

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



=====

**LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057), Y EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR
PÚBLICO**

TESISTAS Solía ESPINOZA TRINIDAD
Shirley Melanin Narcia MOSCOSO MENDOZA
Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN

ASESOR : Dr. Aember ANGULO CHAVEZ

HUÁNUCO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida y conservarnos la salud y que día a día con humildad, paciencia y sabiduría toda es posible.

A nuestros padres, amigos y familiares quienes con amor, apoyo y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de nuestra vida estudiantil; A ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles y que han sido incentivos de nuestras vidas.

Las Tesistas

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento, reconocimiento y cariño a nuestros padres por todo el esfuerzo que hicieron para apoyarnos para culminar nuestra carrera profesional y hacer de nosotros personas de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años; gracias por la confianza que nos brindaron y cumplimos nuestras metas.

A nuestros docentes quienes con sabiduría y profesionalismo pudieron guiarnos en esta carrera profesional e hicieron de nosotros personas capaces de solucionar problemas empresariales, crear empresas, administrar y llevar el crecimiento empresarial de nuestra ciudad, asimismo agradecemos de manera especial a nuestro asesor de tesis Dr. Alemnber Angulo Chávez quien con su conocimiento y apoyo supo guiar el desarrollo de la presente tesis desde el inicio hasta su culminación.

Gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma nos ayudaron a crecer como persona y como profesionales.

“Ahora podemos decir que todo lo que somos es gracias a ustedes”.

Las Tesistas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda las políticas públicas que, ha logrado perdurar en el tiempo y ha alcanzando la maduración de su fase de diseño a partir del impulso recibido por las diferentes administraciones de turno y el consenso generado en torno al proceso de adhesión del Perú a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la política pública del servicio civil. Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano. Para ello el objetivo de nuestra investigación fue: Establecer la relación entre la Ley Servir y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. Los métodos empleados fueron: Método de Observación, por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad del sistema de control interno, en el Área de Tesorería; Método Inductivo, se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a la conclusión y premisas generales que pueden ser aplicados al proyecto de investigación; Método Deductivo, es el proceso de conocimiento que se inicia en la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general a estudiar y/o investigar. se ha llegado a la conclusión de que, se estableció que la Ley Servir a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. Palabras Clave: Ley del Servicio Civil, Rendimiento Laboral

SUMMARY

The present research paper addresses the public policies that, it has managed to endure over time and has reached the maturation of its design phase based on the momentum received by the different administrations on duty and the consensus generated around the accession process of Peru to the Organization for Economic Cooperation and Development, the public policy of the civil service. This law creates a unique labor regime for the public sector, towards which the different labor regimes and contractual modalities that coexist in the current disorderly scenario of the human resources of the Peruvian State must progressively converge. For this, the objective of our investigation was: To establish the relationship between the Serve Law and the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2018. The methods used were: Observation Method, by which certain existing features are deliberately perceived in the reality of the internal control system, in the Treasury Area; 'Inductive method, begins with the observation of particular phenomena with the purpose of reaching the conclusion and general premises that can be applied to the research project; Deductive Method, is the process of knowledge that begins in the observation of general phenomena with the purpose of pointing out the particular truths explicitly contained in the general situation to be studied and / or investigated. It has been concluded that, it was established that The Law Serve through the facilities granted for incorporation, performance management, training management and compensation improvements have had a positive impact on the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2018 .

Keywords: Civil Service Law, Labor Performance

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación titulado “LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057) Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018” tiene como objetivo Establecer la relación entre la Ley Servir y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2018, para ello se han utilizado informaciones de las entidades públicas correspondientes a los contratos laborales, y que a partir de ello se han obtenido los resultados a que nos permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones finales

Para la estructura obedece a la estructura que comprende los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. - que comprende; la descripción del Problema, la Formulación del Problema, el Objetivo General y Específicos, la Justificación e Importancia, las Delimitaciones, la Hipótesis General y Específica, la Variable, Dimensiones e Indicadores.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO. - comprenden los Antecedentes, y las Bases Teóricas.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO. - comprende el Tipo y Nivel de Investigación, el Método de la Investigación empleada, la Población y Muestra, las Técnicas e instrumentos Aplicados en el Trabajo, las Técnicas de análisis de datos, las Técnicas de procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS. - los Resultados de la investigación, el Análisis e Interpretación.

CAPITULO V DISCUSION DE RESULTADOS. - comprende la Contrastación de los Resultados, y la Contrastación de la Hipótesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema General:.....	15
1.2.2. Problemas Específicos:	15
1.3. OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos Específicos:	15
1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA	16
1.4.1. Justificación	16
1.4.2. Importancia.....	16
1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	17
1.5.1. Delimitación Espacial.....	17
1.5.2. Delimitación Temporal	17
1.5.3. Delimitación Social.....	18
1.5.4. Delimitación Conceptual.....	18
1.6. HIPOTESIS	18
1.6.1. Hipótesis General.....	18
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	18
1.7. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	19
1.8. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES	20

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1.	ANTECEDENTES	21
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	28
2.3.	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.....	50
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	53

CAPÍTULO III**MARCO METODOLÓGICO**

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	56
3.2.	MÉTODOS	56
3.3.	DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS EMPLEADOS	59
3.5.1.	Técnicas de Recolección.....	59
3.5.2.	Instrumentos de Recolección de Datos	59

CAPITULO IV**RESULTADOS**

4.1.	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.....	60
------	--	----

CAPITULO V**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	92
5.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	93

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el año 2013 ha sido de mucha tensión para cientos de miles de trabajadores públicos. Se vino debatiendo en el Congreso el proyecto de ley remitido por el gobierno para reformar el empleo público mediante una Ley del Servicio Civil y ante ello diversas organizaciones de trabajadores estatales convocaron movilizaciones oponiéndose a la aprobación de la norma. Pero finalmente la ley fue aprobada por el Congreso de la República el 02 de julio del 2013.

El caso es que con una celeridad que sería deseable ver en otras materias, la nueva norma fue elevada inmediatamente al Presidente de la República y mientras las organizaciones de trabajadores anunciaban que iniciarían movilizaciones para pedir que el Ejecutivo observara la autógrafa ésta fue promulgada el 03 de julio del 2013.

De este modo ya forma parte de nuestro ordenamiento jurídico la Ley 30057 Ley del Servicio Civil.

Principales Disposiciones de Dicha Norma:

1. La Ley del Servicio Civil establece un régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector público, pero no a todos sino a los nuevos trabajadores y a los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen.

Además, hay que tener presente que la norma excluye a las empresas públicas y a diversas instituciones del Estado (como el Congreso de la República, el BCR, etc.) así como a las entidades que tiene regímenes laborales especiales. Es decir, que en la práctica no existirá un único régimen laboral como se pensaría, sino que seguirán coexistiendo varios regímenes laborales en el Estado.

2. La aplicación de la norma será progresiva, debiendo concluir en un plazo de seis años.
3. El ingreso al nuevo régimen laboral del servicio civil se efectuará por concurso público, excepto para el caso de servidores de confianza (quienes sólo deben cumplir los requisitos mínimos para el puesto). Este concurso público es obligatorio inclusive para los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen.
4. La norma señala un período de prueba de tres meses para los trabajadores de este nuevo régimen, excepto para los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen.

5. La norma establece un sistema de evaluaciones para los servidores públicos, que se aplicarán inclusive a quienes decidieron permanecer en los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa) y 728 (régimen laboral privado). Está previsto además que la desaprobación de la evaluación constituye causal de cese.
6. Se establece un procedimiento administrativo disciplinario que entra en vigencia a partir del día siguiente de publicada el reglamento sobre dicha materia y que se aplicara a todos los regímenes laborales estatales.
7. En materia remunerativa se eliminan los diversos conceptos de ingresos y se determina que la remuneración estará conformada por la Valorización Principal (ingresos comunes a toda la familia de puestos) y la Valorización Ajustada (ingresos propios de determinados puestos). Excepcionalmente puede abonarse una Valorización Priorizada (por riesgo de vida, condiciones geográficas, y otras situaciones atípicas).
8. Se dispone además que los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad equivalen a una remuneración (y no a un monto fijo mínimo como en la actualidad). La remuneración vacacional también equivale a una remuneración, pero a diferencia del régimen laboral privado su falta de goce oportuno no da derecho al pago de una remuneración adicional como indemnización.

9. La Compensación por Tiempo de Servicios se pagará al cese del servidor y consistirá en el promedio de las 36 últimas remuneraciones multiplicado por el número de años laborados. Si el trabajador tiene menos de 36 meses de servicios el cálculo del promedio será proporcional.
10. La norma no contempla como derecho del servidor público el pago de asignación por escolaridad ni tampoco asignación familiar.
11. En materia de derechos colectivos se regulan los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga sólo para los servidores civiles, quedando excluidos los funcionarios públicos, los directivos y los servidores de confianza.
12. La negociación colectiva se aplica a las condiciones de trabajo distintas a las remunerativas, y los acuerdos y laudos arbitrales no se aplican a los funcionarios públicos, los directivos y los servidores de confianza.
13. La huelga procede luego de agotados los mecanismos de diálogo y con un preaviso de 15 días. Mientras dure la huelga la entidad puede contratar personal temporal para garantizar sus actividades.
14. Los servidores de los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa) y 728 (régimen laboral privado) continuarán en dichos regímenes hasta finalizar su vínculo laboral. En cambio, los servidores del régimen CAS que decidan permanecer en el mismo sólo podrán hacerlo hasta que

concluya el proceso de implementación de la nueva norma en la entidad en la que laboren (cuyo plazo máximo es seis años).

15. Los reglamentos de la norma deberán publicarse en un plazo de 180 días, y a partir de ello entrará en vigencia toda la Ley del Servicio Civil.

En un informe del 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) se indicó que el Estado contrata cerca de 1.5 millones de trabajadores en 15 regímenes laborales.

Y respecto a los CAS, que el número de servidores creció sostenidamente a una tasa promedio anual de 8% en el periodo 2009- 2016, y actualmente representan al 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral (330,000).

Por esa razón, desde el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) se estimó hace un año que eran cerca de 500,000 los trabajadores con contratos CAS (Gestión 11.07.2017).

Así, detrás de esta falta de coherencia en las cifras oficiales de Servir con las que se maneja en el MEF, es posible que los reportes del Servir no consideren a todos los trabajadores CAS contratados, sobre todo a nivel municipal, en donde es posible que no exista un verdadero control efectivo.

Servir identificó 2,000 entidades para iniciar la contratación bajo el nuevo esquema del empleo público y al 2020, se debía empezar por aplicarse en 200 que correspondían al Poder Ejecutivo.

Posteriormente, se incorporarían los gobiernos regionales y locales; las últimas las municipalidades con menos de 20 trabajadores, que son 900. Sin embargo, a la fecha no existe ningún contrato vía el régimen del Servir.

La Ley del servicio civil, busca la reforma del servicio que se rige por el principio del mérito conforme al cual, la permanencia y progresión se basa en el desempeño.

Es así que, todos los servidores civiles se encuentran sujetos a la evaluación de desempeño en igualdad de condiciones, de modo que los que tengan mejor rendimiento serán promovidos, mientras que los que no obtengan tales niveles de aceptación tienen en principio nuevas oportunidades para el ascenso, así como garantías para afirmar una evaluación objetiva. (Díaz Muñoz Oscar, 2014).

Por su parte los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, presentan un bajo desempeño laboral, debido a que no se cumplen las metas esperadas y el rendimiento disminuye generando incomodidad a los colaboradores y directivos.

Así mismo, dentro de este contexto la presente investigación busca determinar el nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General:

¿Cuál es la relación entre la Ley Servir y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Cuál es el nivel de eficiencia de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?
- c) ¿Cuál es nivel de compensación del régimen del servicio civil como elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

1.3. OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la Ley Servir y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- a) Identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

- b) Identificar el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- c) Identificar en qué medida las compensaciones del régimen del servicio civil pueden ser un elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

1.4.1. Justificación

El Presente trabajo de investigación es conveniente porque la Ley Servir presenta muchas expectativas en el ámbito laboral de nuestro territorio nacional, no solo porque va a servir para planificar qué recursos necesitamos ya que una entidad tiene que realizar varias acciones, ver qué cosa hace, cuánta gente tienen y, luego, programar cuánta gente necesitan y valorizar los puestos laborales para evitar que varias personas en la misma institución que hacen la misma labor, se encuentren regidas por distintos regímenes distintos, ganando distinto; lo que evidencia dificultades en el desempeño laboral.

1.4.2. Importancia

La importancia es que la Ley Servir, presenta relevancia social porque representa uno de los aportes fundamentales para el fortalecimiento de la democracia y la institucionalidad del país. Esta direccionada a respetar al servidor público, a

que éste sea un empleado de carrera, dándole estabilidad y protección a sus derechos para que progrese en el servicio público y, de ese modo, la Administración disponga de funcionarios mejor preparados, permanentemente capacitados, con vocación de servicio y mejor atención al ciudadano.

El desempeño laboral, tiene sustento en el reglamento general de la Ley del Servicio Civil, así mismo en las Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas del Estado.

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Con el objeto de orientar la investigación a los objetivos que persigue, a continuación, se define el espacio, tiempo, capital humano y la identificación de los principales conceptos que va a comprender la presente investigación.

1.5.1. Delimitación Espacial

En la presente investigación se considerará a la Municipalidad Provincial de Huánuco.

1.5.2. Delimitación Temporal

La presente investigación es de actualidad. Sin embargo, vamos a disponer de las informaciones del año 2018, para efectos de identificar la correlación que han tenido en la Ley Servir.

1.5.3. Delimitación Social

Esta investigación abarcará a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco sujetos a la Ley Servir.

1.5.4. Delimitación Conceptual

Está se basará en las variables, indicadores y elementos, los mismos que serán desarrollados en el planteamiento teórico del trabajo de investigación.

1.6. HIPOTESIS

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

- a) El nivel de eficiencia de la Ley Servir es encontrado medianamente eficiente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- b) El nivel rendimiento sujeto a observación de desempeño laboral es el predominante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- c) El nivel de las compensaciones del régimen del servicio civil pueden ser un elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.7. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES
<p style="text-align: center;">VI Ley Servir</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Incorporación al Servicio Civil. <ul style="list-style-type: none"> - Selección (Ingreso). - Inducción. - Periodo de Prueba. 2. Gestión Del Rendimiento. <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas y compromiso - Evaluación de desempeño. - Retroalimentación. 3. Gestión de la Capacitación. <ul style="list-style-type: none"> - Efectividad de la capacitación. - Capacitación emprendida. - Financiamiento de la formación laboral. 4. Derechos Colectivos. <ul style="list-style-type: none"> - Compensaciones Económicas. - Negociación Colectiva. - Derecho a Huelga.
<p style="text-align: center;">VD Rendimiento Laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Remuneración / salario <ul style="list-style-type: none"> - Justicia con la actual remuneración - Compensación económica asignada al puesto. 6. Contenido del trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Características de la tarea. - Autonomía para la realización de la tarea. - Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas 7. Oportunidades de ascenso y promoción <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades. - Oportunidad de ascenso. - Progresión en el Servicio Civil. 8. Estabilidad en el empleo <ul style="list-style-type: none"> - Derechos inherentes a Servir. - Calificación de los servidores civiles. - Objetividad de calificaciones - Régimen disciplinario.

1.8. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE	LEY SERVIR La Ley del Servicio Civil aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al: Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos; Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.	LA INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL	SELECCIÓN
			INDUCCIÓN
			PERÍODO DE PRUEBA
		GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y COMPROMISOS
			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
			RETROALIMENTACIÓN
		GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	EFFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN
			CAPACITACIÓN EMPRENDIDA
			FINANCIAMIENTO DE LA FORMACIÓN LABORAL
		DERECHOS COLECTIVOS	COMPENSACIONES ECONÓMICAS
			NEGOCIACIÓN COLECTIVA
			DERECHO A HUELGA
VARIABLE DEPENDIENTE	RENDIMIENTO LABORAL El rendimiento laboral es el producto del trabajo de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Las municipalidades suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las municipalidades plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.	REMUNERACIÓN/ SALARIO	JUSTICIA CON LA ACTUAL REMUNERACIÓN
			COMPENSACIÓN ECONÓMICA ASIGNADA AL PUESTO
		CONTENIDO DEL TRABAJO	CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA
			AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA
			OPORTUNIDAD DE UTILIZAR CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS.
		OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
			OPORTUNIDAD DE ASCENSO.
			PROGRESIÓN EN EL SERVICIO CIVIL
		ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	DERECHOS INHERENTES A SERVIR
			CALIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES
			OBJETIVIDAD DE CALIFICACIONES
			RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Búcaro, Y. (2013). Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos. Guatemala, 2013. Tuvo como propósito establecer la relación entre atribuciones asignadas a los profesionales contratados y remuneración económica mensual, dependencia y subordinación. El tipo de estudio fue descriptivo correlaciona y conto con una muestra de 36 colaboradores.

Conclusión:

En la investigación en mención se estableció que las atribuciones asignadas a los profesionales contratados bajo el renglón 029 con la denominación de contratos por servicios entre las que se encuentran, la existencia de un puesto de trabajo permanente y continuo dentro de la institución, la remuneración económica mensual, la dependencia y subordinación a la que estuvo sujeto el profesional y las atribuciones asignadas, son similares a las de cualquier trabajador del Estado contratado bajo la Ley del Servicio Civil sin que exista diferencia alguna, lo que permiten afirmar que se dan los elementos indispensables de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y no de un contrato civil como lo pretende hacer suponer el Estado para evitar el pago de prestaciones laborales.

Coloma, R. (2012). Análisis psicosocial y organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias. A Coruña. Tuvo como finalidad describir los aspectos psicosociales y organizacionales de los trabajadores de instituciones penitenciarias. A Coruña contando con una muestra de 124 trabajadores.

Conclusiones:

La variable que se manifiesta con clara tendencia global en la muestra elegida es la satisfacción. Se obtiene que los trabajadores penitenciarios peruanos se encuentran insatisfechos, siendo ésta su principal “marca” caracterizadora.

Se podría afirmar, por lo tanto, que los principios del código del interno (normas que imponen cautela, normas que prescriben no ser conflictivo, normas que prescriben no explotar a los demás presos mediante fuerza o engaño, normas que giran en torno al mantenimiento del “yo” y normas que prescriben desconfianza y hostilidad hacia los funcionarios) también se manifiestan en los funcionarios en sí.

Al haber trabajado en este trabajo con funcionarios que casi en su totalidad desempeñan una labor de vigilancia se hace patente que éstos deben mantener las reglas, y sus tareas están claramente definidas, por lo que es difícil que surjan relaciones informales con los internos y los lazos institucionales se establecen con objetividad.

Sierra, G, y López, S. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Bogotá D.C. Investigación que tuvo como propósito describir el desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Bogotá D.C. siendo un estudio exploratorio no cuenta con muestra.

Conclusiones:

Se concluye que el sistema de evaluación de desempeño en Colombia reglamentado por la Ley 909 del 2004 presenta series deficiencias en su aplicación. Al interior de las entidades de orden nacional, éstas se encuentran enmarcadas principalmente en la subjetividad del evaluador y el poco compromiso frente al proceso de evaluación.

