



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



**Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACION MENCION GESTION**  
**EMPRESARIAL**



**TÍTULO**

**“IMPLEMENTACION DEL NUEVO REGIMEN LABORAL DEL SERVICIO  
CIVIL Y SU INFLUENCIA EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS  
GONAZAGA” DE ICA, JUNIO NOVIEMBRE DEL 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y  
MEDIO AMBIENTE**

**AUTOR:**

**MARQUEZ JIMENEZ NARDA CRISTINA**

**ASESORA:**

**Dra. MARIA EMILIA DAVALOS ALMEYDA**

**Ica- Perú**

**2018**

## **DEDICATORIA**

**A mi madre y hermano Carlos Emilio**, por el gran amor y apoyo incondicional que siempre me han dado, por enseñarme a tener siempre la fortaleza de salir adelante sin importar los obstáculos.

**A mi Esposo y mis hijos** por ser mi motivo y mi fuerza siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Asesora Dra. María Emilia Dávalos Almeyda por su apoyo y conocimientos brindados durante el desarrollo de la tesis.

## INDICE

Tabla de contenido	
CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE .....	iv
RESUMEN.....	vii
SUMMARY .....	viii
CONTRACARATULA.....	ix
TÍTULO.....	ix
INTRODUCCION.....	x
CAPITULO I MARCO TEORICO.....	12
1.1. Antecedentes.....	12
1.1.1. A Nivel Internacional.....	12
1.1.2. A Nivel Nacional .....	16
1.1.3. A Nivel Regional / Local .....	18
1.2. Bases Teóricas .....	19
1.2.1. Régimen Laboral en el Perú .....	19
1.2.2. Servicio Civil.....	23
1.2.3. Servidores Administrativos .....	25
1.3. Marco Conceptual.....	29
1.4. Marco Legal .....	30
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	32
2.1. Situación problemática.....	32
2.2. Formulación del problema.....	33
2.2.1. Problema general .....	33
2.2.2. Problemas Específicos .....	33
2.3. Justificación e Importancia.....	34
2.3.1. Justificación.....	34
2.3.2. Importancia.....	34
2.4. Objetivos de la Investigación.....	34

2.4.1.	Objetivo General .....	34
2.4.2.	Objetivos Específicos .....	35
2.5.	Hipótesis de la Investigación.....	35
2.5.1.	Hipótesis General.....	35
2.5.2.	Hipótesis Específicas .....	36
2.6.	Variables de la Investigación .....	37
2.6.1.	Identificación de Variables.....	37
2.6.2.	Operacionalización de las Variables.....	38
CAPITULO III METODOLOGIA DELA INVESTIGACION.....		39
3.1.	Tipo de Nivel y diseño metodológico.....	39
3.1.1.	Tipo de Nivel .....	39
3.1.2.	Nivel de Investigación.....	39
3.1.3.	Diseño de Investigación .....	39
3.2.	Población y Muestra .....	40
3.2.1.	Población .....	40
3.2.2.	Muestra .....	40
CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.....		42
4.1.	Técnicas de recolección de información .....	42
4.2.	Instrumentos de recolección de información .....	42
4.3.	Técnica de análisis e interpretación de datos.....	42
4.4.	Fuente de Información: .....	43
CAPITULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS .....		45
5.1.	Formulación de la Hipótesis Estadística.....	45
5.1.1.	Hipótesis Alterna .....	45
5.1.2.	Hipótesis Nula .....	45
5.1.3.	Toma de Decisión .....	47
CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		48
6.1.	Presentación e interpretación de Resultados .....	48
6.2.	Discusión de Resultados.....	63
CONCLUSIONES .....		64
RECOMENDACIONES .....		65

FUENTES DE INFORMACION.....	66
ANEXOS.....	68
Anexo N°1. Instrumento de Recolección de Datos .....	68
Anexo N° 2. Matriz de Consistencia.....	69
Anexo N° 3. Organigrama.....	70
Anexo N° 4. Formato de la Encuesta.....	71
Anexo N°5. Instrumento de Recolección de Datos .....	73
Anexo N° 6. Glosario de Términos.....	74

