciudad cálida en el valle del río Jequetepeque.

Guadalupe tiene una población de 37.239 habitantes según datos de INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). El Distrito Guadalupe, el 18,835 son mujeres y el 18,404 son hombres, por lo tanto, el 49.42 por ciento de población son hombres, y el 50.58 mujeres.

El Distrito de Guadalupe su principal actividad es la agricultura y los molinos industriales, y pequeñas granjas que aportan a la economía de este Distrito. El estudio se realizó a la Institución Pública de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, donde sus colaboradores o trabajadores brindan servicios bajo los siguientes regímenes: Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 278, Personal CAS y Dec. Leg. 1057

Justificación del problema:

La ley N° 30057 del Servicio Civil aprobado por el Congreso de la Republica es una de las reformas más importantes y con beneficios para los colaboradores del estado en los últimos 20 años porque actualmente los sueldos son muy limitados y las carreras estancadas, por ello la reforma del servicio civil es para lograr un mejor servicio a la ciudadanía.

Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que están brindando a la ciudadanía.

Introducir la eficiencia y eficacia, el servicio civil y su régimen busca el logro de los objetivos del Estado y la optimización de los recursos.

Igualdad de oportunidades estas reglas son generales, objetivas y publicas sin discriminación de raza, sexo, religión.

Quienes ingresan al nuevo régimen: La reforma del Servicio Civil implica la creación de un nuevo y único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 278, y CAS) ira cambiando progresivamente al nuevo régimen estos trabajadores y se realizará por concurso público de mérito y es voluntario.

Se aplicarán a 560 mil trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) es decir abarca el 40% del total de servidores públicos.

No se aplica a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de las empresas públicas, debido a su regulación especial, sin embargo, la reformase aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias.

Beneficios de la ley del servicio civil

La Ley del Servicio Civil contiene las nuevas reglas de juego para un Servicio Civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

Ofrece una carrera real para el servidor público.

Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.

Habrán concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado.

Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren alto desempeño (a través de mejores resultados en evaluaciones).

Mejora el sistema de remuneraciones. Al trabajo en puesto y condiciones similares le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.

Se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D. Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

Se facilitará la movilidad de los servidores públicos tanto entre las mismas entidades como entre niveles de gobierno (nacional, regional y local), y se agrupará a los servidores públicos por las funciones que realizan y no solo por su nivel educativo.

El periodo de prueba solo será para nuevos los trabajadores. Los trabajadores de los Decretos Legislativos 276, 728 y CAS que vienen laborando y que ganen una plaza vía concurso público NO tendrán periodo de prueba.

Las madres trabajadoras seguirán gozando de su descanso pre y postnatal con pago, tal como ocurre en la actualidad donde el subsidio es pagado por EsSalud.

Formulación del problema

¿Cómo influye la Ley Servir en la Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Guadalupe 2019?

La investigación se justifica; de manera teórica: debido a que éste trabajo aportará un nuevo punto de vista sobre la influencia de la Ley Servir en la motivación de los trabajadores, y explican los

conceptos desde una perspectiva asociada al tema; de manera metodológica: ya que se presentan cuestionarios validados que muestran la realidad del problema, de esta forma estas herramientas pueden ser aplicadas a otros estudios similares y los instrumentos serán cuestionarios de incidencia de la ley SERVIR en la Motivación de los trabajadores, y tiene la importancia en que muestra como el colaborador o trabajador percibe muchos aspectos de su entorno laboral y de esta forma poder analizar las cosas que tiene que mejorar; de manera práctica: debido a que los resultados ayudan a tomar acciones de corrección frente a problemas con la influencia de la ley SERVIR en la motivación del colaborador, reflejándose en el desempeño del trabajador, este estudio, servirá como base para futuras investigaciones. Además, tiene importancia en el distrito y en otras partes porque se tiene una base para empezar hacer cambios en las instituciones con la única finalidad de mejorar el desempeño del trabajador.

Se presenta la siguiente Hipótesis de investigación:

La Ley Servir tiene una influencia directa en la Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Guadalupe 2019

Objetivo General:

Determinar el tipo de influencia de la ley SERVIR en la motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019

Objetivos Específicos:

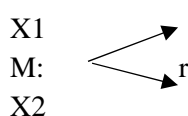
Determinar el nivel de incidencia de la ley SERVIR en los Trabajadores por dimensiones en la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019.

Determinar el nivel de Motivación de los Trabajadores por dimensiones en la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019.

Determinar la correlación de la ley SERVIR y la motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019.

MATERIAL Y MÉTODOS

Este presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo no experimental. Es decir que sólo se limitó a observar las variables mas no manipularla; con un diseño es transaccional descriptiva es descriptiva-correlacional de corte transversal. Hernández, Fernández, & Baptista, (2010).