Según el Acuerdo 138 del 2010, donde se menciona la importancia de un sistema de evaluación de desempeño para una entidad, se puede identificar que hay muchas entidades que no cuentan con un sistema que les permita calificar el desempeño de sus funcionarios, y otras que lo han implementado, pero no cumplen con la reglamentación exigida por la CNSC.

Se puede afirmar que se presenta alta inconformidad con la evaluación y calificación que se hace a los servidores públicos de carrera administrativa ya que en algunos casos no es objetiva y no se le da la importancia del caso. La responsabilidad y compromiso frente al proceso de evaluación del desempeño corresponde en

igual medida tanto al evaluador (jefe inmediato) como al evaluado (servidor público sujeto de evaluación), en la práctica en las entidades ha sido una práctica constante que esta responsabilidad se deje solamente en cabeza del evaluador, presentándose así muchas circunstancias que hacen que el proceso no sea objetivo y transparente.

Es importante que los evaluados también asuman su responsabilidad frente al sistema de evaluación, el omitir esta responsabilidad puede acarrear sanciones disciplinarias.

Al asumir la responsabilidad frente al proceso de evaluación, las partes directamente involucradas; se podría avanzar paulatinamente en la apropiación y fortalecimiento del proceso, así como en el propósito de destinar la evaluación del desempeño como la herramienta principal con que se cuenta en la administración pública para identificar la contribución individual frente al cumplimiento de los cometidos institucionales y así poder llegar en un futuro (mediano plazo) próximo a alcanzar esos estándares de coherencia en el desempeño institucional y por ende en el cumplimiento de los fines del Estado Nacional.

Beltrán, L. (2013) Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. Tuvo como objetivo proponer una estructura de regímenes de contratación única para el estado. Habiéndose estudiado 58 casos.

Conclusión:

La propuesta principal de solución al problema tiene en consideración dos aspectos contrapuestos; el primero considera la necesidad del Estado de contratación de personal teniendo en cuenta el ajustado presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto considera el derecho recortado de las personas que son contratadas mediante CAS.

Respecto a la expedición de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057; somos de la opinión que no era necesaria su expedición, ya que como dijimos, el problema generado con el régimen CAS se solucionaría modificando el artículo 5° del Decreto Supremo N.º 075-2008- PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057. El problema que encontramos con la Ley N.º 29849, es que no se especificó el plazo que tomará la reincorporación progresiva de los trabajadores CAS a las planillas del Estado, y solo se estipuló que la eliminación será progresiva y que iniciará en el 2013 con la implementación del Régimen del Servicio Civil, es decir, esta Ley se supedita a las disposiciones que establecerá el Nuevo Régimen de Servicio Civil.

Otro problema que encontramos es que no se estipuló nada respecto a los nuevos trabajadores que ingresarán a laborar para el Estado, a ellos se les contratará bajo el Régimen CAS o también ingresarán a trabajar conforme a las nuevas reglas de contratación

que se establecerá con el Régimen de Servicio Civil. Son por estas interrogantes por las que no nos encontramos de acuerdo con la expedición de la Ley N.º 29849.

Alfaro, R; Leyton, S: Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. Tuvo como finalidad determinar la relación entre Satisfacción Laboral y algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. El estudio es de tipo descriptivo correlacional comparativo.

La muestra de estudio estuvo conformada por 161 trabajadores de la Municipalidad definidas como A, B y C, a quienes se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

Conclusión:

Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres Municipalidades analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. Respecto al impacto de cada uno de los factores en la Satisfacción Laboral en cada Municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres Municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

Silva, E. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015. Tarapoto tuvo como propósito establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015. Investigación de diseño descriptivo correlacional *ex post facto*. La muestra de estudio estuvo conformada por 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, a quienes se aplicó el Cuestionario del clima laboral y Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Conclusiones:

Con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales durante el primer semestre del año 2015, se ha determinado en un nivel medio, puesto que las metas se vienen cumpliendo regularmente; igual que el cumplimiento de los procedimientos no son ejecutados adecuadamente, por otro lado la predisposición del personal se ve afectada de cierta manera, y este hecho también afecta al trabajo en equipo del personal, así mismo su satisfacción es baja; por lo antes mencionado que es el desempeño laboral se posiciona en un nivel regular.

Entre los principales elementos del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño laboral de los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales tenemos el bajo nivel de confianza imperante en la organización los beneficios inadecuados, la remuneración deficiente y una amplia inestabilidad laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

LEY SERVIR N° 30057

1. La reforma del Servicio Civil y la modernización del Estado

La Ley del Servicio Civil se inscribe dentro de un proceso de reforma del servicio civil que es, a su vez, parte de un proceso más amplio de modernización del Estado. Y es que no es posible entender la modernización del Estado sin una modernización de su servicio civil, ya que la dimensión de los recursos humanos es constitutiva de la Administración Pública. Sin la referencia a las personas, la Administración Pública queda reducida a una entelequia.

Así lo reconoce la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, de enero de 2002, en el artículo 4, que establece como uno de los objetivos del proceso de modernización alcanzar un Estado con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados. Asimismo, en su artículo 5 señala que entre las principales acciones del proceso de modernización de la gestión del Estado, se encuentra la revalorización de la Carrera Pública, con énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como

el respeto al estado de Derecho por parte de los servidores.

De otro lado, entre las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, adoptadas en julio del año 2002, se encuentra la Política Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente, la cual establece como una de las principales acciones, para alcanzar el objetivo de contar con un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente, revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral (Acuerdo Nacional, 2002: Política de Estado 24).

Por otra parte, la actual Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada el año 2013, incluye entre sus objetivos específicos promover que el sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública, a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan. En tal sentido, dicha política ha consignado como uno de sus pilares el servicio civil meritocrático (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013: 33).

2. Antecedentes de reforma del Servicio civil

Con luces y sombras, se han realizado desde 1990 acciones orientadas a reformar el servicio civil peruano. Desde dicho año se pueden identificar cuatro intentos de reforma del servicio civil (SERVIR, 2012: 4-18).

El primer intento de reformas se dio entre 1990 y 1992 bajo la influencia del Consenso de Washington. Se buscaba reducir el tamaño del Estado y restringir su rol. A estos efectos se adoptaron principalmente, seis medidas:

- a) Reducción de personal, que ocasionó ceses colectivos sobre la base de evaluaciones semestrales y compra de renuncias.
- b) Cierre de ingreso a la carrera administrativa, prohibición de progresión en la carrera y congelamiento de sueldos a partir de la Ley Anual de Presupuesto Público de 1993.
- c) Asignación de Régimen Laboral Privado a entidades públicas (agencias) y además un nuevo régimen laboral privado con una mayor flexibilidad (Decreto Legislativo N.º 728).
- d) Creación de los llamados Servicios No Personales (SNP), que en un marco de prohibición de ingreso al empleo público, buscaba incorporar nuevos servidores, supuestamente temporales, pero de renovación indefinida, bajo la modalidad de locadores de servicios.
- e) Recurso al PNUD y al Fondo de Apoyo Gerencial para contratar bajo la modalidad de locación de servicios («consultores»), al margen de las prohibiciones de ingreso al Estado, profesionales calificados para puestos directivos y de asesoría de alto nivel.

f) Creación de incentivos no remunerativos, el más conocido el proveniente del Fondo de Asistencia y Estímulo-CAFAE, para compensar los bajos sueldos congelados y atraer personal calificado. Los montos de CAFAE diferían mucho entre instituciones y obedecían, en buena medida, al peso relativo de la entidad para la negociación de mayores incentivos para su personal.

Como puede apreciarse, estas medidas contribuyeron a generar desorden, inequidad y desvaloración del empleo público; no obstante, permitió atraer personal calificado al Estado y profesionalizar las agencias (organismos públicos, entre ellas las reguladoras).

El segundo intento de reforma se dio entre 1995 y 1997, buscaba modernizar el Estado, haciéndolo más eficiente, a través de la desregulación y simplificación administrativa. En julio de 1995, mediante Ley N.º 26507, se desactiva el Instituto Nacional de Administración Pública-INAP, ente rector del empleo público, y se transfirieron sus funciones de supervisión de recursos humanos a la Presidencia del Consejo de Ministros.

En 1996 se inicia un proceso de modernización del Estado al aprobarse, con Decreto Legislativo N.º 834, la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública que, entre sus principios (art. 3), consigna «El Poder Ejecutivo busca mejorar

la gestión pública a través de instituciones eficientes y de la profesionalización y revalorización del servidor público». Mediante este proceso se requería, entre otros aspectos, reorganizar la carrera pública mediante el sinceramiento de los contratos SNP y la aprobación de una nueva ley de carrera pública. No obstante, esta propuesta recibió poco apoyo político y de la opinión pública y no prosperó, particularmente, por la preocupación por el alto costo que implicaría convertir a contratos laborales indeterminados los contratos SNP (SERVIR, 2012: 10).

El tercer intento de reformas se dio entre 2001 y 2006: Se establecieron las bases para una reforma del servicio civil. El año 2001 se constituyó, mediante Decreto Supremo 004-2001-TR, la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central. Esta comisión estuvo presidida por el entonces Ministro de Trabajo y Promoción Social Jaime Zavala Costa y tuvo el asesoramiento del Dr. Mario Pasco Cosmópolis.

En el cuadro N ° 01 se presenta una síntesis de las conclusiones del citado informe.

Adicionalmente, la comisión elaboró tres proyectos de ley de normas relacionadas con la ética de los servidores públicos: Ley sobre prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, Ley sobre la gestión de intereses en la

Administración Pública y Ley del Código de Ética de la Función Pública.

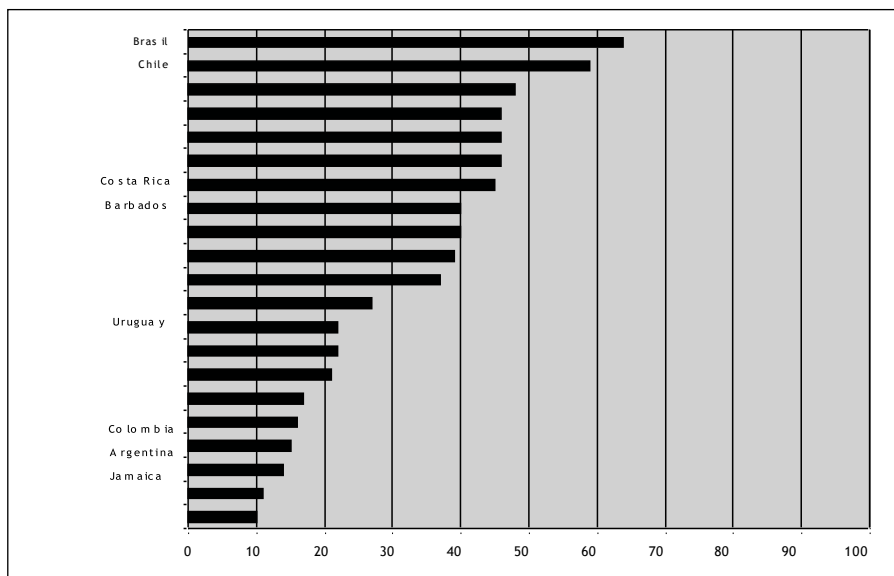
Posteriormente, a raíz de que en los años 2003-2004, el Banco Interamericano de Desarrollo realizara un diagnóstico y un ranking sobre la calidad de los servicios civiles de 21 países de América Latina, ubicando al servicio civil peruano en el puesto 17, volvió a colocarse en la agenda pública el tema del servicio civil (véase Gráfico N.º 01).

Cuadro N° 01. Conclusiones del Informe Comisión Multisectorial.

Diversos regímenes laborales	Problemática en las remuneraciones	Formas contractuales	Supervisión y control
Nombrados (45%), Régimen Privado (15%) y SNP (40%) Régimen privado que se administra como público Se ha diluido la carrera pública y se ha perdido desarrollo capacidades Se recomienda nuevo régimen de Carrera para profesionales y para personal técnico y auxiliar un régimen como en régimen privado	Múltiples organismos y sistemas de pagos Gran dispersión de conceptos remunerativos y no remunerativos (Planilla Única de Pagos, CAFAE, etc.) Importante efecto previsional al pasar conceptos no remunerativos a remunerativos Se recomienda que las remuneraciones se adapten a esquemas más modernos de relaciones laborales (posibilidad de ascenso remunerativo, incentivos por mérito y productividad, etc.)	Cuadro de Asignación de Personal- CAP y Presupuesto Analítico de personal PAP desactualizados por las restricciones presupuestales en contratación de personal SNP sin derechos laborales Se recomienda la creación de Contratos Administrativos de Servicios- CAS en reemplazo de NP	No hay una entidad que Centralice la información del personal de la Administración Pública Vacío luego de la desactivación del INAP Se recomienda crear una Dirección Nacional adscrita a PCM que en su fase de implementación tenga el apoyo de un Comité Interministerial. Se recomienda crear un Tribunal Administrativo como última instancia en Asuntos de personal

Fuente: Comisión Multisectorial.

Gráfico N° 01. Ranking de calidad: Servicios Civiles en América Latina (2003-2004).



Por ello, a iniciativa del Poder Ejecutivo, se aprobó la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, la cual brindaba un marco general de ordenamiento del empleo público y establecía una nueva clasificación de los servidores públicos en atención a sus funciones y no por su nivel académico. Además, crea el Consejo Superior del Empleo Público-COSEP, como ente rector del empleo público, y el Tribunal del Empleo Público, con competencia para resolver recursos de apelación derivados de controversias entre los servidores públicos y su empleador. Ni el COSEP ni el Tribunal del Empleo Público llegaron a implementarse. Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público estableció que se aprobarían cinco leyes de desarrollo, las cuales contendrían las reglas específicas:

- Ley de carrera del servidor público,

- Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza,
- Ley de gestión del empleo público,
- Ley de incompatibilidades y responsabilidades,
- Ley del sistema de remuneraciones del empleo público.

Al año 2005, los proyectos de ley de desarrollo correspondientes habían sido remitidos al Congreso de la República, que los unificó, pero no logró aprobarlos. Una de las razones para ello volvió a ser el temor respecto del costo fiscal que implicaría.

Por su carácter general y porque no llegaron a aprobarse las leyes de desarrollo, la Ley Marco del Empleo Público «no tuvo efectos prácticos en la gestión de las personas en el sector público» (Cortázar, 2013: 7).

El cuarto intento de reforma del servicio civil, a partir del año 2008, constituye propiamente el inicio de la actual reforma del servicio civil. A raíz de la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, se presentó una ventana de oportunidad con las facultades legislativas que recibió el Poder Ejecutivo, entre otros aspectos, para modernizar el Estado (Esparch, 2012).

En dicha oportunidad se diseñó una estrategia de reforma del servicio civil que contó con el liderazgo de Mario Pasco Cosmópolis, en esa época Ministro de Trabajo y Promoción del

Empleo (Cortázar, 2013). Se optó por una estrategia de gradualidad y habilitación progresiva, según la cual se incidiría en determinados problemas claves con un impacto fiscal limitado; y el avance de dichas medidas habilitaría, progresivamente, la adopción de reformas más profundas y extensas en un plazo de 3 a 10 años, según disponibilidad presupuestal y las capacidades que se podrían ir desarrollando (véase cuadro N° 02).

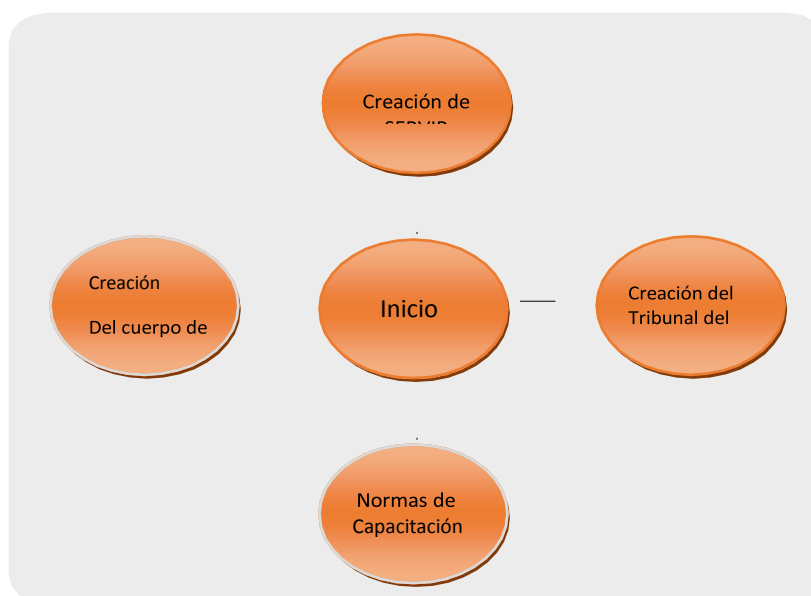
Fruto de esta estrategia que, por su costo acotado, superó el veto fiscal que había estado presente en intentos anteriores de reforma, con el apoyo de un equipo de consultores de primer nivel, de la asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo y del financiamiento del Programa de Modernización del Estado-PMDE de la PCM, se elaboraron los proyectos y se aprobaron los Decretos Legislativos N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; N° 1024, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos; N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público; y N° 1026, que establece un régimen especial facultativo para los Gobiernos Regionales y Locales que deseen implementar procesos de modernización institucional integral, aunque este último hasta la fecha no se ha aplicado en ningún caso.

Cuadro N° 02. Problemas y propuestas para la Reforma del Servicio Civil 2008.

Problema	Propuesta
Ausencia de Organismo «cabeza de sistema» que gestione RR. HH.	Creación e implementación de un organismo rector.
No se recluta formalmente profesionales altamente capaces.	Cuerpo de Gerentes Públicos
Ausencia de sistemas de evaluación.	Evaluación permanente para: 1) Capacitar al de rendimiento insuficiente. 2) Reconocer y premiar al eficiente: ascensos, retribución y reconocimiento moral. 3) Separar al personal que no rinde.
No hay políticas ni programas de capacitación.	Normas sobre capacitación y fondo de capacitación.
Inflexibilidad de régimen de carrera limita esfuerzos para racionalizar personal, especialmente regiones y munic.	Régimen facultativo de optimización.
Incompatibilidades y prohibiciones son excesivas e ineficaces y desalientan la función pública.	Norma racional sobre incompatibilidades y prohibiciones.

Fuente: Consultores que elaboraron propuesta de decretos legislativos de reforma del servicio civil 2008.

Gráfico N° 02. Inicio de la reforma del servicio civil.



Fuente: Elaboración propia

No es menor el cambio de énfasis que supone la mención a servicio civil en lugar de empleo público. En este, se enfatiza en la relación entre el empleado público y su empleador, el ciudadano es invisible; en aquel, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos de los trabajadores, el acento se pone en el compromiso de servir al ciudadano.