## RESUMEN

El objetivo fue determinar el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga. Método: fue una investigación de tipo Basic el nivel fue explicativo, correlacional y el diseño fue no experimental. Resultados: sobre Está de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil, donde el 32.0% de los trabajadores respondieron totalmente de acuerdo y el 9.5% totalmente en desacuerdo. Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público, donde el 76.6% respondieron totalmente de acuerdo y el 3.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Conclusion: Del análisis de los resultados obtenidos sobre el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga, el 29.4% de los trabajadores manifestaron que no influiría negativamente en su conducta laboral

**Palabras claves:** Régimen Laboral, Servicio Civil, Conducta Laboral, Servidor Público.

## SUMMARY

The objective was to determine the impact of the implementation of the new Civil Service labor regime influences the conduct of the Administrative Workers of the National University "San Luis Gonzaga. Method: it was a Basic type investigation the level was explanatory, correlational and the design was not experimental. Results: On It agrees with the remuneration system implemented in the new civil service labor, regime, where 32.0% of the workers responded completely in agreement and 9.5% totally disagreed. It is agreed that the move to the new civil service labor regime of administrative servers 276 and 728 be voluntary and by public tender, where 76.6% responded fully in agreement and 3.5% neither agreed nor disagreed. Conclusion: From the analysis of the results obtained on the impact of the implementation of the new Civil Service, labor regime on the conduct of the Administrative Workers of the National University "San Luis Gonzaga, 29.4% of the workers stated that it would not negatively influence their work behavior.

**Keywords:** Labor Regime, Civil Service, Labor Conduct, Public Server.

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION MENCION GESTION  
EMPRESARIAL**

**TÍTULO**

**“IMPLEMENTACION DEL NUEVO REGIMEN LABORAL DEL SERVICIO  
CIVIL Y SU INFLUENCIA EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS  
GONAZAGA” DE ICA, JUNIO NOVIEMBRE DEL 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACION**

**AUTOR:**

**MARQUEZ JIMENEZ NARDA CRISTINA**

**ASESOR:**

**Dra. MARIA EMILIA DAVALOS ALMEYDA**

## **TÍTULO**

**“IMPLEMENTACION DEL NUEVO REGIMEN LABORAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONAZAGA” DE ICA, JUNIO NOVIEMBRE DEL 2018”**

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación es con la finalidad de poder conocer la influencia de la implementación del Nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil en la Conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

En la actualidad hay más de 1 millón 400 mil colabores civiles en los tres niveles de gobierno y anualmente ingresan 40 mil nuevos trabajadores al Estado, aumentando la planilla publica en mil millones de nuevos soles. Por otro lado, existen más de 500 normas para los empleados públicos y con un gasto de planilla publica con más de 400 conceptos de pago, produciendo una desorganización en la gestión de recursos humanos en el País.

De otro lado la carrera pública ha estado paralizada por alrededor de más de veinte años. En lo relacionado con la progresión, sobre la carrera administrativa hay una línea de carrera y desarrollo profesional. Pero solo está establecida en el marco normativo, porque en la realidad, no se ha ejecutado. Es así, que con la Ley del Presupuesto del año 1992 este régimen laborarla fue cerrado en la cual solo se producen ascensos, mediante un concurso de méritos, siempre y cuando existe una plaza vacante en casos de jubilación y renuncia, etc. Ante la imposibilidad de realizar ascensos, esto no genera un incremento de los sueldos.

## **CAPITULO I MARCO TEORICO**

### **1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1. A Nivel Internacional**

**(a) González-Calbet Luis, Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España, España, (Madrid, abril 2011).**

##### **Resumen**

Entre las peculiaridades del mercado laboral español destacan la elevada sensibilidad del empleo a los cambios en la producción y el reducido nivel de productividad. Entre las ineficiencias del mercado que generan esos resultados macroeconómicos figuran la fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales, las dificultades para adaptar las condiciones de trabajo a las de la demanda en cada momento o el mejorable desempeño de los servicios de intermediación. La reforma laboral incluida en la Ley 35/2010 toma medidas dirigidas a corregir estos defectos. Con ello, se pretende que los ajustes del mercado exploten los márgenes intensivos (salarios y/u horas trabajadas), dotando de mayor estabilidad al empleo, y que se refuercen los incentivos para que productividad y empleo puedan crecer conjuntamente. Y, como resultado final, reducir el elevado paro estructural que padece España en las últimas décadas. La valoración de impacto de una reforma como la aprobada plantea un notable reto. No es obvio deducir qué cambios concretos se van a dar en el mercado tras el cambio normativo. La batería de medidas es amplia y de muy diversa naturaleza, pero en muchos casos lo que se hace es abrir nuevas vías para que los agentes del mercado las utilicen, darles una mayor capacidad de actuación, dotarles de más flexibilidad. El uso que todas las partes implicadas, desde los más