Donde:

M: Muestra de trabajadores a ser evaluados.

X1: Observación sobre la primera variable de estudio, la Ley Servir.

X2: Observación sobre la segunda variable de estudio, motivación.

Sus variables fueron: Incidencia de la ley servir y Motivación de los trabajadores; tuvo una población de 40 Colaboradores de diferentes regímenes de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019; y como muestra se tomó a toda la población por ser pequeña y accesible; de acuerdo a esto la muestra quedo constituida por 40 colaboradores de diferentes regímenes de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboran diariamente durante el año 2019.

Se utilizó instrumentos validados y confiables en la recolección de datos para medir la incidencia de la ley SERVIR que pertenece a Juan Aliaga Polo (2014) con un coeficiente de Holsti = 0.8115, dando la conclusión que el instrumento tiene una fiabilidad buena. y la motivación pertenece a América lucia Chang Yui (2010) con un coeficiente de Holsti = 0.8415, con la conclusión que el instrumento tiene una fiabilidad buena.

El instrumento para medir la incidencia de la ley SERVIR tuvo una cantidad de 16 ítems con una valoración de 1,2,3,4 y 5. (Nunca, A veces, normalmente, casi siempre y siempre); los valores obtenidos serán sumados, y al finalizar con el llenado del cuestionario se obtendrá un puntaje global, dicho puntaje

serán ubicados en los siguientes niveles que corresponda a cada dimensión: Muy bajo, Bajo, Medio y Alto. En sus dimensiones: Desempeño (1 a 7); Capacitación (8 a 11) y Evaluación (12 a 16).

El instrumento para medir la Motivación tuvo una cantidad de 15 ítems con una valoración de 1,2,3,4 y 5. (Nunca, A veces, normalmente, casi siempre y siempre); los valores obtenidos serán sumados, y al finalizar con el llenado del cuestionario se obtendrá un puntaje global, dicho puntaje serán ubicados en los siguientes niveles que corresponda a cada dimensión: Muy bajo, Bajo, Medio y Alto. En sus dimensiones: Dirección (1 a 4); Intensidad (5 a 9) y Perseverancia (10 a 15).

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución del puntaje promedio con respecto al puntaje esperado por dimensión de la Incidencia de la ley SERVIR en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019

Indicadores	Promedios	Puntaje Esperado
Desempeño	19.73	35.00
Capacitación	9.23	20.00
Evaluación	14.53	25.00
Total	14.49	26.67

Tabla 2

Distribución del puntaje promedio con respecto al puntaje esperado de la motivación del trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019

Indicadores	Promedios	Puntaje Esperado
Dirección	13.025	20
Intensidad	13.20	25
Perseverancia	20.83	30
Total	15.68	25

Tabla 3

Pruebas de Correlación para determinar la relación de la incidencia de la ley SERVIR y la Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019

		Nivel del Motivación	
Rho de Spearman	Nivel de incidencia de la ley SERVIR	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,542*
		N	40

Fuente: Cuestionarios que determino el Nivel de Incidencia de la ley SERVIR y Cuestionario que determino el Nivel de Motivación del trabajador.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación nos permiten demostrar una, influencia directamente proporcional de la ley SERVIR en la motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019, esta influencia medidos en términos de correlación de 0.542 y significativa. Este resultado es coherente con las investigaciones anteriores que demuestran la existencia de una relación entre las variables mencionadas Según Quimper, L. (2018) en su investigación titulada “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”

Según el puntaje promedio con respecto al puntaje esperado por dimensión de la Incidencia de la ley SERVIR en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019 se encontraron: con respecto a la dimensión Desempeño tiene logros del 56.37%, Capacidad 46.15%, Evaluación 58.12% y en promedio en todas las dimensiones tiene un logro 54.33%. Similar estudio presento Quimper, L. (2018) en su investigación titulada “El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018”, confirmando el presente estudio, y se tiene que hacer un constante monitoreo en todas las acciones que desempeñe el colaborador con la finalidad de mejorar.

Así también se encontró que el puntaje promedio con respecto al puntaje esperado de la motivación del trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019 se encontraron: con respecto con respecto a la dimensión Dirección tiene logros del 65.13%, Intensidad 52.80%, Perseverancia 69.43% y en promedio en todas las dimensiones tiene un logro 69.43%. Similar estudio presento Cánepa y Ocampos (2017) en su investigación titulada “Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial Binacional Puyango tumbes, 2016”, confirmando el presente estudio que en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación, la conformidad con la gestión del rendimiento, la mejora continua a través de capacitaciones y su repercusión en las compensaciones.