Complementariamente a las medidas reseñadas, se retomó el año 2008 una propuesta de la Comisión Multisectorial del año 2001: la aprobación de la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios-CAS para sustituir a los Servicios No Personales y dotar de determinados derechos al personal contratado que carecía de ellos en la modalidad SNP. Así se emitió el Decreto Legislativo N° 1057. Desde su diseño se trató de un régimen transitorio que cumplía con dos propósitos: «por un lado, el ya señalado de extirpar el contrato SNP; pero por otro, de allanar el camino para una reforma en profundidad del servicio civil» (Pasco, 2010: 44). Si bien originalmente se planteó como un régimen de naturaleza administrativa, a partir de la sentencia 00002-2010-PI/TC del Tribunal Constitucional se reconoce su carácter de régimen laboral público.

Es gracias a esta estrategia de gradualidad y habilitación progresiva que, cinco años después, ha sido posible encarar la decisión política, no carente de audacia, de emprender ahora sí una reforma integral del servicio civil peruano. Hubiera sido un

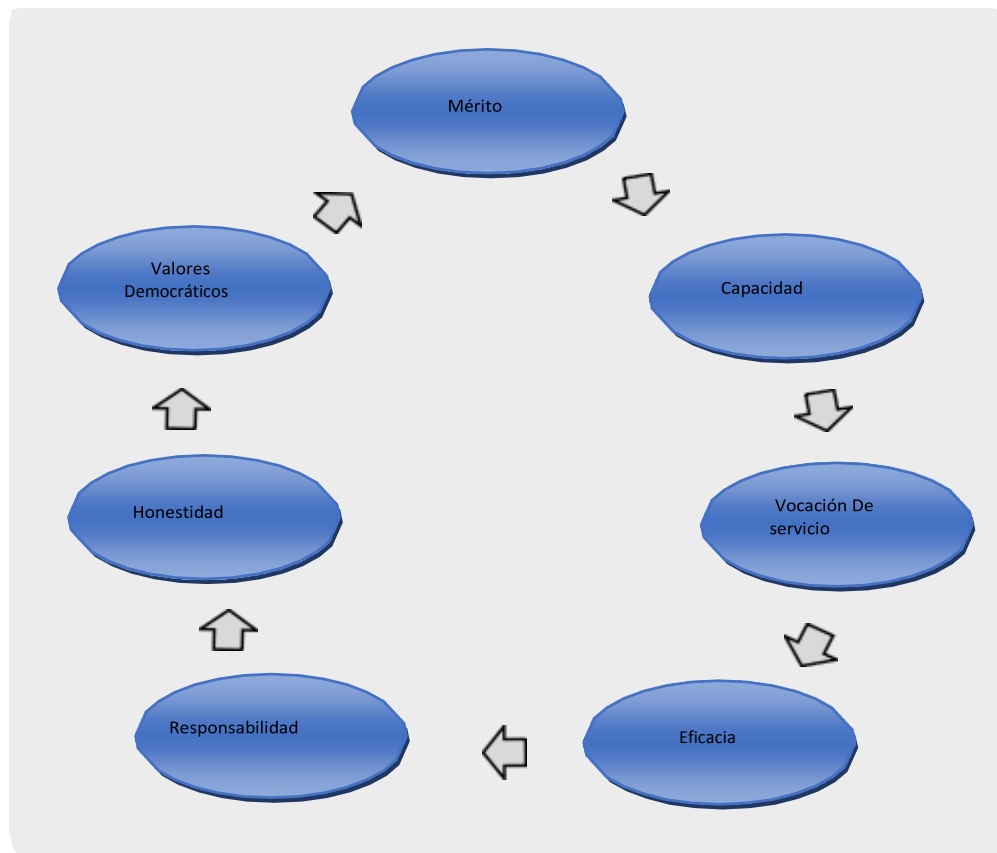
error acometer semejante empresa en el 2008, en la situación en que nos encontrábamos de vacío de ente rector y sin un mínimo de capacidades institucionales desarrolladas.

3. La Carta Iberoamericana de la Función Pública

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo- CLAD, organismo internacional de carácter intergubernamental cuya creación fue respaldada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, gestionó la elaboración de una carta para que sirviera como referente de calidad, orientadora de los esfuerzos de reforma de los servicios civiles de Iberoamérica. Así nació la Carta Iberoamericana de la Función Pública-CIFP, que bien podría llamarse Carta Iberoamericana del Servicio Civil, pues allí se considera que función pública y servicio civil son sinónimos (CIFP, 2003: Preámbulo), y que fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, desarrollada en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia (26 y 27 de junio de 2003) y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, realizada en Bolivia (14 y 15 de noviembre de 2003).

Dicha carta precisa, además, que se puede entender que se cuenta con un servicio civil profesional si los servidores públicos tienen los atributos recogidos en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 03. Atributos de un servicio civil profesional



Fuente: Carta Iberoamericana de la Función Público

DESEMPEÑO LABORAL¹

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

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son

esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

RENDIMIENTO LABORAL 2

“Cuando se evalúa el rendimiento laboral se han de tener en cuenta criterios para evaluar el resultado del trabajo o cómo se hace ese trabajo. Cada organización debe definir qué es lo que es relevante para ellos teniendo en cuenta el desempeño de la tarea, el contextual o comportamientos contraproducentes”.

¿De qué hablamos cuando hablamos de rendimiento laboral?

Un camarero sirve un par de cañas y unas aceitunas acompañadas de una sonrisa en una terraza de verano. El operario de una cadena de montaje comprueba que las piezas que fabrica la máquina son adecuadas.

El responsable de ventas de una editorial cierra un importante acuerdo con una cadena de librerías durante una comida. El community manager de una cadena de supermercados responde a

un cliente que se ha quejado públicamente en Twitter. Estas situaciones son ejemplos de la inmensa variedad de trabajos que pueden encontrarse en la sociedad actual. Si nos centramos en el trabajador (el camarero, el operario, el responsable de ventas, el community manager) nuestro interés seamos empleadores o clientes es el mismo: que desempeñen adecuadamente su labor. Esta idea, aparentemente sencilla, encierra uno de los retos a los que la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos se ha enfrentado desde sus orígenes: la descripción, análisis, pronóstico y mejora del rendimiento laboral. Se pretende acercar al lector a las dificultades que encierra responder a una simple pregunta, **¿De qué hablamos cuando hablamos de rendimiento laboral?:**

Siguiendo a Campbell, McCoy, Oppler y Sager (1993), el rendimiento laboral hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios). Esta definición, gracias a su generalidad, da cuenta de las muchas y variadas formas que puede tomar eso que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral”. Sin embargo, cuando se pasa de un nivel meramente teórico a la práctica encontramos que dicha definición es escasa. Un ejemplo puede ayudarnos a entender esa dificultad: el camarero de la terraza de verano al que nos hemos referido antes tiene como objetivo de su puesto atender a los clientes sirviéndoles lo que se

le ha pedido, pero seguramente usted y yo estaremos de acuerdo en que el modo en que lo hace su cortesía, su simpatía, etc.

También contribuyen a su satisfacción como cliente, aunque la caña que le haya puesto sea exactamente igual que la que le podría servir una persona descortés y desagradable.

Así las cosas, ya tenemos que tener en cuenta dos aspectos diferentes: (1) **el resultado del trabajo**, y (2) **cómo se hace ese trabajo**. En el ejemplo de nuestro camarero, que el cliente consiga tomarse la caña que ha pedido es un resultado causado por una serie de comportamientos llevados a cabo por el camarero (tomar nota, tirar la caña, etc.) Piense en los ejemplos con los que se ha comenzado y compruebe que puede dividir el “rendimiento” entre comportamientos y resultados en todos los casos.

A estas alturas es un buen momento para ser un poco más exactos, y referirnos a estas dos partes del “rendimiento laboral” con un nombre diferente. Siguiendo a Quijano (1992) hablaremos de rendimiento laboral cuando nos refiramos a los resultados que contribuyen a las metas de la organización, y de desempeño laboral para referirnos a los comportamientos que contribuyen a dichas metas.

Ahora vamos a ir un paso más allá. Cuando trabajamos se espera de nosotros que realicemos una serie de tareas e incluso que las hagamos de una determinada forma (por ejemplo, atender a un cliente de manera cordial). Sin embargo, existen otros

comportamientos que también contribuyen a las metas de la organización, pero que no aparecen reflejados en ninguna descripción de puestos o contrato de trabajo. Nos referimos a cosas como prestar ayuda a un compañero cuando se encuentra en dificultades, proponer ideas de mejora en los procedimientos de trabajo y muchas otras.

Diferenciar estos comportamientos de los que estrictamente tienen que ver con nuestro puesto de trabajo nos lleva a dividir el desempeño laboral en dos (Borman y Motowidlo, 1993): el desempeño de tarea, referido específicamente a los comportamientos asociados a nuestro puesto de trabajo, y el desempeño contextual, referido a los comportamientos que, no formando parte de nuestro puesto de trabajo, contribuyen al logro de los objetivos de la organización. Nuevamente, si examina los ejemplos del principio podrá imaginar algunas situaciones en las que el comportamiento del trabajo sería encuadrado como desempeño contextual. Sin embargo, todavía nos queda un aspecto más que incluir en este cada vez más complejo constructo que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral”: los llamados comportamientos contra-productivos en el trabajo (Sackett, 2002).

En este caso nos referimos a aquellos comportamientos realizados por el trabajador que perjudican al logro de las metas organizacionales. Son muy diversos, oscilando desde la procrastinación hasta utilizar los recursos de la empresa para usos

personales (fotocopias, teléfono, etc.), pasando por hurtos. Lógicamente, los comportamientos contra productivos son la “cara negativa” del desempeño, pero también deben ser tenidos en cuenta.

Así las cosas, hemos pasado de hablar del rendimiento laboral como algo único y sobre lo que todos tenemos una idea más o menos clara, a un conjunto de elementos más o menos relacionados: rendimiento laboral, desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contra productivos. Todo ello, claro está, sin entrar en cuestiones económicas, que nos conducirían a hablar de la utilidad de rendimiento o desempeño del trabajador (Campbell et al., 1993). La siguiente figura seguramente ayude a aclarar y organizar todos estos elementos.



Hecha esta distinción, vemos que a la hora de seleccionar a candidato para un puesto de trabajo, de formar a un trabajador para realizar mejor sus tareas, o evaluar quién merece una recompensa ya no es tan fácil: cada organización debe definir qué es lo que es relevante para ellos (rendimiento, desempeño, etc.) Además, cada puesto de trabajo tiene unas particularidades, y por tanto la medida de rendimiento o de desempeño tendrá que ser necesariamente diferente. No podemos evaluar con el mismo rasero cómo trabajan el camarero y el community manager de nuestro ejemplo inicial.

Distintos trabajos, distintos resultados y comportamientos que los generan. Esto es solamente una parte de lo que hace más de veinte años se denominó como “problema del criterio” (Austin y Villanova,1992) y que todavía hoy continúa vigente.

¿Quiere esto decir que resulta difícil evaluar cómo desempeñan su trabajo las personas y los resultados que obtienen? Sin duda, pero ahí está el reto que los Psicólogos del Trabajo, las Organizaciones, y los Recursos Humanos enfrentamos cada día. La solución pasa por una adecuada definición del rendimiento o desempeño para un puesto de trabajo específico y en una organización concreta: el uso de instrumentos de medida fiables y válidos. Sin olvidar tener en consideración la investigación científica al respecto. Un buen ejemplo de ello es el trabajo de Salgado y Moscoso (2008) en el ámbito de la selección de personal.

Así pues, ¿de qué hablamos cuándo hablamos de rendimiento laboral? La contestación, como puede ver, no es simple, pero dar con una buena respuesta a esa pregunta es un paso clave para una adecuada toma de decisiones en la gestión de Recursos Humanos.

SERVIDOR PÚBLICO ³

Un **servidor público** es aquella persona que se encarga de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar entre la sociedad. Con esto no afirmamos que su trabajo sea ad honorem, sino que independientemente del salario percibido, su principal característica es que su tarea no está destinada a la actividad privada sino al servicio de la sociedad. Los **servidores públicos** se encuentran trabajando al servicio del Estado, generalmente en la administración pública. Como vemos, los funcionarios son una variante de servidores públicos, pero no todo servidor público es funcionario. Por ejemplo, un bombero es un servidor público, ya que su trabajo implica un gran aporte para el bienestar de la sociedad.

Uno de los rasgos que más deben sobresalir de un servidor público es su ética, ya que las consecuencias de sus acciones suelen llegar a un conjunto mayor de la sociedad. A esto se le suma el prestigio social con el que cuentan, ya que en muchos casos suelen manejar fondos económicos estatales (por ende, son

el resultado del aporte de todos los ciudadanos), además del hecho que suelen representar instituciones con una larga tradición.

La regulación de los servidores públicos es materia estatal, generalmente contenidos dentro de la constitución de cada país, acompañada de otras legislaciones de menor envergadura.

Su relación con los gobiernos

El tamaño y la calidad de los servicios públicos no es algo que se encuentre definido de antemano, sino que dependerá del tamaño del aparato estatal y de los fondos disponibles. Los países que defienden las políticas de un Estado de bienestar, propio de los países europeos durante los años 70, y retomado por algunos países latinoamericanos, tienden a contar con una gran cantidad de servicios y servidores públicos, ya que una buena parte de los servicios sociales se encuentra monopolizado por el Estado.

Uno de los **problemas** con los que cuentan los gobiernos neoliberales es la reducción de los fondos destinados a los servidores públicos, principalmente al sector administrativo y burocrático. Esta “reducción del Estado”, entendida como un proceso necesario para eliminar gastos innecesarios, conlleva el relegamiento de funciones públicas a sectores privados. Esto es una de las fuertes críticas de los sectores más defensores del estado de bienestar, aduciendo que no es más que una manera de favorecer a los sectores más ricos de la sociedad.

Los servidores públicos por excelencia: los políticos

La **política** históricamente ha sido considerada como una de las principales formas de servir a la sociedad. De hecho, es el fin en sí mismo de la política. Esto encuentra su punto máximo de expresión en las democracias y no en otros sistemas políticos, ya que durante los gobiernos monárquicos y totalitarios los gobernantes no tenían ninguna responsabilidad explícita con aquellas personas que representaban, sino viceversa.

Toda persona dedicada a la política tiene que tener como fin desarrollar su tarea para lograr un bien común, más allá del prestigio y sus ambiciones personales. La necesidad de una conducta intachable y una ética rigurosa se le suele ser exigida a la clase política, ya que son los representantes de las voluntades populares. Sin embargo, todos sabemos que esto rara vez sucede.

Distintos profesionales de las más diversas áreas han abordado la temática de los políticos como servidores públicos, como por ejemplo Maquiavelo o Max Weber. Mientras que los primeros de estos autores han insistido en la necesidad de la complejización del concepto de vocación política, Max Weber se especializó en la influencia de la racionalización occidental en la política. Estos son tan sólo dos ejemplos de una basta cantidad de intelectuales que han abordado esta problemática.

2.3. GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.

La Gerencia de Recursos Humanos es el órgano de apoyo, que depende de la gerencia municipal, encargado de gestionar el recurso humano de la institución, a través de los procesos de convocatoria, selección, contratación, inducción, capacitación, evaluación y promoción de las personas que laboran en la municipalidad, así como de las remuneraciones, pensiones, compensaciones por tiempo de servicios, relaciones laborales y bienestar del mismo, buscando optimizar un clima organizacional adecuado.

La Gerencia de Recursos Humanos está a cargo de un Funcionario de Confianza designado por el alcalde, y puede ser removido por decisión del titular del Pliego. Depende funcional y administrativamente de la Gerencia Municipal.

Funciones

Son funciones de la Gerencia de Recursos Humanos:

1. Programar las necesidades de personal, en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas, actividades y proyectos de la Municipalidad a través del Presupuesto Analítico del Personal y el Cuadro Nominativo de Personal, en coordinación con la Sub Gerencia de Desarrollo Organizacional.

2. Reclutar y seleccionar personal, en conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes que corresponden a cada proceso.
3. Emitir Resoluciones de Gerencia para resolver asuntos administrativos de su competencia, así como los recursos impugnativos en vía de reconsideración.
4. Incorporar a los nuevos trabajadores a su respectiva área funcional y puesto de trabajo, mediante actividades de inducción que permitan su rápida adaptación a la vida laboral de la Municipalidad.
5. Mejorar los niveles de competencia, destrezas y prácticas de actitudes y valores del personal, a través de programas específicos de aprendizaje que garanticen el desarrollo de la carrera administrativa, el mejoramiento del desempeño laboral y la realización personal.
6. Promover al personal, mediante los correspondientes procesos de ascensos y progresión en la carrera administrativa.
7. Evaluar periódicamente el desempeño del personal, con el propósito de adoptar acciones conducentes a su mejoramiento.
8. Compensar al personal, mediante un adecuado manejo de los sistemas remunerativos y pensionarios.
9. Proteger al personal de lesiones por accidentes de trabajo SCTR (Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo) y

preservarlos de enfermedades físicas o emocionales, mediante programas preventivos de seguridad e higiene personal.

- 10.** Favorecer y desarrollar políticas y procedimientos que ofrezcan un trato justo y coherente al personal, coadyuvando al mantenimiento de buenas relaciones internas.
- 11.** Organizar y mantener actualizado el registro de funcionarios y servidores, tanto activos como cesantes, así como el correspondiente escalafón.
- 12.** Favorecer y desarrollar políticas y procedimientos que ofrezcan un trato justo y coherente al personal, contribuyendo al mantenimiento de la disciplina y las buenas relaciones internas.
- 13.** Controlar la asistencia, puntualidad y permanencia del personal de la Municipalidad.
- 14.** Formular Reglamentos Internos en materia de personal.
- 15.** Iniciar de oficio o por disposición superior los procedimientos de sanciones disciplinarias de personal, así como evaluar y procesar las propuestas de sanciones disciplinarias tramitadas, con apoyo de la Secretaria Técnica. En mérito al D.S. N° 040-2014-PCM y Directiva N° 001-2015-MPHCO/A.
- 16.** Efectuar las acciones relacionadas con los procesos técnicos de la administración de personal, referentes a nombramientos, reingresos, contratos, promociones, ascensos, ceses, etc. del personal de la Municipalidad.

17. Elaborar los contratos del personal ya sea a plazo fijo u otras modalidades de acuerdo a ley.
18. Formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo Institucional de su dependencia; así como elaborar la estadística de las acciones y resultados de su ejecución.
19. Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal.

La Gerencia de Recursos Humanos para el cumplimiento de sus funciones cuenta con las Sub Gerencias siguientes:

1. Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.
2. Sub Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a) **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole

- d) Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- f) Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
- g) Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) Rendición de cuentas de la gestión.**
Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.

- i) Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.

- j) Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

- k) Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.**
La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Por el tipo de investigación, se determinó que es una investigación:

- a) **Descriptiva**, debido a que, en primer lugar, se describió la forma como se presenta la Ley Servir y luego se explicará cuáles son los resultados que alcanza en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- b) **Campo**, ya que permitió recabar la información en forma directa de la realidad objeto de estudio específicamente en recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- c) **Documental**, porque se realizó revisiones de documentos, informes folletos y todo el material relacionado con la ley servir.