directamente implicados (empresas y trabajadores), hasta las que tienen un papel arbitral (jueces, administración,...), hagan de las nuevas atribuciones será determinante en el impacto de la reforma. Los actores del mercado deben *aprender* la reforma y luego *capitalizar* ese aprendizaje. Teniendo todo ello en cuenta, el reto de la evaluación se ha abordado mediante la cuantificación previa de un intervalo razonable de los efectos más directos que la reforma, cuando haya acabado de surtir todos sus efectos, tendrá en indicadores directos del mercado, como la tasa de temporalidad o el coste medio de despido. A partir de ahí se simula el cambio de estos indicadores con ayuda de un modelo dinámico para la economía española, modelo en el que las rigideces mencionadas del mercado laboral español están específicamente tratadas. Los resultados muestran que los efectos pueden ser muy significativos en el largo plazo, con aumentos de entre el 3% y el 4% del producto potencial y una reducción de entre dos y tres puntos de la tasa de paro estructural. Además, como consecuencia de la reforma, la correlación entre salarios y productividad aumenta significativamente cuando la economía experimenta diferentes perturbaciones, convirtiendo a los salarios en un instrumento más eficaz de ajuste entre dichas perturbaciones. No obstante, conviene resaltar que estos efectos dependen del cumplimiento de los escenarios de impacto directo sobre los indicadores del mercado laboral. Por ello la reforma se debe someter a una monitorización para ver los efectos inmediatos sobre los indicadores del mercado laboral. Al mismo tiempo, nuevas reformas ya anunciadas en este mercado, que hagan más eficaces el sistema de negociación colectiva y las políticas activas de empleo reforzarían los impactos macroeconómicos que se han cifrado en este documento.

**(b) Villanueva Puertollano Ricardo, Reflexiones y propuestas sobre empleo público local: problemas actuales de derecho administrativo; Universidad Complutense de Madrid; (Madrid, 2011)**

**Resumen:**

La administración Local con la actual regulación legal no permite generar modelos diferentes de organización y prestación de servicios, no hay medidas iguales para establecer sus esquemas organizacionales, sin perjudicase cuales deben considerarse, en la medida de sus competencias desde las Comunidades Autónomas, las Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo se dan unos criterios mínimos de racionalización. Además son muchas aún las gestiones de la localidad que no cuentan sistemas elementales de gestión. En la superación de esta carencia deben implicarse las otras Administraciones Públicas (Estatal y Autonómica). Por tanto, en la Administración Local es de suma importancia establecer o determinar genuinos sistemas de planificación de los recursos humanos que mejoren la actual situación de intolerabilidad organizativa y de consecuente elusión sistemática en la práctica de los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad en el acceso al empleo público. No existe, pese a las determinaciones de los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, una estructura homogénea de los servicios prestados por las Corporaciones Locales modulados en función de la población de las mismas. Por el contrario, el juego del principio de autonomía Local consagrado por la Constitución Española, unido a la figura de la potestad de auto organización de las Administraciones Públicas y con amparo en la Ley de Bases citada, ha llevado a la situación actual por la que cada gestión edil, para la

gestión de acuerdo a sus necesidades y en el área de sus competencias, puede proponer diversas clase de actividades y brindar los servicios públicos que las expectativas de las necesidades y aspiraciones de su comunidad. En consecuencia, la organización de cada Administración Local es peculiar y diferente de cualquier otra, no existiendo parámetros comunes para definir sus estructuras organizativas y en consecuencia sus necesidades concretas de recursos humanos a la hora de confeccionar sus Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo. Esto es, en definitiva, un importante hándicap a la hora de ejercer un correcto control sobre estos instrumentos de organización. No obstante, es evidente que tanto la autonomía Local como las facultades de auto organización tienen sus límites en el elenco de normas jurídicas que los Ayuntamientos y Diputaciones deben respetar y cumplir al tomar sus decisiones, y por lo tanto, son susceptibles de controles, tanto administrativos como jurisdiccionales.