CONCLUSIONES

- Existe influencia directamente proporcional de la ley SERVIR en la motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe en el año 2019, esta influencia esta medida en términos de correlación de 0.542 con una significación de 0 .013.
- Según el puntaje promedio con respecto al puntaje esperado por dimensión de la Incidencia de la ley SERVIR en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019 se encontraron: con respecto a la dimensión Desempeño tiene logros del 56.37%, Capacidad 46.15%, Evaluación 58.12% y en promedio en todas las dimensiones tiene un logro 54.33%.
- Así también se encontró que el puntaje promedio con respecto al puntaje esperado de la motivación del trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que laboraron diariamente durante el año 2019 se encontraron: con respecto con respecto a la dimensión Dirección tiene logros del 65.13%, Intensidad 52.80%, Perseverancia 69.43% y en promedio en todas las dimensiones tiene un logro 69.43%.

Recomendaciones

- Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, considerar un plan estratégico que mejore la divulgación de la ley SERVIR en la Motivación del colaborador.
- Se recomienda a la Gerencia General de la Municipalidad Distrital de Guadalupe promover la capacitación del trabajador o colaborador mediante el desarrollo de seminarios talleres para

divulgar las bondades de la ley SERVIR, ya que podemos tomar de modelo aquellas estrategias utilizadas por otras empresa o instituciones que tienen resultados parecidos a los obtenidos en esta investigación y han mejorado.

- Se recomiendan contratar los servicios de una empresa consultora para el tema de la Motivación del trabajador Municipalidad Distrital de Guadalupe, con el fin de comprender mejor la importancia y el valor de su trabajo, con esto se puede mejorar la comunicación y estimular el logro de objetivos y desarrollo personal y profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Internacional de Desarrollo, doc. Washington. (2014).

https://books.google.com.pe/books?id=gWSQDwAAQBAJ&pg=PA219&lpg=PA219&dq=Banco+Internacional+de+Desarrollo,+doc.+Washington+2014&source=bl&ots=rv09ayHZ3f&sig=ACfU3U071NbWnxEbbGf8_002R-WPJCLfNg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5i4_AmunpAhX2H7kGHbUuBVUQ6AEwAHoECAcQAAQ#v=onepage&q=Banco%20Internacional%20de%20Desarrollo%2C%20doc.%20Washington%202014&f=false

Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017). Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016". Universidad Nacional de Tumbes". Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ZtZcBLBzYz0J:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5

Comisión Multisectorial. (2001). p.17.

http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/empleo_publico/comision.pdf

Congreso de la República - Comisión de Descentralización, Regionalización Gobiernos Locales y Modernización del Estado, 2008 informe de la ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Lima, Perú.

Cortázar, J. y Lafuente, M. (2014). Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13) Mario Sanginés, Editores.

[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/A1-servicio-del-ciudadano-Una-dec%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-\(2004-13\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/A1-servicio-del-ciudadano-Una-dec%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-(2004-13).pdf)

Constitución Política del Perú. (1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Decreto Legislativo 276 aprobado el 24 de marzo de 1984. No se derogó el Decreto Ley 11377 debido a que fue tomado como base.

Decreto Ley 22404 que establece el régimen de remuneraciones a todos los trabajadores de la administración pública.

DL 11377 (reglamento del Estatuto y escalafón del servicio civil) y su reglamento, el DS 006-75-PM-INAP. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLey%2011377.pdf>

DS 135-94-EF, DS 110-2001-EF, DS 170-2001-EF y DU 088-2001.

http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/RS_GRAL_041-2016-SG.pdf

Echebarría (2004). La Actual Reforma del Servicio Civil.

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20->

%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap3.PDF

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc Graw-Hill.

Ley 30057 de Servir. [https://lpderecho.pe/pdf-ley-servicio-civil-reglamentos-precidentes-administrativos-observancia-](https://lpderecho.pe/pdf-ley-servicio-civil-reglamentos-precidentes-administrativos-observancia-obligatoria/#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2030057%20%E2%80%93%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20(LSC),sus%20potestades%20y%20de%20la)

[obligatoria/#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2030057%20%E2%80%93%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20\(LSC\),sus%20potestades%20y%20de%20la](https://lpderecho.pe/pdf-ley-servicio-civil-reglamentos-precidentes-administrativos-observancia-obligatoria/#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2030057%20%E2%80%93%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20(LSC),sus%20potestades%20y%20de%20la)

Ministerios de Economía y Finanzas, (2011). Módulo de Gestión de Recursos Humanos.

Moreno, Luis (2005). <https://www.iadb.org/es/noticias/luis-alberto-moreno-electo-nuevo-presidente-del-banco-interamericano-de-desarrollo>

Quimper, L. (2018). El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario.

http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ZtZcBLBzYz0J:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5

Ugarte, (2010). Los intentos de Reforma del Servicio civil en el Perú. De la Práctica a la teoría en Instituto del Perú – Lima.