3.2. MÉTODOS

Entre los principales métodos a utilizados para la realización de este trabajo de investigación son los siguientes:

a) **Método de Observación**

Proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad del sistema de control interno, en el Área de Tesorería.

b) Método Inductivo

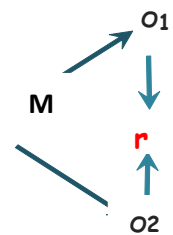
Este método se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a la conclusión y premisas generales que pueden ser aplicados al proyecto de investigación.

c) Método Deductivo

Proceso de conocimiento que se inició en la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general a estudiar y/o investigar.

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente diseño de investigación se trata de una investigación no experimental porque no manipula, ni experimenta con ninguna variable; es de tipo descriptivo porque se obtuvo información con la finalidad de describirla y es Correlacional por que busca establecer la asociación existente entre las variables (Hernández, 2006). Las investigadoras analizan esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. Las investigadoras buscan obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones, y sigue el siguiente esquema.



Donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial.

O1: Ley Servir.

O2: Nivel de desempeño laboral.

r: Coeficiente de correlación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. La Población

Está conformada por todos los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Los 557 trabajadores son los que figuran en planillas.

74 empleados nombrados

38 obreros nombrados

264 trabajadores eventuales

168 administrativos CAS

13 directivos gerentes

3.4.2. Muestra

La muestra de investigación fue intencionada y corresponderá a los trabajadores sujetos a la Ley Servir de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que son los 168 administrativos CAS.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS EMPLEADOS

Las fuentes de información para el presente trabajo de investigación son primarias, porque los investigadores recopilaran las informaciones directamente de la muestra de estudio, además de fuentes secundarias, como son trabajos de investigaciones similares.

3.5.1. Técnicas de Recolección

- **Entrevista.** - Consistió en recabar información en forma verbal a través de preguntas propuestas por nosotros los investigadores.
- **Encuesta.** -Consistió en obtener información mediante un cuestionario de preguntas de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos

- **Guía de Entrevista.** - guía o patrón estructurada de preguntas para conversar con los trabajadores de la Municipalidad.
- **Cuestionario.** - preguntas estructuradas para que los funcionarios y trabajadores respondan de acuerdo a su participación y conocimiento en la Ley Servir y el rendimiento laboral.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.

Incorporación al Servicio Civil

Conformidad con la modalidad de ingreso estipulado por servir

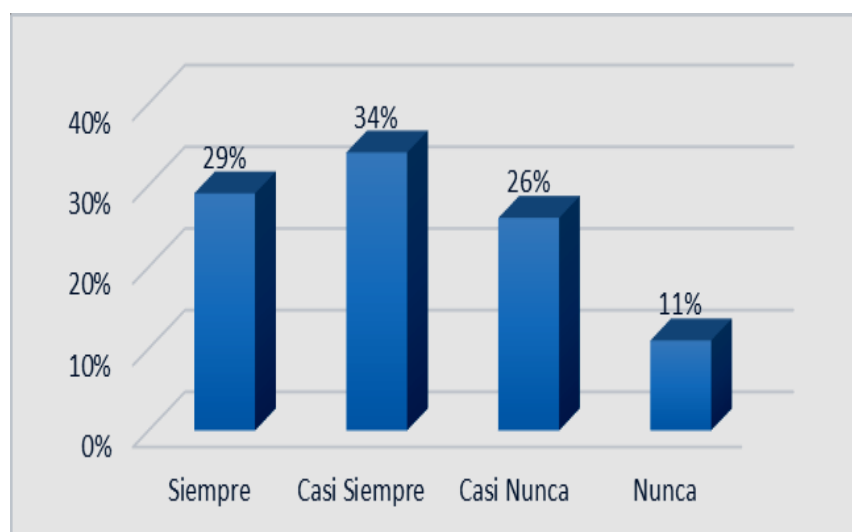
1. *¿Considera que deberían ingresar al régimen del servicio civil a través de un concurso público de méritos?*

TABLA N° 01

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	49	29%
b	Casi Siempre	57	34%
c	Casi Nunca	44	26%
d	Nunca	18	11%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 4



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°01 y el gráfico N°4 evidencia que deberían ingresar al régimen del servicio civil a través de un concurso público de méritos, donde el 34%, manifestaron que es casi siempre, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema de reclutamiento, asimismo el 29% de trabajadores manifestaron que es siempre, y por otro lado un total del 37% manifestaron que es casi nunca y nunca, al observarse el reclutamiento por favores políticos.

Percepción de la etapa de inducción como medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil

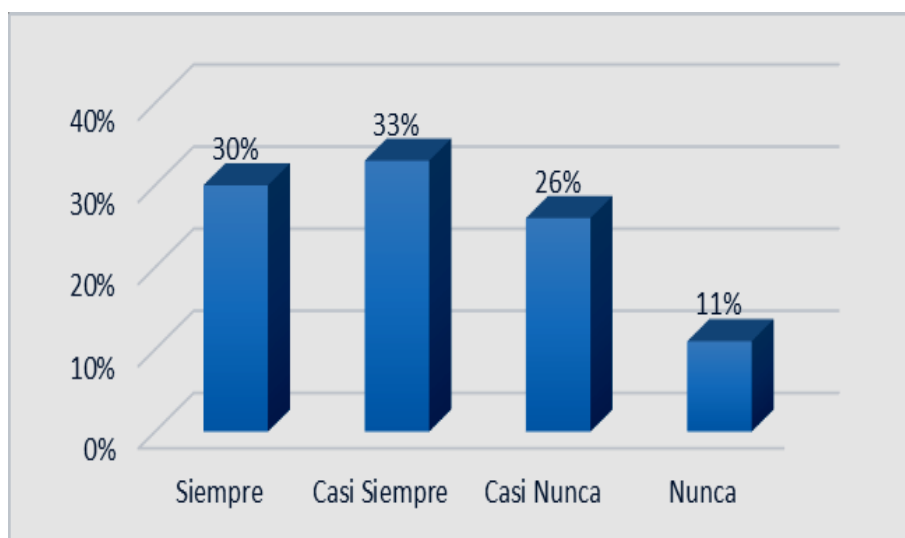
2. *¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?*

TABLA N° 02

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	50	30%
b	Casi Siempre	56	33%
c	Casi Nunca	45	26%
d	Nunca	17	11%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 5



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°02 y el gráfico N°5 evidencia que la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil, donde el 30%, manifestaron que es casi siempre, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema de reclutamiento, asimismo el 33 % de trabajadores manifestaron que es siempre, y por otro lado un total del 37% manifestaron que es casi nunca y nunca, al observarse el reclutamiento por favores políticos.

Aceptación del periodo de prueba estipulado por servir

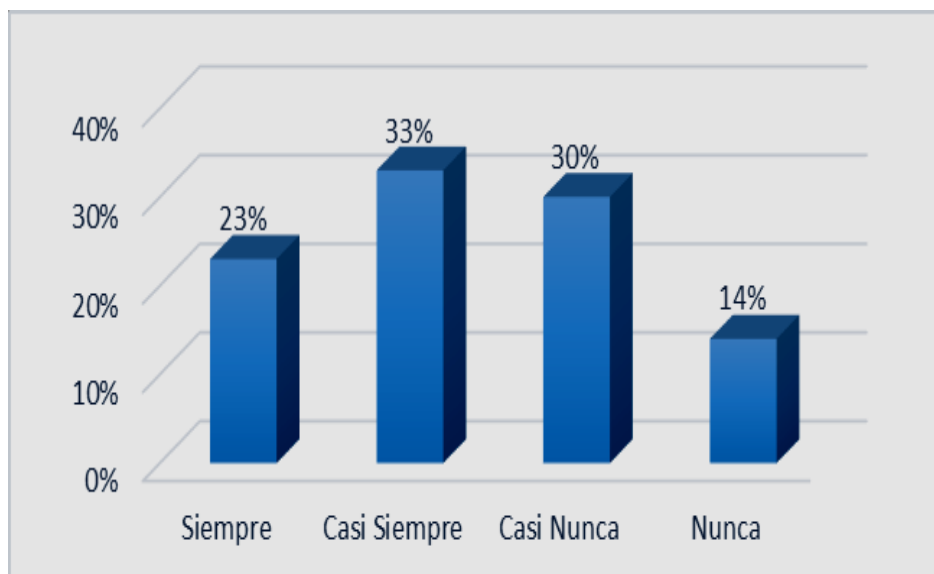
3. *¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses para adaptarse al puesto de trabajo?*

TABLA N° 03

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	39	23%
b	Casi Siempre	55	33%
c	Casi Nunca	50	30%
d	Nunca	24	14%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 6



Fuente: Elaboración de las tesoreras

Interpretación:

La tabla N°03 y el gráfico N° 6 evidencia que un 56% del personal indican que siempre y casi siempre, están de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses para adaptarse al puesto de trabajo, mientras que un 44% manifestaron que casi nunca y nunca están de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses para adaptarse al puesto de trabajo, concluyendo que los trabajadores de la MPHCO, están de acuerdo en que se realice dicho periodo de prueba, percibiéndola como una oportunidad de adaptación.

Gestión de Rendimiento

Predisposición de los trabajadores a establecer metas y compromisos

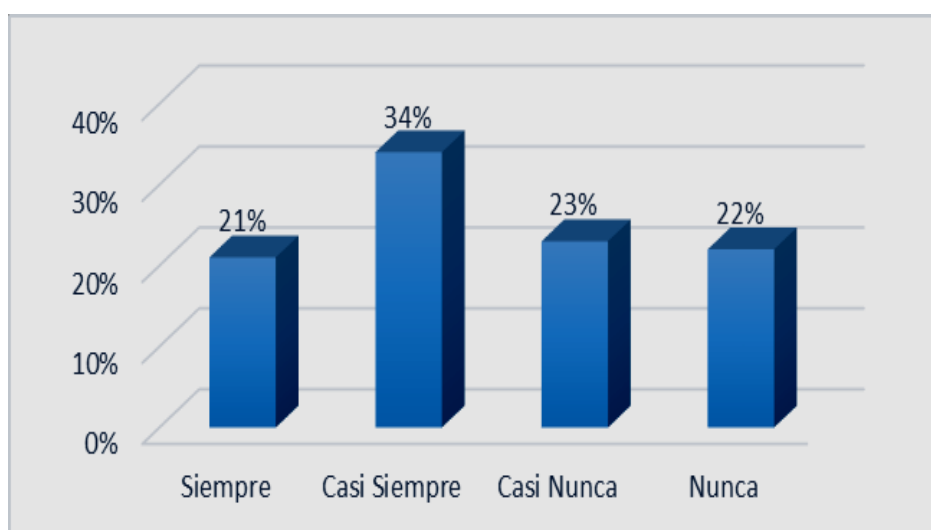
4. ¿Usted estaría de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen?

TABLA N° 04

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	35	21%
b	Casi Siempre	57	34%
c	Casi Nunca	39	23%
d	Nunca	37	22%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 7



Fuente: Elaboración de los tesisistas

Interpretación:

La tabla N°04 y el gráfico N°7 evidencia que un 34% del personal indican que están de acuerdo casi siempre en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen, asimismo un 21% siempre están de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual

régimen, mientras que, un 23% casi nunca están de acuerdo y otros 22% indican que nunca están de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen.

Conformidad de la evaluación de desempeño estipulada por servir

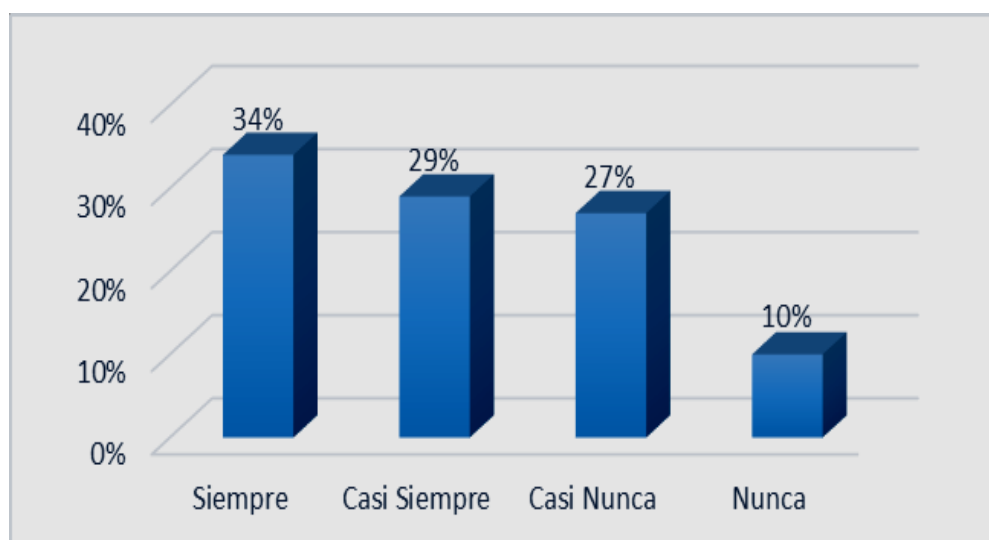
5. *¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos de puesto?*

TABLA N° 05

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	57	34%
b	Casi Siempre	49	29%
c	Casi Nunca	45	27%
d	Nunca	17	10%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N°8



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°05 y el gráfico N°8 evidencia que un 34% del personal consideran que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos de puesto, asimismo un 29% casi siempre consideran que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos de puesto, mientras que, un 27% casi nunca están de acuerdo y otros 10% indican que nunca consideran que se debe evaluar el desempeño del personal

Contribución de la etapa de retroalimentación en la mejora del desempeño

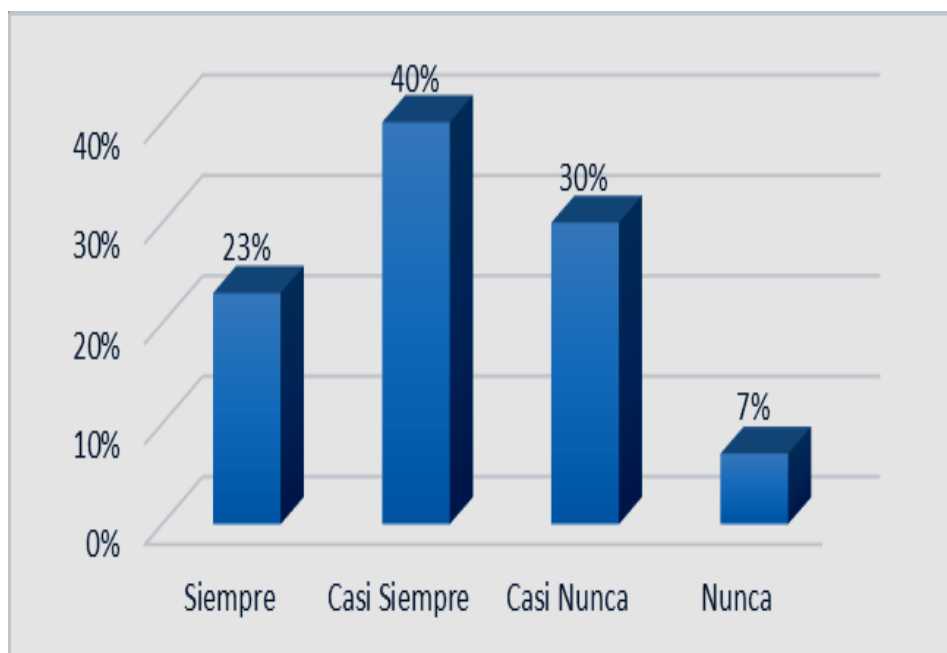
6. *¿Considera que la etapa de retroalimentación contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?*

TABLA N° 06

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	39	23%
b	Casi Siempre	67	40%
c	Casi Nunca	50	30%
d	Nunca	12	7%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRAFICO N° 9



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°06 y el gráfico N°9 evidencia que un 40% del personal casi siempre consideran que la etapa de retroalimentación contribuirá a la mejora del desempeño del servidor, asimismo un 23% siempre consideran, mientras que, un 30% casi nunca están de acuerdo y otros 7% indican que nunca consideran que la etapa de retroalimentación contribuirá a la mejora del desempeño del servidor.

Gestión de Capacitación Efectividad de la capacitación en el personal sujeto a observación

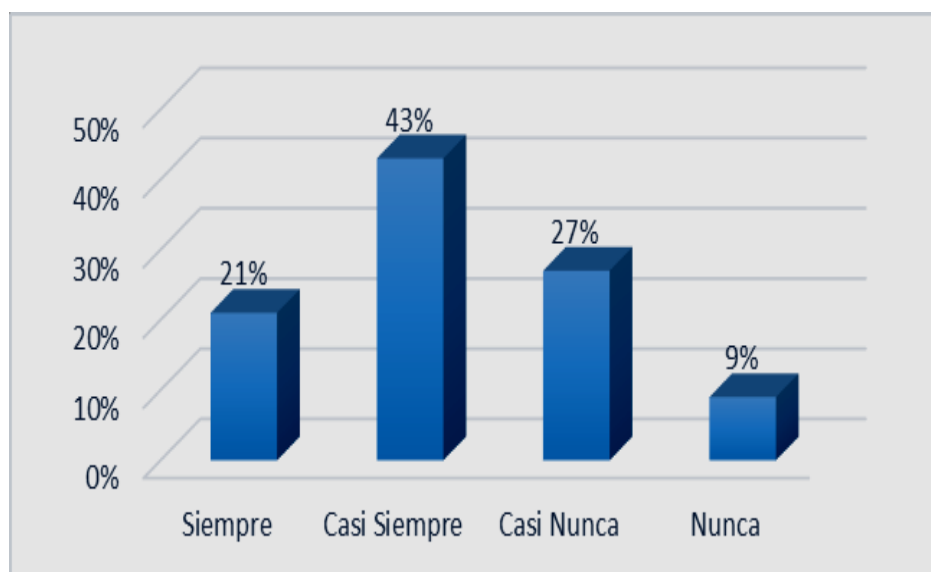
7. ¿Considera usted que las capacitaciones son efectivas para cerrar las brechas de competencias del trabajador?

TABLA N° 07

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	36	21%
b	Casi Siempre	72	43%
c	Casi Nunca	45	27%
d	Nunca	15	9%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 10



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°07 y el gráfico N°10 evidencia que un 43% del personal casi siempre consideran que las capacitaciones son efectivas para cerrar las brechas de competencias del trabajador, asimismo un 21% siempre consideran, mientras que, un 27% casi

nunca están de acuerdo y otros 9% indican que nunca consideran que las capacitaciones son efectivas para cerrar las brechas de competencias del trabajador.