**(c) Méndez Mariana, Propuesta para el mejoramiento del nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo; (quito, 15 de octubre de 2007)**

**Resumen:**

La realidad actual tanto del desarrollo social, como del desarrollo económico conjuntamente con el proceso de globalización podría decirse que no van de la mano, puesto que los índices de desempleo no logran reducirse y por el contrario los altos índices de subempleo muestran niveles crecientes. Simultáneamente la prestación de servicios públicos mantiene características deficientes tanto en cobertura como en calidad, lo cual repercute incluso en la

dificultad de tratar de superar la situación de pobreza en nuestro país. En las recientes recetas aplicadas de reducción de la burocracia a través de la “modernización” se ha podido observar únicamente el reemplazo de un grupo de burócratas por otro, dejando la reducción del tamaño del Estado como un simple enunciado. Además no se han realizado esfuerzos por demandar mano de obra calificada que incluso es escasa en el país, lo que lleva de igual forma a una marcada desigualdad en los ingresos. Es criterio de la autora, que en el caso de nuestro país no es necesaria la reducción del tamaño del Estado, sino la optimización de los recursos con los que cuenta, pues considero que inclusive habrán áreas en las que se hace indispensable el incremento de personal como lo es por ejemplo en el caso de los servicios de salud, seguridad pública y servicios educativos. Por otra parte sugiero que lo que sí es necesario, es la revisión de qué instituciones están integrando el sector público y sí amerita o no que las mismas sean parte de éste. Se vienen realizando esfuerzos impulsando diversas iniciativas en varios países de la región orientadas tanto a la estandarización de los indicadores sociales y la medición del empleo, así con lo que tiene relación a la legislación y derechos laborales, estos esfuerzos han sido dirigidos especialmente por la Oficina Regional de la OIT.

#### **1.1.2. A Nivel Nacional**

- a) VICTOR TORRES BALCÁZAR (2016), desarrollo la Tesis titulada: *“La implementación de la Ley SERVIR durante los años 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”*, para optar el título de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública, de la

Pontificia Universidad Católica del Perú, realizando el análisis siguiente:

Durante el año 2013 cuando la política pública del servicio civil llegó su límite normativo más significativo la publicación de la Ley del Servicio Civil. Esa ley origina un régimen laboral específico para el sector público, al cual deberán ir incorporándose en forma progresiva los distintos regímenes laborales y formas de contrato coexisten en el diferente escenario actuales de los trabajadores del aparato Estado peruano. Obligatoriamente este paso les obliga a las instituciones del estado la ejecución de un sin número de herramientas establecidas por SERVIR antes de iniciar con la organización y realizar los concursos públicos para el comienzo de la incorporación de los servidores al régimen del servicio civil. Es en relación a este proceso que versa la investigación, puntualizándonos en la vivencia de más de dos (2) años de los gabinetes del Estado peruano.

El tránsito de los diecinueve gabinetes se ha venido dando a diferentes ritmos de cada uno, ubicándose a la actualidad en distintos límites del proceso. La dispersión generó el motivo del estudio de los elementos que podrían estar complicando el nivel de avance de los gabinetes en su proceso de tránsito, estableciéndose hasta doce (12) indicadores explicativos, que luego fueron asociados en tres dimensiones: características de la normativa, características organizacionales de los gabinetes, y de las herramientas del proceso de tránsito, y liderazgo en el proceso de tránsito de los gabinetes.

**b) OSCAR HENRY JULCA RONCAL (2016), realizó la tesis titulada: “Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016”, para optar el Título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, llegando a las conclusiones siguientes:**

- Con la utilización una técnica estadística que relaciona las variables se ha logrado el objetivo general y se comprobó la validez de la hipótesis, la ejecución del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos de la institución; así mismo se ha calificado cuantitativamente y cualitativamente de acuerdo la naturaleza de las dimensiones e indicadores para comprender su estadística y naturaleza.
- Con relación al nivel de ejecución del Régimen del Servicio Civil (SERVIR) se ha ejecutado las tres primeras etapas de forma parcial, donde tenemos que el puntaje de 3.25 según tabla son para el primer y tercera califican a nivel medio **y** de acuerdo a alista de cotejo según tabla es de 3.27 para el segundo a nivel muy bajo, **y** la cuarta etapa se ha programado concluir al año 2018 por lo que no ha sido calificada.