Capacitación emprendida dentro de la MPHCO

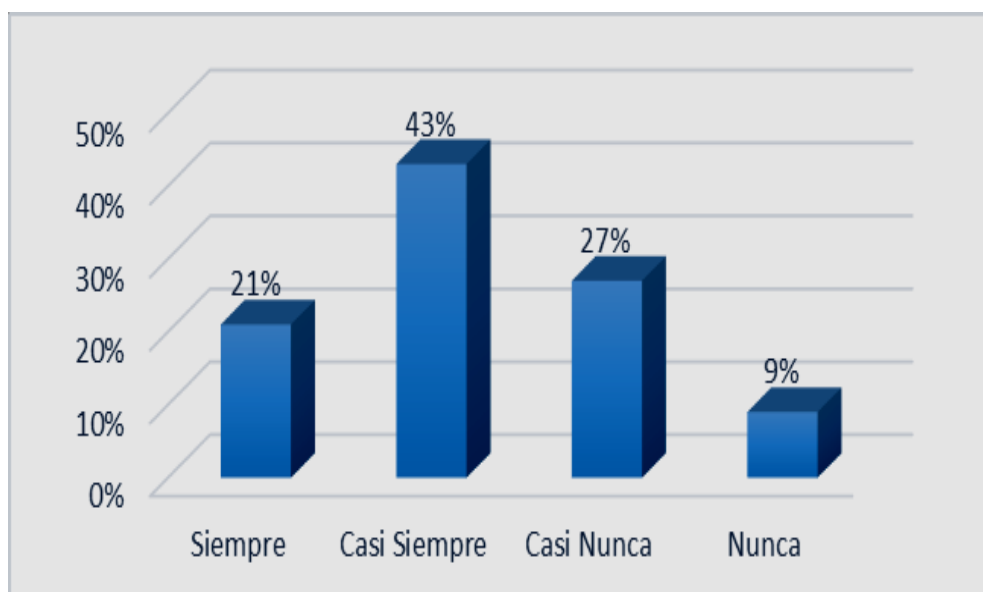
N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	35	21%
b	Casi Siempre	73	43%
c	Casi Nunca	45	27%
d	Nunca	15	9%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

8. ¿Ha emprendido usted algún curso de capacitación u estudios de postgrado?

TABLA N° 08

GRÁFICO N° 11



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°08 y el gráfico N°11 evidencia que un 43% del personal casi siempre han emprendido algún curso de capacitación u estudios de postgrado, asimismo un 21% siempre consideran, mientras que, un 27% casi nunca están de acuerdo y otros 9% indican que nunca han emprendido algún curso de capacitación u estudios de postgrado.

Potenciales beneficiarios del financiamiento de la formación laboral

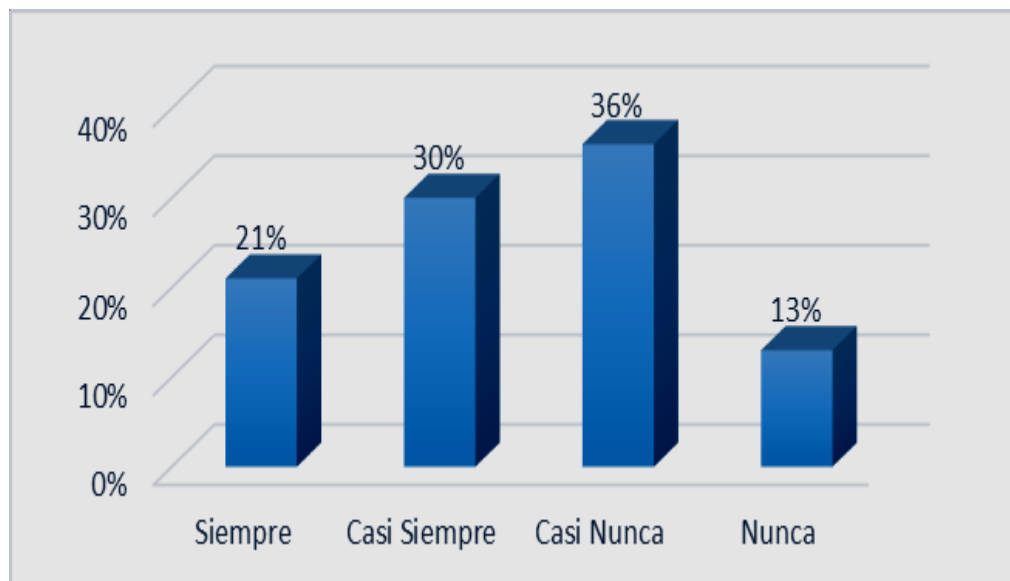
9. *Para acceder al financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar?*

TABLA N° 09

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	35	21%
b	Casi Siempre	51	30%
c	Casi Nunca	60	36%
d	Nunca	22	13%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 12



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°09 y el gráfico N°12 evidencia que un 36% del personal casi nunca van acceder al financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos 3 años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido, asimismo un 30% indican casi siempre van acceder, mientras que, un 21% siempre van acceder al financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos 3 años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido y otros 13% indican que nunca van acceder al financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos 3 años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido.

Compensaciones

Percepción de mejora en los beneficios laborales a través de Compensación Económica

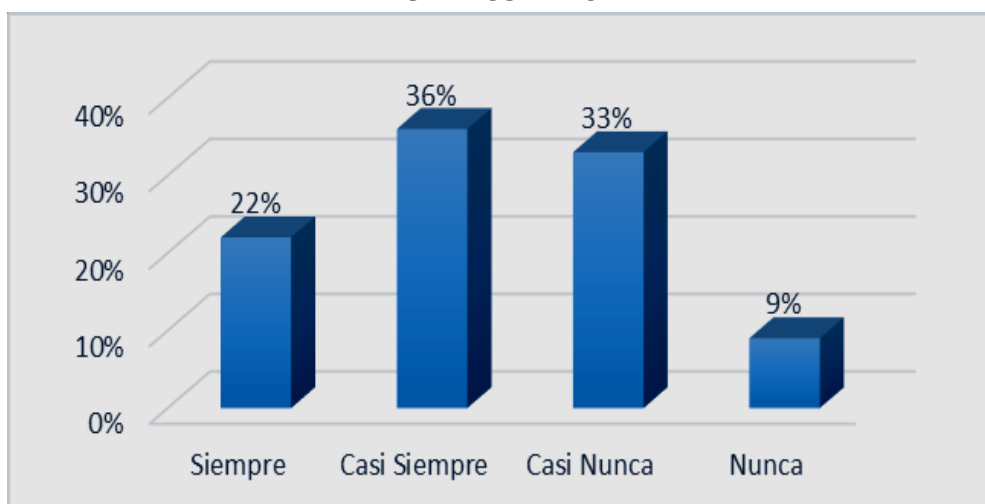
10. ¿Considera que al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones Económicas?

TABLA N° 10

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	38	22%
b	Casi Siempre	60	36%
c	Casi Nunca	55	33%
d	Nunca	15	9%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 13



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°10 y el gráfico N°13 evidencia que un 36% del personal casi siempre consideran que al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones Económicas, asimismo un 33% indican casi nunca consideran que al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones

Económicas, mientras que, un 22% siempre consideran que al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones Económicas y otros 9% indican que nunca consideran que al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones Económicas.

Derechos Colectivos

Aprobación de las condiciones de negociación colectiva

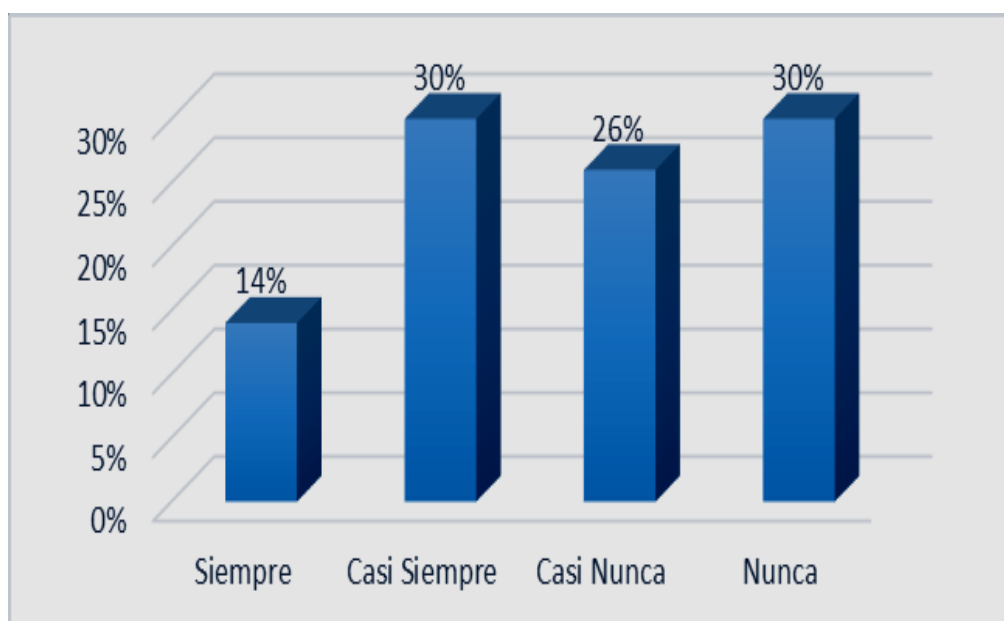
11. *¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo?*

TABLA N° 11

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	24	14%
b	Casi Siempre	50	30%
c	Casi Nunca	44	26%
d	Nunca	50	30%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 14



Fuente: Elaboración de las tésistas

Interpretación:

La tabla N°11 y el gráfico N°14 evidencia que un 30% del personal casi siempre están de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo, asimismo un 30% indican casi nunca están de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo, mientras que, un 26% casi nunca están de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo, y otros 14% indican que siempre están de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo.

Percepción de la regulación del derecho a huelga como una vulneración a los trabajadores

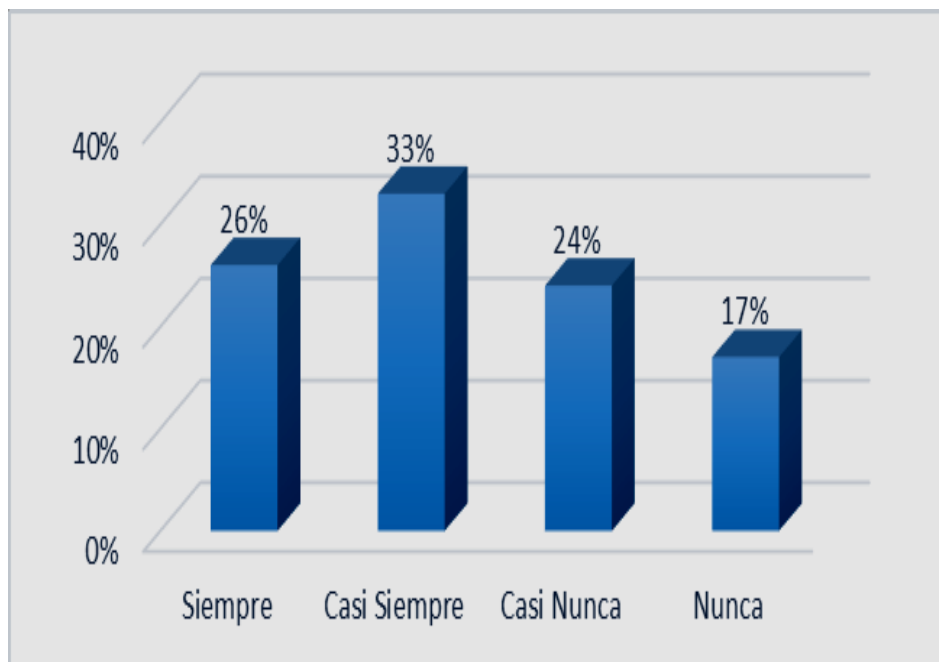
12. ¿Considera que la ley está vulnerando los derechos a huelga y otros de los trabajadores?

TABLA N° 12

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	44	26%
b	Casi Siempre	55	33%
c	Casi Nunca	40	24%
d	Nunca	29	17%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 15



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°12 y el gráfico N°15 evidencia que un 33% del personal casi siempre consideran que la ley está vulnerando los derechos a huelga y otros de los trabajadores, asimismo un 26% indican siempre consideran que la ley está vulnerando los derechos a huelga y otros de los trabajadores, mientras que, un 24% casi nunca, y otros 17% indican que nunca consideran que la ley está vulnerando los derechos a huelga y otros de los trabajadores.

Percepción de justicia con la actual remuneración

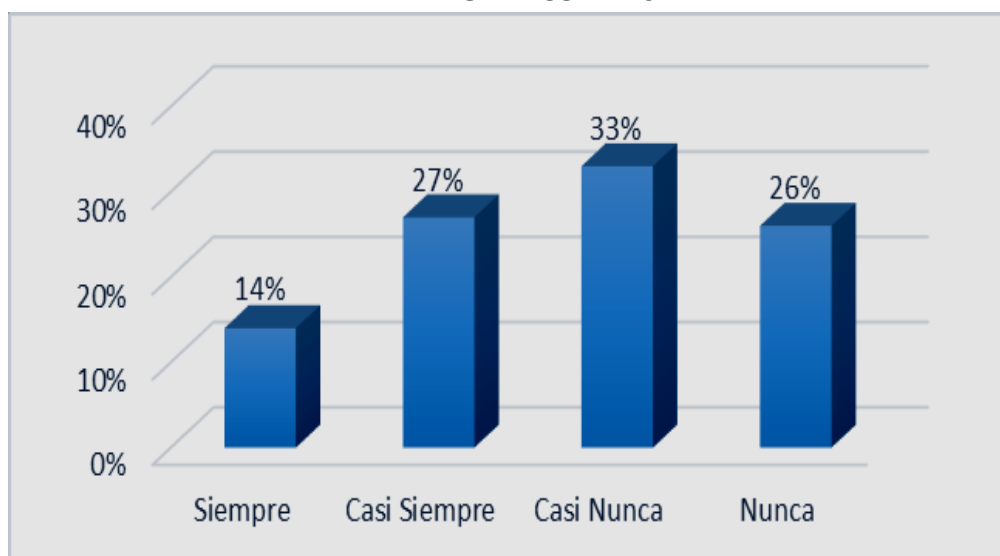
13. *¿La remuneración económica que percibe de acuerdo al régimen laboral que se encuentra, está acorde a las actividades que realiza?*

TABLA N° 13

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	24	14%
b	Casi Siempre	45	27%
c	Casi Nunca	55	33%
d	Nunca	44	26%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 16



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°13 y el gráfico N°16 evidencia que un 33% del personal casi nunca la remuneración económica que percibe de acuerdo al régimen laboral que se encuentra, está acorde a las actividades que realiza, asimismo un 27% indican casi siempre, mientras que, un 26% indican nunca, y otros 14% indican que siempre la remuneración económica que percibe de acuerdo al régimen laboral que se encuentra, está acorde a las actividades que realiza.

Remuneración / Salario

Compensación Económica Asignada al puesto

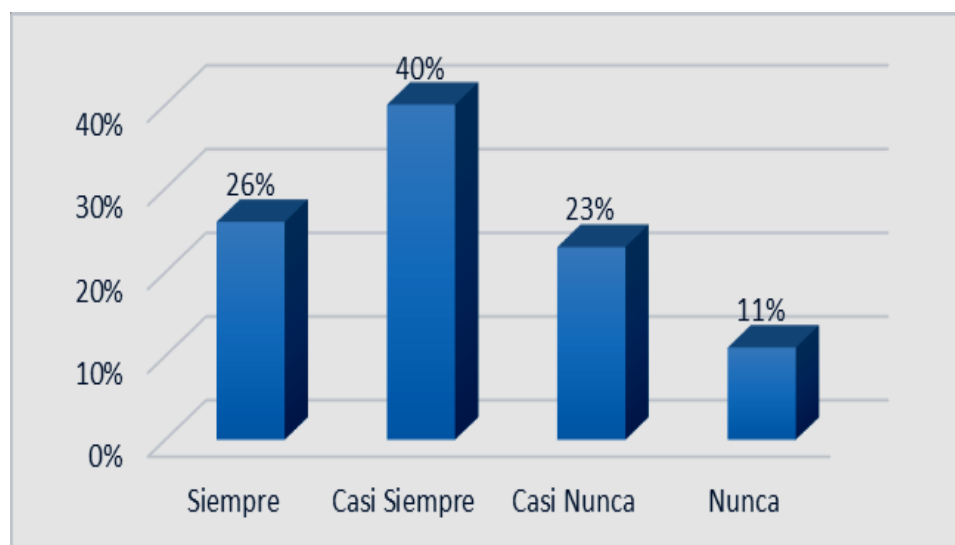
14. ¿Considera que la remuneración asignada es al puesto de trabajo y que cumpla con los objetivos institucionales?

TABLA N° 14

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	44	26%
b	Casi Siempre	67	40%
c	Casi Nunca	39	23%
d	Nunca	18	11%
E	TOTAL	168	100

cuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 17



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°14 y el gráfico N°17 evidencia que un 40% del personal casi siempre consideran que la remuneración asignada es al puesto de trabajo y que cumpla con los objetivos institucionales, asimismo un 26% indican siempre, mientras que, un 23% indican

casi nunca, y otros 11% indican que nunca consideran que la remuneración asignada es al puesto de trabajo y que cumpla con los objetivos institucionales.

Contenido del Trabajo

Características de la Tarea

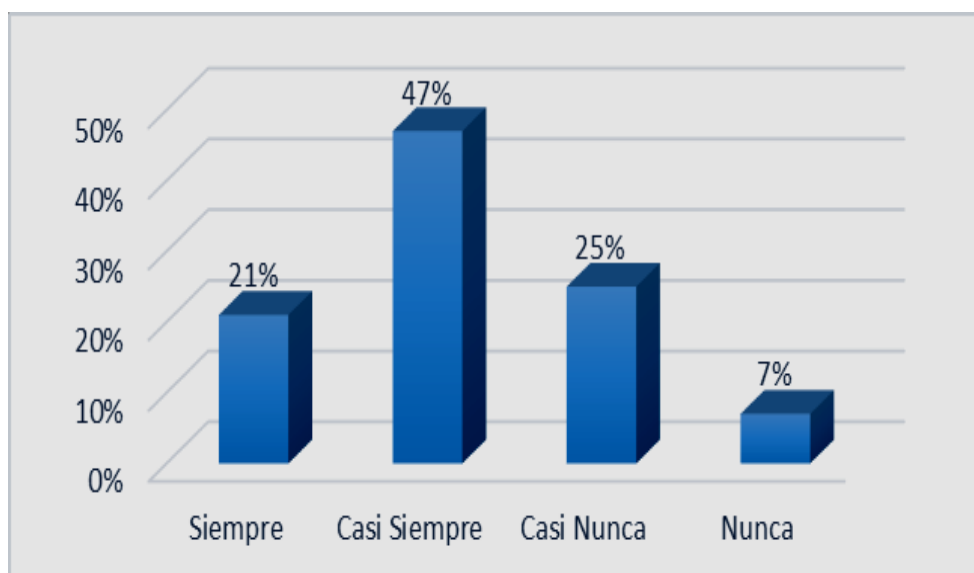
15. *¿Se les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza?*

TABLA N° 15

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	35	21%
b	Casi Siempre	79	47%
c	Casi Nunca	42	25%
d	Nunca	12	7%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 18



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°15 y el gráfico N°18 evidencia que un 47% del personal casi siempre les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza, asimismo un 25% indican casi nunca les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza, mientras que, un 21% indican siempre les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza, y otros 7% indican que nunca les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza.

Conformidad con las oportunidades de utilizar conocimientos habilidades y destrezas en su trabajo

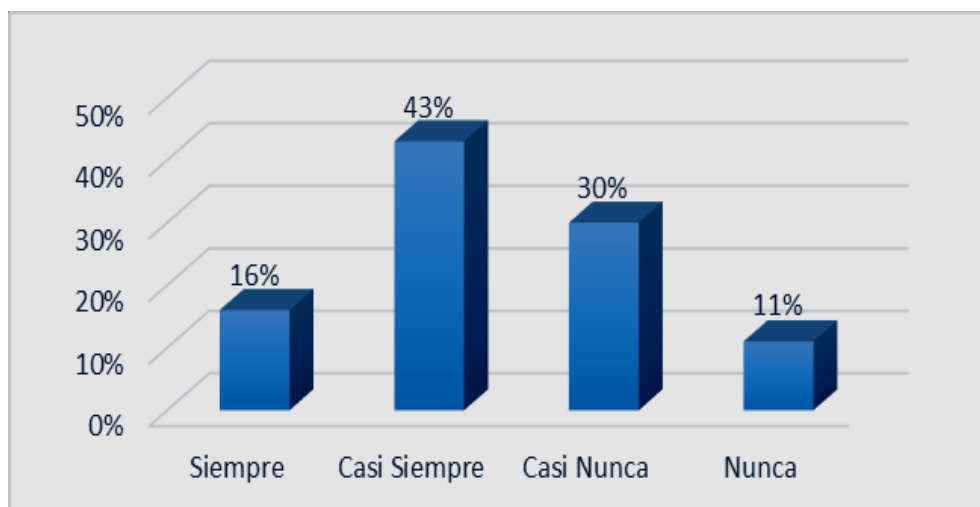
16. *¿Cuenta usted con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo?*

TABLA N° 16

N°	Alternativas	fi	ni
au	Siempre	28	16%
bn	Casi Siempre	72	43%
ce	Casi Nunca	50	30%
d	Nunca	18	11%
E	TOTAL	168	100
n			
c			

uesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 19



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°16 y el gráfico N°19 evidencia que un 43% del personal casi siempre cuentan con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo, asimismo un 30% indican casi nunca cuentan con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo, mientras que, un 16% indican siempre cuentan con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo, y otros 11% indican que nunca cuentan con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo.

Percepción de autonomía en el trabajo

17. *¿Cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza y obtener mejores rendimientos?*

TABLA N° 17

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	24	14%
b	Casi Siempre	55	33%
c	Casi Nunca	74	44%
d	Nunca	15	9%
TOTAL		168	100

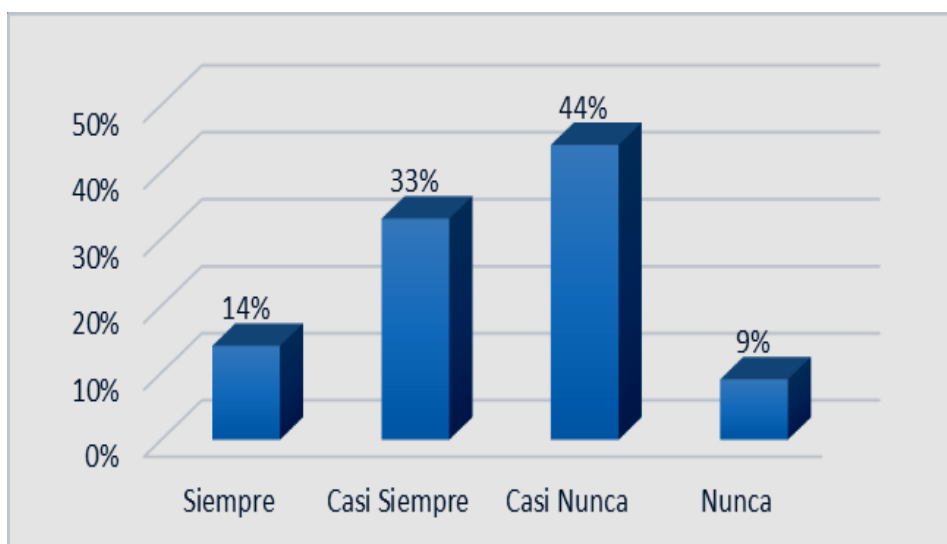
E

n

c

uesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 20



Fuente: Elaboración de las tesisistas

Interpretación:

La tabla N°17 y el gráfico N°20 evidencia que un 44% del personal casi nunca cuentan con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza y obtener mejores rendimientos, asimismo un 33% indican casi siempre cuentan con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza y obtener mejores rendimientos, mientras que, un 14% indican siempre cuentan, y otros 9% indican que nunca cuentan con la autonomía necesaria para tomar

decisiones en relación a las tareas que realiza y obtener mejores rendimientos.

Oportunidad de Ascenso y Promoción

Oportunidades de ascenso percibidas durante su tiempo de servicio

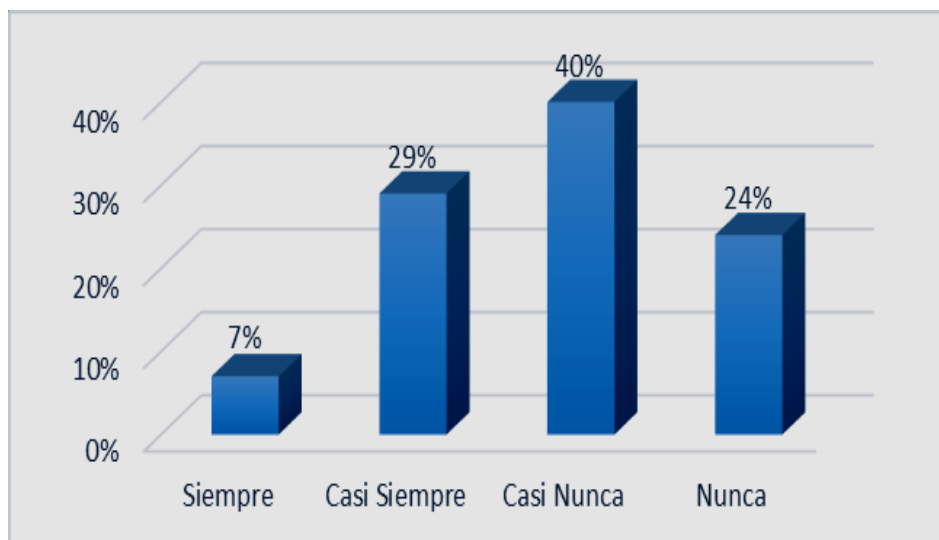
18. *¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento?*

TABLA N° 18

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	12	7 %
b	Casi Siempre	49	29%
c	Casi Nunca	67	40%
d	Nunca	40	24%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 21



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°18 y el gráfico N°21 evidencia que un 40% del personal casi nunca durante su tiempo de servicio en la institución han percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento, asimismo un 29% indican casi siempre durante su tiempo de servicio en la institución han percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento, mientras que, un 24% indican nunca durante su tiempo de servicio en la institución han percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento cuentan, y otros 7% indican que siempre durante su tiempo de servicio en la institución han percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento.

Percepción de progresión en el Servicio Civil

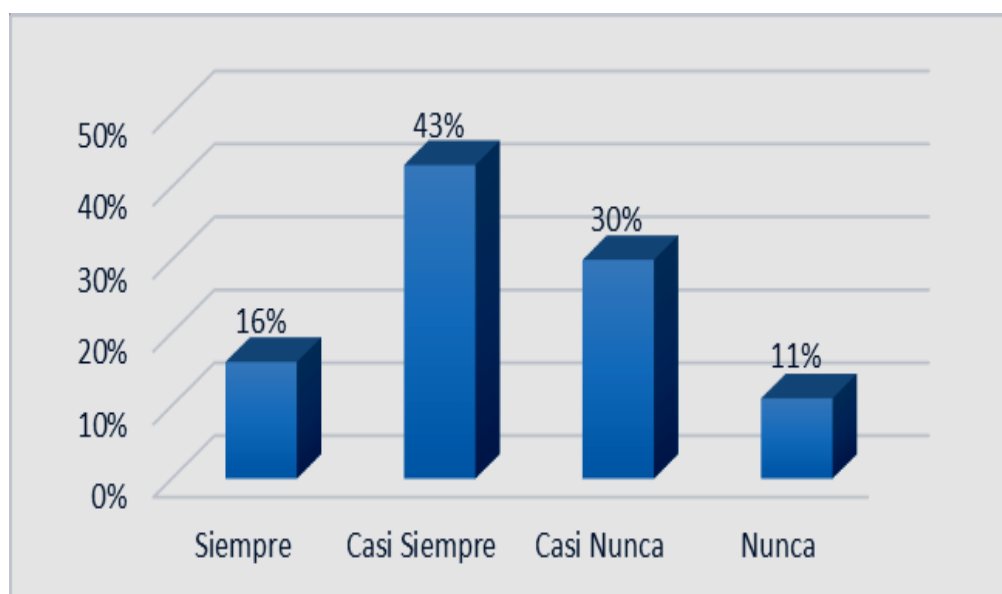
19. *¿Considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidades de progresión en el servicio civil?*

TABLA N° 19

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	27	16%
b	Casi Siempre	73	43%
c	Casi Nunca	50	30%
d	Nunca	18	11%
TOTAL		168	100

a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 22



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°19 y el gráfico N°22 evidencia que un 43% del personal casi siempre consideran que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra les brinda oportunidades de progresión en el servicio civil, asimismo un 30% indican casi nunca consideran que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra les brinda oportunidades de progresión en el servicio civil, mientras que, un 16% indican siempre consideran que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra les brinda oportunidades de progresión en el servicio civil, y otros 11% indican que nunca consideran que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra les brinda oportunidades de progresión en el servicio civil.

Percepción de igualdad de oportunidades dentro de la institución

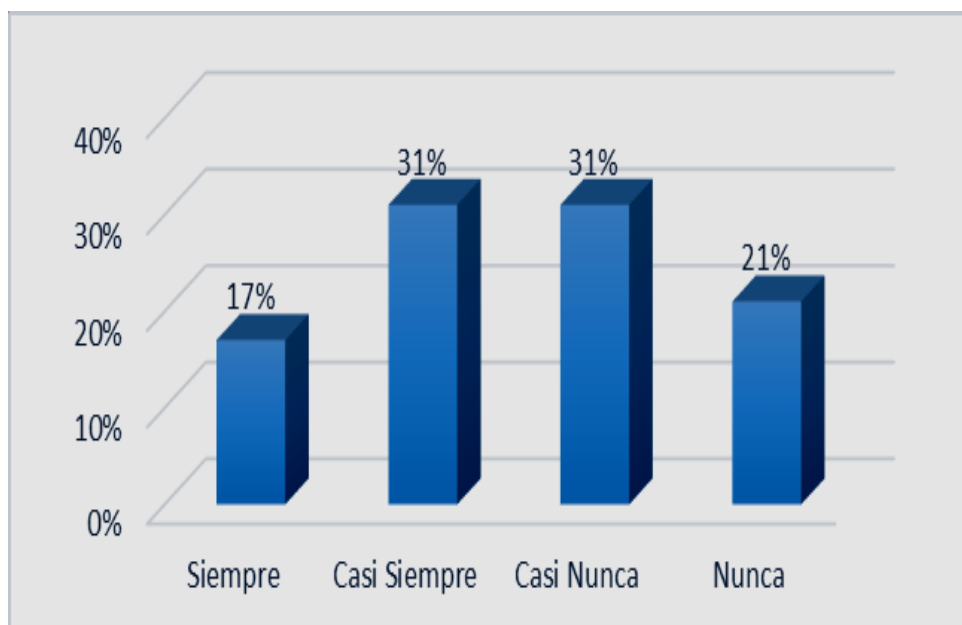
20. ¿Usted cree que en su entidad los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?

TABLA N° 20

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	29	17%
b	Casi Siempre	52	31%
c	Casi Nunca	52	31%
d	Nunca	35	21%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 23



Fuente: Elaboración de las tesoreras

Interpretación:

La tabla N°20 y el gráfico N°23 evidencia que un 31% del personal casi siempre creen que en su entidad los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo, asimismo otros 31% indican casi nunca creen que en su entidad los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo, mientras que, un 21% indican nunca, y otros 17% indican que siempre creen que en su entidad los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo.

Estabilidad en el Empleo

Percepción de los derechos inherentes a servir como fuente de estabilidad laboral

21. *¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral?*

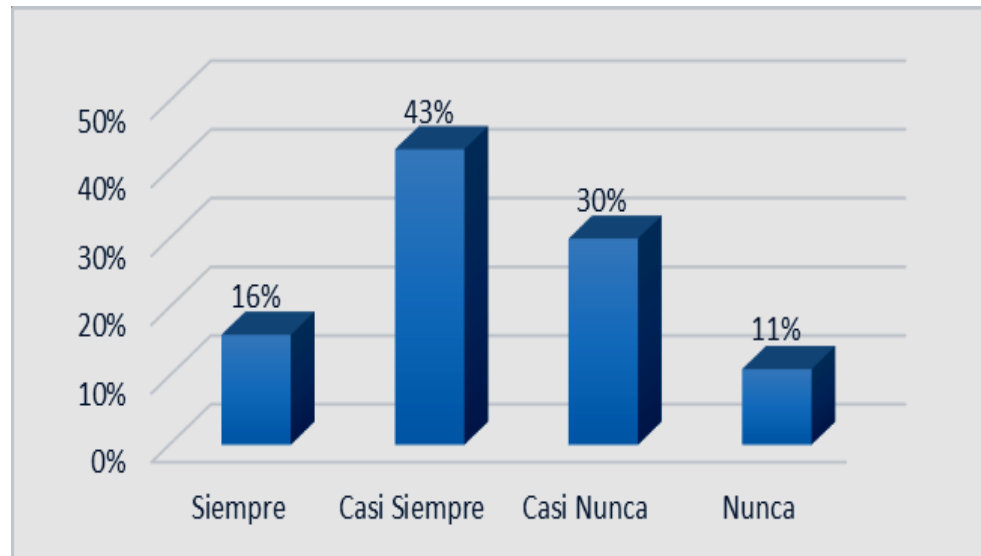
TABLA N° 21

N°	Alternativas	fi	ni
a ^u _e	Siempre	28	16%
b ⁿ _t	Casi Siempre	72	43%
c ^e _:	Casi Nunca	50	30%
d _E	Nunca	18	11%
n _c	TOTAL	168	100

u

esta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 24



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°21 y el gráfico N°24 evidencia que un 43% del personal casi siempre consideran que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral, asimismo otros 30% indican casi nunca consideran que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral, mientras que, un 16% indican siempre, y otros 11% indican que nunca consideran que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral.

Calificación de los servidores civiles.

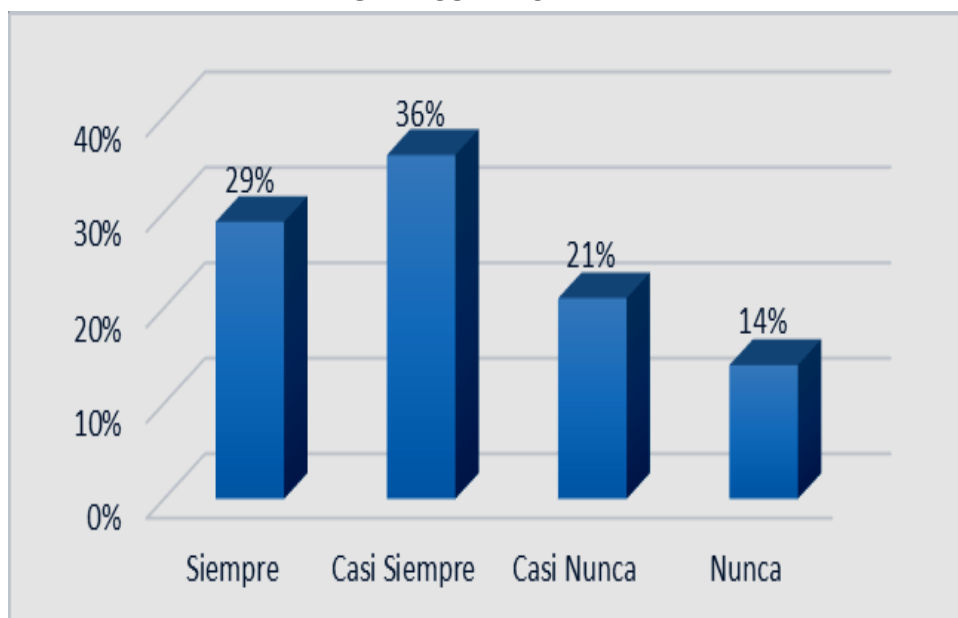
22. *¿Considera que, si un servidor del servicio civil obtiene una calificación de desaprobado, este será desvinculado de la entidad?*

TABLA N° 22

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	49	29%
b	Casi Siempre	60	36%
c	Casi Nunca	35	21%
d	Nunca	24	14%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 25



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°22 y el gráfico N°25 evidencia que un 43% del personal casi siempre consideran que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral, asimismo otros 30% indican casi nunca consideran que servir a través de los derechos otorgados a los

trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral, mientras que, un 16% indican siempre, y otros 11% indican que nunca consideran que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral.

Percepción de la objetividad en las calificaciones

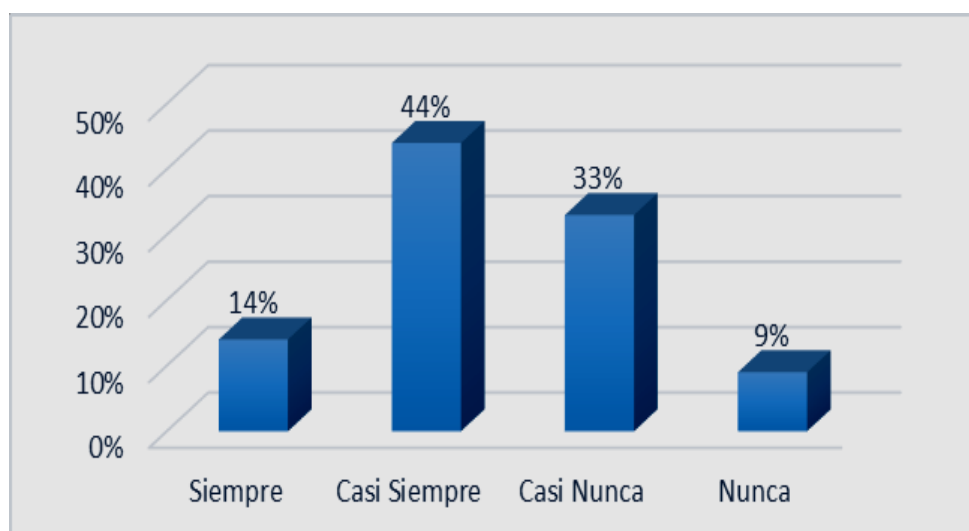
23. *¿Considera que se está garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil?*

TABLA N° 23

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	24	14%
b	Casi Siempre	74	44%
c	Casi Nunca	55	33%
d	Nunca	15	9%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 26



Fuente: Elaboración de las tesis

Interpretación:

La tabla N°23 y el gráfico N°26 evidencia que un 44% del personal casi siempre consideran que se están garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil, asimismo otros 33% indican casi nunca consideran que se están garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil, mientras que, un 14% indican siempre, y otros 9% indican que nunca consideran que se están garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil.