### **1.1.3. A Nivel Regional / Local**

De la investigación realizada en el ámbito Regional y Local no se han encontrado trabajos relacionados con el presente trabajo de investigación.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Régimen Laboral en el Perú**

En el año 1937, se fundó la Intendencia General de Hacienda, anexada al Ministerio de Hacienda, quien tenía a su cargo el manejo de la administración pública y de la organización del Sistema de Escalafón y Pensiones. Subsiguientemente, la Intendencia General de Hacienda fue llamada Dirección General del Servicio Civil y Pensiones y trasferida al Ministerio de Justicia y Culto (Actualmente Ministerio de Justicia).

Durante el año 1950, la Ley del Estatuto y escalafón del servicio civil y su reglamento fue definida y normada, inicialmente por primera vez y de forma integral, la función administrativa en el Perú. Estas normas reglamentaron los deberes y derechos de los trabajadores públicos, la incorporación de los trabajadores por la modalidad de concurso mediante un examen oral y escrito, el escalafón, la categoría del personal en tres grupos que son oficiales, auxiliares y ayudante y la categorización de los colaboradores públicos de acuerdo al tipo de relación contractual como empleados de carrera, a contrata, adscritos y de servicio. Las normas no establecen o determinan aspectos que guarden relacionados con las remuneraciones e incentivos.

Así mismo, se le concedió a la Dirección General del Servicio Civil y Pensiones la encarga tura del servicio civil y el compromiso de resguardar el cumplimiento de los acciones relacionados con los derechos y obligaciones de los trabajadores públicos y pensionistas, así como dar solución en primera instancia a los conflictos. Por otro lado, se fundó el Consejo Nacional del Servicio Civil cuyas funciones fueron hacer cumplir la normatividad, plantear al Poder Ejecutivo los cambios pertinentes, atender los reclamos de los trabajadores públicos y dar solución mediante resoluciones disciplinarias.

Después, con la finalidad de capacitar a los trabajadores públicos, se creó en el año 1958 el Instituto Peruano de Administración Pública- IPAP, el cual posteriormente cambio de nombre en el año 1964 por el de Oficina de Racionalización y Capacitación de la Administración Pública y, luego en el año 1968, por el de Administración Pública – ESAP. Para luego en año 1973, la ESAP fue anexada al Instituto Nacional de Administración Pública – INAP, nueva institución que rige la administración pública, cuya función era administrar los sistemas de personal, capacitación, racionalización, y abastecimiento. Durante el año 1989, se anexo el INAP, como un órgano autónomo a la Presidencia de la República y otorgándose a su jefe el nivel de Ministro con derecho a voz en las sesiones del Consejo de Ministros. El INAP si bien dictó varias disposiciones ligadas a la gestión del personal del Estado y a la administración institucional, las cuestiones sobre la remuneración de los trabajadores del Estado seguían determinados por el Ministerio de Economía y Finanzas.

En lo relacionado a la remuneración, durante los años 1969 al 1973, se trató de determinar criterios técnicos uniformes para establecer las remuneraciones para todo el sector público, ya que hasta esos años cada sector contaba con su propia regulación sobre la remuneración, produciéndose desigualdad. Luego en el año 1978, se relacionaron estas medidas con la aprobación del régimen de remuneración esa todos los trabajadores de la administración pública, lo que definió que a la prestación de servicios en la administración pública la remuneración como la compensación económica. También, determino los componentes de la remuneración y los niveles de la estructura remunerativa dividida en 8 grados, y cada uno de ellos divididos en 5 sub grados.

Con la promulgación de la Constitución Política del año 1979, se le cambio a rango constitucional la carrera administrativa y el derecho a la estabilidad laboral para servidores públicos y funcionarios. Por otro lado, se estableció un régimen único aprobado con igualdad salarial absoluta, en donde se establece que la más alta jerarquía es la del Presidente de la República, seguidamente de los senadores y diputados, ministros de Estado y vocales supremos, disposición que se encuentra vigente en la Constitución Política actual. Sin embargo, al comenzar a regir la Constitución Política de 1979, las instituciones públicas establecieron mecanismos para impedir el principio de igualdad en las remuneraciones, generando en la actual la dispersión de ingresos entre las instituciones públicas, provocado la existencia de características particulares de cada institución.

Con la finalidad de optimizar la eficiencia de la administración pública, en el año 1984, se promulgo la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público del Perú, la cual tomo la esencia de la Ley del estatuto y escalafón del servicio civil y su reglamento.