Percepción del nuevo régimen disciplinario como severo y drástico

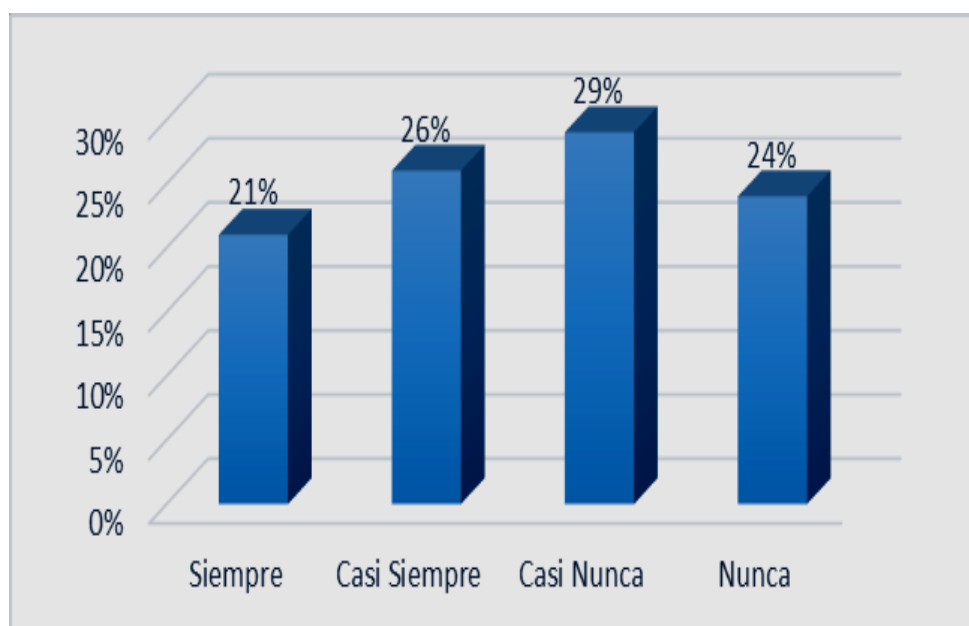
24. *¿Considera usted que con la implementación de la ley servir, se tendrá un régimen disciplinario mucho más severo y drástico?*

TABLA N° 27

N°	Alternativas	fi	ni
a	Siempre	35	21%
b	Casi Siempre	44	26%
c	Casi Nunca	49	29%
d	Nunca	40	24%
TOTAL		168	100

Fuente: Encuesta a trabajadores MPHCO

GRÁFICO N° 33



Fuente: Elaboración de las tesisistas

Interpretación:

La tabla N°24 y el gráfico N°27 evidencia que un 29% del personal casi nunca consideran que con la implementación de la ley servir, se tendrán un régimen disciplinario mucho más severo y drástico, asimismo otros 26% indican casi siempre consideran que con la implementación de la ley servir, se tendrá un régimen disciplinario mucho más severo y drástico, mientras que, un 24% indican nunca, y otros 21% indican que siempre consideran que con la implementación de la ley servir, se tendrá un régimen disciplinario mucho más severo y drástico.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Cabe precisar que Gutiérrez (2013), En su investigación denominada Motivación y satisfacción laboral de los obreros, determina la inconsistencia del dinero como reforzador económico en el tiempo, pues existe la percepción de los obreros de construcción en identificarlo como un factor que causa insatisfacción, esto a pesar de que se trata de uno de los sectores de mano de Obra (calificada y no calificada) con la remuneración promedio más alta en comparación con la remuneración de la mano de obra de otros sectores productivos. Esto se debe a que la remuneración con el paso del tiempo deja de actuar como fuente de motivación, pues en el trabajador empieza a primar no solo la parte remunerativa, sino también el contenido de trabajo (característica de la tarea, autonomía, oportunidad de utilizar conocimientos y destrezas), así como en el entorno laboral (estabilidad laboral, oportunidades de ascenso y promoción), dichas oportunidades son casi nulas para los obreros.

En el caso de los funcionarios públicos es todo lo opuesto, ya que la mejora salarial que ofrece servir viene acompañada de otros beneficios no económicos, lo que permite mantener motivado a la fuerza laboral. Asimismo, los resultados logrados en la presente

investigación difieren con los hallazgos de Costa (2010), en su investigación titulada “El Servicio Civil en Ecuador: innovación y reforma de la burocracia en el período 2003 - 2008” determinó que la implementación de la ley orgánica de servicio civil en Ecuador presenta algunas limitaciones como la imposibilidad de incorporar a la mayor cantidad de funcionarios del sector público: solo el 16% se amparan bajo esta norma. Esto debido a lo poco atractivo que resulta la ley para los funcionarios públicos, a pesar de la mejora que se ofrece en las remuneraciones, así como las oportunidades de ascenso y promoción, entre otros beneficios laborales; imponiéndose el temor a las evaluación, y su posterior calificación , ya que al obtener la calificación de insuficiente este será cesado de su puesto, cabe señalar que esta calificación se le asigna al servidor público luego de haber obtenido en dos oportunidades consecutivas la calificación de regular en un periodo de 3 meses.

5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba estadística del Chi Cuadrado X^2

Las alternativas corresponden a:

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Casi Nunca
- d) Nunca

	Variables	Alternativas			
		a	b	c	d
1	<i>Ingreso al régimen del servicio civil a través de un concurso público de méritos</i>	49	57	44	18
2	<i>La inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil</i>	50	56	45	17
3	<i>Periodo de prueba de 3 meses para adaptarse al puesto de trabajo</i>	39	55	50	24
4	<i>Incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen</i>	35	57	39	37
5	<i>Evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos de puesto</i>	57	49	45	17
6	<i>La etapa de retroalimentación contribuirá a la mejora del desempeño del servidor</i>	39	67	50	12
7	<i>Las capacitaciones son efectivas para cerrar las brechas de competencias del trabajador</i>	36	72	45	15
8	<i>Ha emprendido usted algún curso de capacitación u estudios de postgrado</i>	35	73	45	15
9	<i>Beneficio en el financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido</i>	35	51	60	22
10	<i>Al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores Compensaciones Económicas</i>	38	60	55	15
11	<i>Solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo más no su sueldo</i>	24	50	44	50
12	<i>La ley está vulnerando los derechos a huelga y otros de los trabajadores</i>	44	55	40	29
13	<i>La remuneración económica que percibe, está acorde a las actividades que realiza</i>	24	45	55	44
14	<i>La remuneración asignada es al puesto de trabajo y que cumpla con los objetivos institucionales</i>	44	67	39	18
15	<i>Les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza</i>	35	79	42	12
16	<i>oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo</i>	28	72	50	18

17	<i>Autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a</i>	24	55	74	15
18	<i>Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento</i>	12	49	67	40
19	<i>Su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidades de progresión en el servicio civil</i>	27	73	50	18
20	<i>Los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo</i>	29	52	52	35
21	<i>Servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral</i>	28	72	50	18
22	<i>Un servidor del servicio civil obtiene una calificación de desaprobado, este será desvinculado de la entidad</i>	49	60	35	24
23	<i>Se está garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil</i>	24	74	55	15
24	<i>Con la implementación de la ley servir, se tendrá un régimen disciplinario mucho más severo y drástico</i>	35	44	49	40
		840	1,444	1,180	568
		4,032			

Hipótesis Alterna

Ha. Existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

Hipótesis Nula

Ho. No Existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Op.c.	a	b	c	d	N
f_o	840	1.444	1,180	568	4,032
f_e	1,008	1,008	1,008	1,008	4,032
x²	28	188.59	29.35	192.06	438

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\chi^2 = 438$$

Número de Filas (r) = 24

Número de Columnas (C) = 4 Probabilidad $\alpha = 0.05$

Grado de Libertad, **gl** = 69

El valor crítico de la prueba, considerando 69 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es **90.53**.

Como la $\chi^2 = 438 > \chi^2_c = 90.53$ entonces se rechaza la **H₀**

INTERPRETACIÓN:

Dado que el valor calculado de la prueba χ^2 es mayor al valor crítico, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , a la probabilidad de $\alpha = 0.05$ **$H_1 > H_0$** de los 24 datos extraídos de la unidad de análisis; Existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que la Ley Servir a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
2. Se identificó el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en los trabajadores de la de la Municipalidad Provincial de Huánuco, pues este régimen se ha convertido en una opción bastante atractiva, esto debido al nivel de aceptación con la que cuenta la modalidad de ingresos, las mejoras en las remuneraciones, y las oportunidades de ascenso.
3. Se determinó que el nivel de desempeño laboral, repercute de manera positiva en la motivación laboral, al constituirse como un importante soporte para los trabajadores, ya que a través de sus etapas de planificación y seguimiento, se logra involucrar a los trabajadores en el establecimiento de metas, comprometiéndolos con la municipalidad; asimismo las etapas de evaluación y retroalimentación, les brindan la oportunidad de conocer los criterios de evaluación, además de permitirles mejorar su desempeño.
4. Se identificó que las compensaciones del régimen del servicio servir son un elemento de motivación para incorporarse al régimen de la Ley Servir, en la medida en que las compensaciones estén de

acuerdo con las funciones y responsabilidades asumidas por el trabajador, debiendo permitirles cubrir sus necesidades.

RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad debe realizar talleres, que permitan vincular a los trabajadores sus objetivos personales con los objetivos institucionales, de forma que exista desde ya la percepción en los trabajadores de que su incorporación a la Ley Servir para su desarrollo personal y profesional, ya que, al cumplir con las metas y objetivos institucionales, ellos también lograrán una serie de beneficios personales.
2. La Municipalidad que está en proceso de implementación de la Ley Servir, debe difundir de manera oportuna los pro y contras de este nuevo régimen laboral, Así como el proceso que se sigue durante su implementación, de forma que se disminuya la resistencia, logrando así una mayor predisposición por parte de los mismos.
3. Se debe implementar programas de Capacitación a los trabajadores involucrados en las diversas etapas de la gestión del rendimiento, ya que el éxito o fracaso de la Ley Servir dependerá de cómo se implementen estas etapas.
4. Advertir correctamente a los trabajadores con respecto a los derechos colectivos conferidos por la Ley Servir, de forma que se logre cambiar la percepción errónea que se tiene, con el fin de garantizar en todo momento que se brinde un servicio oportuno al ciudadano, la misma que es la razón de ser de todo funcionario o servidor público.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y Revistas

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Reyes Meza C., Sánchez Carlessi H. (2002) Metodología y diseño de la investigación científica. Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú, 2002.
- Servicio civil peruano - servir. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Perú, mayo 2012. p. 143, 2- 5
- SERVIR. (2014) Servicio Civil. Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece.(10-4-2014)Perú.Recuperado: <http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/noticias-y-eventos-/1755-valuaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizara-todos-los-anos-y-sera-obligatoria.html>

Tesis y otros

- Alfaro Salazar R.L., Girón S., Meza Solano A., y Sáenz Torres I. (2012) Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. [Tesis Magistral]. Pontificia Universidad Católica del Perú – Centro de Negocios. Surco - Perú, julio, 2012. Recuperado:

- http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_EYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCIÓN_LABORAL.pdf?sequence=1
- Beltrán Larco, L.P. (2013) Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. [Tesis Magistral] Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. 2013
Recuperado:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACIÓN_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Búcaro Chicas Y. D. (2013) Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos. [Tesis magistral] 2013. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JULIO DE 2013. [Fecha de consulta:11-02-2016]
Disponible:<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/07/Bucaro-Yuri.pdf>
- Coloma Vera R. R. (2012) Análisis psicosocial y organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias. [Tesis doctoral] Universidad Da Coruña. A Coruña. España. 2012. [Fecha de consulta: 15-02-2016] Disponible: http://ruc.udc.es/bitstream/2183/10086/2/ColomaVera_RomuloRaul_TD_2012.pdf.
- Costa Sosa, P. R. (2010). El Servicio Civil En Ecuador: Innovación Y Reforma De La Burocracia En El Período 2003 -2008. (Tesis inedita de Maestria) facultad latinoamericana de ciencias sociales sede Ecuador. Quito

- Gutiérrez León, W. A. (2013). Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros. (Tesis inedita para optar el Título de Ingeniero Civil) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Pérez Montejó A. (2009) Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA XVII, VII, 50-51. Tabasco. [Fecha de consulta: 11-04-2016] Disponible en: <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5384/50-51-2.pdf?sequence=2>
- Sierra Téllez G.Y., López Prieto S.A. (2013) Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). [Tesis de titulación en especialidad] Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá D.C. Recuperado: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11267/1/SierraTellezGloriaYirley2013.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General ¿Cuál es la relación entre la Ley Servir y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?	Objetivo General Establecer la relación entre la Ley Servir y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.	Hipótesis General Existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.	VI LEY SERVIR	Incorporación al Servicio Civil	Selección (ingreso)
					Inducción
Periodo de Prueba					
Gestión de Rendimiento	Establecimiento de metas y compromisos				
	Evaluación de desempeño				
	Retroalimentación				
Gestión de Capacitación	Efectividad de la Capacitación				
	Capacitación Emprendida				
	Financiamiento de la Formación Laboral				
Derechos Colectivos	Compensaciones Económicas				
	Negociación Colectiva				
	Derecho a Huelga				
Problemas Específicos A) ¿Cuál es el nivel de eficiencia de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018? B) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018? C) ¿Cuál es el nivel de compensación del régimen del Servicio Civil como elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?	Objetivos Específicos A) Identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. B) Identificar el nivel de desempeño laboral predominante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. C) Identificar en que medida las compensaciones del régimen del Servicio Civil pueden ser un elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.	Hipótesis Específicos A) El nivel de eficiencia de la Ley Servir es encontrado medianamente eficiente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. B) El nivel de rendimiento sujeto a observación de desempeño laboral es el predominante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. C) El nivel de las compensaciones del régimen del servicio civil pueden ser un elemento de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.	VD RENDIMIENTO LABORAL	Remuneración/Salario	Justicia con la actual Remuneración
					Compensación Económica asignada al puesto
				Contenido del Trabajo	Características de la tarea
					Autonomía para la Realización de la Tarea
					Oportunidad de Utilizar Conocimientos, Habilidades y Destrezas.
				Oportunidad de Ascenso y Promoción	Igualdad de Oportunidades
			Oportunidad de Ascenso		
			Progresión en el Servicio Civil		
			Estabilidad en el Empleo	Derechos Inherentes a Servir	
				Calificación de los Servidores Civiles	
				Objetividad de Calificaciones	
				Régimen Disciplinario	

ANEXO N° 02

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MPHCO

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación sobre **“LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057), Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO- 2018”**, preguntas estructuradas para que los funcionarios y trabajadores respondan de acuerdo a su participación y conocimiento; al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera correcta. Se le agradece su participación:

Incorporación al Servicio Civil

Conformidad con la modalidad de ingreso estipulado por servir

1. *¿Considera que deberían ingresar al régimen del servicio civil a través de un concurso público de méritos?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de la etapa de inducción como medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil

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

- a. Siempre ()

- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Aceptación del periodo de prueba estipulado por servir

3. *¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses para adaptarse al puesto de trabajo?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Gestión de Rendimiento

Predisposición de los trabajadores a establecer metas y compromisos

4. *¿Usted estaría de acuerdo en incorporarse al régimen del servicio civil y cambiarse de su actual régimen?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Conformidad de la evaluación de desempeño estipulada por servir

5. *¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos de puesto?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Contribución de la etapa de retroalimentación en la mejora del desempeño

6. *¿Considera que la etapa de retroalimentación contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?*
- a. Siempre ()
 - b. Casi siempre ()
 - c. Casi nunca ()
 - d. Nunca ()

Gestión de Capacitación

Efectividad de la capacitación en el personal sujeto a observación

7. *¿Considera usted que las capacitaciones son efectivas para cerrar las brechas de competencias del trabajador?*
- a. Siempre ()
 - b. Casi siempre ()
 - c. Casi nunca ()
 - d. Nunca ()

Capacitación emprendida dentro de la MPHCO

8. *¿Ha emprendido usted algún curso de capacitación u estudios de postgrado?*
- a. Siempre ()
 - b. Casi siempre ()
 - c. Casi nunca ()
 - d. Nunca ()

Potenciales beneficiarios del financiamiento de la formación laboral

9. *Para acceder al financiamiento de la formación, el servidor debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Compensaciones

Percepción de mejora en los beneficios laborales a través de

Compensación Económica

10. *¿Considera que? al pasar al régimen del servicio civil tendrá mejores*

Compensaciones Económicas

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Derechos Colectivos

Aprobación de las condiciones de negociación colectiva

11. *¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores*

condiciones de trabajo más no su sueldo?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de la regulación del derecho a huelga como una

vulneración a los trabajadores

12. *¿Considera que la ley está vulnerando los derechos a huelga y otros*

de los trabajadores?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de justicia con la actual remuneración

13. *¿La remuneración económica que percibe de acuerdo al régimen laboral que se encuentra, está acorde a las actividades que realiza?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Remuneración / Salario

Compensación Económica Asignada al puesto

14. *¿Considera que la remuneración asignada es al puesto de trabajo y que cumpla con los objetivos institucionales?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Contenido del Trabajo

Características de la Tarea

15. *¿Se les han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas, frente a las características de las tareas que realiza?*

- a. Siempre ()

- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Conformidad con las oportunidades de utilizar conocimientos

habilidades y destrezas en su trabajo

16. *¿Cuenta usted con las oportunidades de utilizar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su trabajo?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de autonomía en el trabajo

17. *¿Cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza y obtener mejores rendimientos?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Oportunidad de Ascenso y Promoción

Oportunidades de ascenso percibidas durante su tiempo de servicio

18. *¿Durante su tiempo de servicio en la institución ha percibido oportunidades de ascenso de acuerdo a su rendimiento?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de progresión en el Servicio Civil

19. *¿Considera usted que su grado académico y el actual puesto en el que se encuentra le brinda oportunidades de progresión en el servicio civil?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de igualdad de oportunidades dentro de la institución

20. *¿Usted cree que en su entidad los criterios para poder ascender en el nivel laboral o profesional, van a ser objetivos sin ningún tipo de favoritismo?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Estabilidad en el Empleo**Percepción de los derechos inherentes a servir como fuente de estabilidad laboral**

21. *¿Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad laboral?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Calificación de los servidores civiles.

22. *¿Considera que, si un servidor del servicio civil obtiene una calificación de desaprobado, este será desvinculado de la entidad?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción de la objetividad en las calificaciones

23. *¿Considera que se está garantizando la objetividad de las calificaciones de acuerdo a su rendimiento laboral en el Servicio Civil?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

Percepción del nuevo régimen disciplinario como severo y drástico

24. *¿Considera usted que con la implementación de la ley servir, se tendrá un régimen disciplinario mucho más severo y drástico?*

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Casi nunca ()
- d. Nunca ()

NOTA BIOGRÁFICA

Shirley Melanin Narcia MOSCOSO MENDOZA

DATOS PERSONALES

NOMBRE: SHIRLEY MELANIN NARCIA
APELLIDOS: MOSCOSO MENDOZA
DNI: 72127606
FECHA DE NACIMIENTO: 20/12/1997
DOMICILIO: JR. SAN CRISTOBAL N°204
AMARILIS - HUÁNUCO - HUÁNUCO
CELULAR: 951740856 - ENTEL
E-MAIL: gymsey12@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

✎ Educación Primaria

Lugar : Huánuco - Huánuco - Huánuco
Año : 2003-2004
Centro Educativo: I.E. "Juana Moreno"

Lugar : Huánuco - Huánuco - Huánuco
Año : 2005-2008
Centro Educativo: I.E.E. "La Inmaculada Concepción"

✎ Educación Secundaria

Lugar : Huánuco - Huánuco - Huánuco
Año : 2009-2013
Centro Educativo: I.E.E. "La Inmaculada Concepción"

✎ Educación Superior

Lugar : Huánuco - Huánuco - Huánuco
Año : 2014-2018
Universidad : UNHEVAL

EXPERIENCIA LABORAL**01/02/2017 - 30/04/2017 ESTUDIO CONTABLE YEZENIA****ÁREA:** CONTABILIDAD**CARGO:** ASISTENTE CONTABLE

- ✓ Archivo y control de los documentos contables.
- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable FOXCONT.
- ✓ Elaborar informe periódico de las actividades realizadas.

20/08/2018 - 20/12/2018 ESTUDIO CONTABLE AMERICAN MÓVIL S.A.C.**ÁREA:** CONTABILIDAD**CARGO:** ASISTENTE CONTABLE

- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable CONTASIS.
- ✓ Elaboración de planilla.
- ✓ Revisa y compara lista de pagos, comprobantes, cheques y otros registros con las cuentas respectivas

01/02/2019 – A LA FECHA ALIMENTOS PROCESADOS DIONYS S.A.C.**ÁREA:** CONTABILIDAD**CARGO:** ASISTENTE CONTABLE

- ✓ Elaboración de información contable, tributario y laboral
- ✓ Realizar los diferentes procesos administrativos
- ✓ Declarar información según la legislación correspondiente, planilla, renta, AFP.
- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable CONTASIS.

FORMACION ACADÉMICA**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" - HUÁNUCO**NIVEL ALCANZADO:** BACHILLER**CARRERA:** CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA

- ✓ Microsoft Office a nivel intermedio (Word, Excel, Power Point)
- ✓ Conocimientos en programa contable FOXCONT, CONTASIS.
- ✓ Conocimiento de los sistemas y aplicativos PLE, PLAME, AFPNET, DECLARA FÁCIL, PDTs.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Certificado de Participación en calidad de asistente al **I SEMINARIO NACIONAL DE CONTABILIDAD – HUÁNUCO 2016 “LAS NIFF EN LA PROFESIÓN CONTABLE: ASPECTOS CONTABLES TRIBUTARIOS Y AUDITORIA”** 48 horas lectivas, octubre 2016.
- Participante en las **CONFERENCIAS MAGISTRALES por el LV ANIVERSARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**, realizado en el mes de setiembre de 2018, con una duración de 60 horas lectivas.
- Asistente al SEMINARIO – TALLER **“NUEVAS TENDENCIAS TRIBUTARIA, LABORAL Y EMPRESARIAL 2018”** realizado en el mes de noviembre 2018, con una duración de 12 horas lectivas.
- Participante en calidad de **ASISTENTE** en el **TALLER ABE “ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”**, realizado en noviembre 2018, con duración de 8 horas.
- Participante en calidad de ASISTENTE al Seminario denominado **“RÉGIMEN ESPECIAL MYPE DESDE EL ENFOQUE DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO”**, realizado en noviembre 2018, con duración de 2 horas.
- Certificado de Estudio del **IDIOMA INGLÉS NIVEL BÁSICO** – Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” - Huánuco.

NOTA BIOGRÁFICA

Solia ESPINOZA TRINIDAD

DATOS PERSONALES

NOMBRE: SOLIA
APELLIDOS: ESPINOZA TRINIDAD
DNI: 75943595
FECHA DE NACIMIENTO: 24/12/1995
DOMICILIO: JR. HERMILIO VALDIZAN N°104 CAYHUAYNA ALTA
PILLCO MARCA - HUÁNUCO - HUÁNUCO
CELULAR: 917268831 - BITEL
E-MAIL: ailoset22@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

✎ Educación Primaria

Lugar : Jacas Grande - Huamalíes - Huánuco
Año : 2002-2007
Centro Educativo: I.E.I. "León Pampa"

✎ Educación Secundaria

Lugar : Pillco Marca – Huánuco - Huánuco
Año : 2008-2012
Centro Educativo : I.E.E. "Mario Vargas Llosa"

✎ Educación Superior

Lugar : Huánuco – Huánuco - Huánuco
Año : 2014-2018
Universidad : UNHEVAL

EXPERIENCIA LABORAL

30/05/2018 - 30/09/2018 UNHEVAL

ÁREA: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

CARGO: PRACTICANTE

- ✓ Seguimiento en el CPLAN.
- ✓ Requerimientos.
- ✓ Archivo y control de documentos.

01/11/2018 - 30/10/2019 ESTUDIO CONTABLE EMKA BUSINESS S.A.C.**ÁREA:** CONTABILIDAD**CARGO:** ASISTENTE CONTABLE

- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable CONCAR, NTXPRO.
- ✓ Elaboración de planilla.
- ✓ Revisa y compara lista de pagos, comprobantes, cheques y otros registros con las cuentas respectivas

FORMACION ACADÉMICA**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" - HUÁNUCO**NIVEL ALCANZADO:** BACHILLER**CARRERA:** CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA**

- ✓ Microsoft Office a nivel intermedio (Word, Excel, Power Point)
- ✓ Conocimientos en programa contable CONCAR, NTXPRO.
- ✓ Conocimiento de los sistemas y aplicativos PLE, PLAME, AFPNET, DECLARA FÁCIL, PDTs.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Certificado de participación como asistente en **la I JORNADA EMPRESARIAL DE NEUROGESTIÓN Y COACHING:** en la facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL, realizado el 06 de julio del 2016, con una duración de 12 horas lectivas.
- Certificado de participación como asistente al **I SEMINARIO TRIBUTARIO "Reforma y Formalización Tributaria"** realizado en la institución educativa eclesial "La Inmaculada Concepción", el 10 de diciembre del 2016, con una duración de 12 horas lectivas.

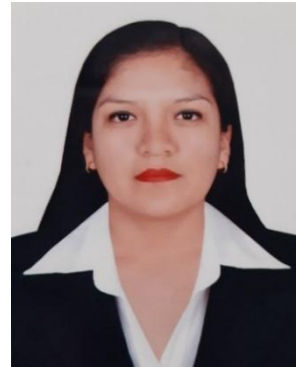
- Certificado de participación como asistente al **“I CURSO TALLER DE ADMINISTRACION Y GESTION CONTABLE 2017”** realizado por el Centro de Desarrollo Social y Económico ONG. San Camilo y el CCSM, 20 horas lectivas, agosto 2017
- Certificado de Participación en calidad de asistente en las **CONFERENCIAS MAGISTRALES POR EL LV ANIVERSARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS “NIIF – TRIBUTACIÓN - CONTRATACIONES DEL ESTADO – LIDERAZGO”**, 60 horas lectivas, Setiembre 2018.
- Certificado de participación en calidad de asistente al **SEMINARIO – TALLER “NUEVAS TENDENCIAS TRIBUTARIA, LABORAL Y EMPRESARIAL 2018”** realizado en el auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UNHEVAL, 12 horas lectivas, noviembre 2018.
- Certificado de Participación en calidad de asistente al **Taller ABE “Asesoría en Búsqueda de Empleo”**, organizado por el Centro de Empleo, que se articula en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, realizado el día 23 de noviembre del 2018, con una duración de 08 horas.
- Constancia en calidad de asistente al Seminario **“Régimen Especial MyPE desde el enfoque del Procedimiento Inspectivo”** llevado a cabo en el auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, con una duración de 2 horas, realizado el día 23 de noviembre del 2018.
- Certificado de curso de especialización **ASISTENTE CONTABLE** en la empresa de EMKHA BUSINESS E.I.R.L durante dos meses a partir del mes de junio al mes de agosto del 2019.
- Estudio del **IDIOMA INGLÉS NIVEL BÁSICO** – Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” - Huánuco.

NOTA BIOGRÁFICA

Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN

DATOS PERSONALES

NOMBRE: YULEISI ELIZABETH
APELLIDOS: TORRES HUAMAN
DNI: 73373963
FECHA DE NACIMIENTO: 07/10/1995
DOMICILIO: URB. LOS PINOS MZ. "A" LOTE 6
AMARILIS - HUÁNUCO - HUÁNUCO
CELULAR: 986319050- ENTEL
E-MAIL: libra_9597@hotmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

✎ Educación Primaria

Lugar : Huánuco - Huánuco - Huánuco
Año : 2002-2007
Centro Educativo: I.E. "Juana Moreno"

✎ Educación Secundaria

Lugar : Huánuco – Huánuco - Huánuco
Año : 2008-2012
Centro Educativo : I.E.A. "Marcos Duran Martel"

✎ Educación Superior

Lugar : Huánuco – Huánuco - Huánuco
Año : 2014-2018
Universidad : UNHEVAL

EXPERIENCIA LABORAL

12/08/2018 - 12/12/2018 RICO FRIO E.I.R.L.

ÁREA: CONTABILIDAD

CARGO: ASISTENTE CONTABLE

✓ Archivo y control de los documentos contables.

- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable FOXCONT.
- ✓ Elaborar informe periódico de las actividades realizadas.

01/04/2019 – A LA FECHA AGROPECUARIA AGROMARTIN E.I.R.L.

ÁREA: CONTABILIDAD

CARGO: ASISTENTE CONTABLE

- ✓ Ingresar y digitar facturas al programa contable CONTASIS.
- ✓ Elaboración de planilla.
- ✓ Revisa y compara lista de pagos, comprobantes, cheques y otros registros con las cuentas respectivas

FORMACION ACADÉMICA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” - HUÁNUCO

NIVEL ALCANZADO: BACHILLER

CARRERA: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA

- ✓ Microsoft Office a nivel intermedio (Word, Excel, Power Point)
- ✓ Conocimientos en programa contable FOXCONT, CONTASIS.
- ✓ Conocimiento de los sistemas y aplicativos PLE, PLAME, AFPNET, DECLARA FÁCIL, PDTs.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Certificado de Participación en calidad de asistente al **I Seminario Nacional de Contabilidad – Huánuco 2016 “Las NIFF en la profesión contable: Aspectos Contables Tributarios y Auditoria”** 48 horas lectivas, octubre 2016.
- Certificado de Participación en calidad de asistente al Circulo de ponencias desarrolladas con motivo de conmemorar el XIV ANIVERSARIO de la Escuela Académica Profesional INGENIERIA DE SISTEMAS de la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, llevado a cabo los días 3 y 4 en el mes de Julio del 2017 con un total de 20 horas académicas - Huánuco.

- Certificado de Participación Cívica Censal, como voluntaria de los **Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas**, llevado a cabo en el mes Octubre del 2017.
- Certificado de Participación en calidad de asistente al **Taller ABE “Asesoría en Búsqueda de Empleo”**, organizado por el Centro de Empleo, que se articula en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, realizado el día 30 de Diciembre del 2017, con una duración de 08 horas.
- Constancia de Participación en el Encuentro Universitario de Tributación y Aduanas 2018, realizado el 20 de Abril, con una duración de 6 horas lectivas-SUNAT.
- Certificado de Participación en calidad de asistente en las CONFERENCIAS MAGISTRALES POR EL LV ANIVERSARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS **“NIIF – TRIBUTACIÓN - CONTRATACIONES DEL ESTADO – LIDERAZGO”**, 60 horas lectivas, Setiembre 2018.
- Certificado de participación en calidad de asistente al SEMINARIO – TALLER **“NUEVAS TENDENCIAS TRIBUTARIA, LABORAL Y EMPRESARIAL 2018”** realizado en el auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UNHEVAL, 12 horas lectivas, Noviembre 2018.
- Constancia en calidad de asistente al Seminario **“Régimen Especial MyPE desde el enfoque del Procedimiento Inspectivo”** llevado a cabo en el auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, con una duración de 2 horas, realizado el día 23 de Noviembre del 2018.
- Certificado de Participación en calidad de asistente **al Taller ABE “Asesoría en Búsqueda de Empleo”**, organizado por el Centro de Empleo, que se articula en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, realizado el día 23 de Noviembre del 2018, con una duración de 08 horas.
- Certificado de Participación en calidad de asistente en la XXIV Convención Nacional de Tributación – TRIBUTA 2018 en la ciudad del Cusco, organizado por el Colegio de Contadores Públicos del Cusco, realizado del 1 al 3 de noviembre del 2018, con un total de 32 horas.
- Estudio del **IDIOMA INGLÉS NIVEL BÁSICO** – Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” - Huánuco.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO-PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, sito en Cayhuayna - Pillco Marca, a los 05 días del mes diciembre 2019, a horas 10:00 a.m., se reunieron en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, ubicada en el Pabellón N° 4, Segundo Piso, el Jurado de Tesis de la Tesis titulada: "LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057), Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO - 2018; de la bachiller Solia ESPINOZA TRINIDAD, designado con la Resolución N° 804-2019-UNHEVAL-FCCyF-D, del 09.AGO.19, procedieron a dar inicio el acto público de sustentación para obtener el Título Profesional de Contador Público; siendo los miembros del Jurado de Tesis los siguientes docentes:

Dr. Elmer Jaimes Omonte Presidente
Mg. Teodomiro Arias Flores Secretario
Dr. Josue Canchari de la Cruz Vocal

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a evaluar y calificar a la tesista, obteniendo el resultado siguiente:

APROBADO POR

Votación de 4

DESAPROBADO POR

En consecuencia, de acuerdo al Artículo 31° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL, y al Art. 30° del Reglamento Interno de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la sustentante ha obtenido la nota de Dieciséis (16), considerándose el calificativo de: Buena.

Finalmente se dio por concluido el acto público de sustentación a horas 12 m., firmando el presente en señal de conformidad.

Egencia
PRESIDENTE
DNI N° 22412223

[Signature]
SECRETARIO
DNI N° 207134178

[Signature]
VOCAL
DNI N° 80089687



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO-PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, sito en Cayhuayna - Pillco Marca, a los 05 días del mes diciembre 2019, a horas 10:00 a.m., se reunieron en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, ubicada en el Pabellón N° 4, Segundo Piso, el Jurado de Tesis de la Tesis titulada: "LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057), Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO - 2018; de la bachiller Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN, designado con la Resolución N° 804-2019-UNHEVAL-FCCyF-D, del 09.AGO.19, procedieron a dar inicio el acto público de sustentación para obtener el Título Profesional de Contador Público; siendo los miembros del Jurado de Tesis los siguientes docentes:

Dr. Elmer Jaimes Omonte Presidente
Mg. Teodomiro Arias Flores Secretario
Dr. Josue Canchari de la Cruz Vocal

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a evaluar y calificar a la tesista, obteniendo el resultado siguiente:

APROBADO POR

Unanimidad

DESAPROBADO POR

En consecuencia, de acuerdo al Artículo 31° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL, y al Art. 30° del Reglamento Interno de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la sustentante ha obtenido la nota de Dieciseis (16), considerándose el calificativo de:

Bueno

Finalmente se dio por concluido el acto público de sustentación a horas 12 m., firmando el presente en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 22412223


SECRETARIO
DNI N° 20913458


VOCAL
DNI N° 80089687



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO-PERÚ



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
DECANATO

RESOLUCIÓN N° 124-2019-UNHEVAL-FCCyF-D

Cayhuayna, 22 de enero de 2019.

VISTO, la Solicitud de fecha 22.ENE.2019, Reg. 228, presentada por las egresadas Solia ESPINOZA TRINIDAD, Shirley Melanin Narcia MOSCOSO MENDOZA y Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN pidiendo nombramiento de Asesor de Tesis para la elaboración de la tesis colectiva;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU, del 26.AGO.2016, se proclama y acredita al Dr. Cayto Didí MIRAVAL TARAZONA, como Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UNHEVAL, a partir del 02.SET.2016 hasta el 01.SET.2020;

Que, en mérito al Reglamento de Grados y Títulos, en el Capítulo IV, DE LA MODALIDAD DE TESIS, Artículo 13° refiere: "El alumno que va a obtener el título profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis";

Que, con la Solicitud de fecha 22.ENE.2019, las egresadas Solia ESPINOZA TRINIDAD, Shirley Melanin Narcia MOSCOSO MENDOZA y Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, solicita nombramiento de Asesor de Tesis para la elaboración de la tesis colectiva;

Que, revisado el cumplimiento de los requisitos estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y en el Reglamento Interno de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Decano de la Facultad considera procedente atender la petición de los recurrentes y dispone el nombramiento del Asesor de Tesis al docente Dr. Aember Angulo Chávez;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de Facultad de Ciencias Contables y Financieras por la Ley Universitaria N° 30220, y a los reglamentos internos;

SE RESUELVE:

1° **NOMBRAR** al docente Dr. Aember Angulo Chávez como **ASESOR de TESIS**, de las egresadas Solia ESPINOZA TRINIDAD, Shirley Melanin Narcia MOSCOSO MENDOZA y Yuleisi Elizabeth TORRES HUAMAN, encargado de asesorar la elaboración de la tesis colectiva; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° **DAR A CONOCER** a las instancias correspondientes y a los interesados.

Este caso, comuníquese y archívese.

DR. CAYTO DIDÍ MIRAVAL TARAZONA
DECANO

Distribución:
Asesores/Interesados/Archivo

RLC/sec.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017
				PAGINA 1 de 2

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: ESPINOZA TRINIDAD SOLVA

DNI: 75943595 Correo electrónico: ailoet22@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 917268831 Oficina _____

Apellidos y Nombres: MOSCO SO MENDOZA SHIRLEY MELANIN NARCIA

DNI: 72127606 Correo electrónico: 99ms412@gmail.com

Teléfonos: Casa 062-625201 Celular 951740856 Oficina _____

Apellidos y Nombres: TORRES HUAMAN YULEISI ELIZABETH

DNI: 73373963 Correo electrónico: libra-9597@hotmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 986319050 Oficina _____


2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</u>
E. P. :	<u>CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</u>

Título Profesional obtenido:

CONTADOR PÚBLICO

Título de la tesis:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017
				PAGINA 2 de 2

"LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30053) Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018"

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

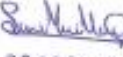
- () 1 año
 () 2 años
 () 3 años
 () 4 años

Luego del período señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 09 DE DICIEMBRE DEL 2019

Firma del autor y/o autores:


75943595


72127606


73373963