El DS 005-90-PCM, reglamento de la carrera administrativa, determino las siguientes disposiciones:

- La carrera administrativa está formada por grupos ocupacionales y niveles:
- Tres grupos ocupacionales (auxiliare, técnicos y profesionales). Los funcionarios directivos no están incluidos en la carrera administrativa.
- Catorce niveles de remuneración.
- Mayores requisitos para ingresar a la administración pública
- El principio de mérito para la incorporación a la carrera y, por lo tanto, la obligatoriedad de concursos públicos;

- Con tiempo mínimo de servicios (antigüedad) requisito para el ascenso;
- La capacitación como uno de los requisitos para el ascenso.

El principio de estabilidad laboral aportado de la Constitución Política del año 1979 estableció que, si bien los trabajadores públicos ingresaban a la administración pública por concurso público, la estabilidad laboral absoluta era considerada desde el primer día.

Con el D. L. N° 1023, se forma la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como un organismo técnico especializado y rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, el cual tiene como función establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado relacionadas al Servicio Civil.

Según el artículo 10° del D. L. N° 1023, SERVIR, debe organizar y establecer las políticas nacionales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en lo relacionado a la organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, evaluación y rendimiento, capacitación y desarrollo, entre otros. La Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos tiene como función realizar propuestas normativas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; proponiendo un modelo de Servicio Civil para la reforma y una política remuneración que fije incentivos económicos y no económicos, coordinadas con el Ministerio de Economía y Finanzas.

Para dicho fin resulta importante contar con información relacionada a las remuneraciones de los servidores que se encuentran actualmente laborando para el Estado, con independencia de su modalidad de contratación u forma de retribución.

### **1.2.2. Servicio Civil**

Según el SERVIR (10-11-2014). Las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; cuyo objetivo es establecer los lineamientos que las instituciones públicas, dentro del accionar de las Oficinas de Recursos Humanos (RR.HH.), deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en adelante, el Sistema.

Por otro lado, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Es el sistema que determina, ejecuta y desarrolla la política de Estado relacionado al Servicio Civil, mediante el conjunto de normas, principios, métodos, procedimientos, recursos, y técnicas que utilizan las instituciones del sector público en la Gestión de los Recursos Humanos. Están comprendidas por los subsistemas determinaos en el Art. 5º del D. L. N° 1023.

El Sistema está integrado por: primero, La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR. Segundo, Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces. Tercero, El Tribunal del Servicio Civil.

El desempeño de las oficinas de recursos humanos en el sistema son las encargadas de implementar y ejecutar las normas y directrices establecidas por SERVIR en sus instituciones; por lo que también emiten lineamientos y políticas internas para la administración de los procesos del Sistema en el interior de su entidad en relación con los objetivos organizacionales de la misma.

Por lo que el área de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema; está comprendida por la gestión de siete (07) subsistemas de acuerdo a lo determinado en el Art. 3

del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil promulgado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, son los siguientes:

Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos: Estrategias, políticas y procedimientos. Y, planificación de recursos humanos.

Ss2. Organización del trabajo y su distribución: Diseño de puestos. Y, administración de puestos.

Ss3. Gestión del empleo: Se encuentra la Gestión de la incorporación: Selección. Vinculación. Inducción. Periodo de prueba. Y la Administración de personas: Administración de legajos. Control de asistencia. Desplazamiento. Procedimientos disciplinarios. Desvinculación.

Ss4. Gestión del rendimiento: Evaluación del desempeño.

Ss5. Gestión de la compensación: Administración de compensaciones. Y Administración de pensiones.

Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación: Capacitación. Y Progresión en la carrera.

Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales: Relaciones laborales individuales y colectivas. Seguridad y salud en el trabajo. Bienestar social. Cultura y clima organizacional. Y, comunicación interna.

El concepto del área de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema su finalidad es contribuir al fortalecimiento del Servicio Civil y una constante mejora de la Administración Pública, mejorando finalmente el servicio al ciudadano.

### 1.2.3. Servidores Administrativos

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de normas, principios y procesos que determinan el ingreso, los deberes y derechos de los servidores públicos que, de forma estable, brindan servicios de forma permanente en la gestión pública. Con el objetivo es el ingreso de personal idóneo, avalando su permanencia y crecimiento laboral, mediante base de calificaciones y méritos en el desempeño de sus funciones y mediante una estructura similar de grupos ocupacionales y por niveles.

La carrera administrativa está reglamentada mediante la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento.

El régimen laboral público administrativo determinado en esa Ley está caracterizado por ser un sistema cerrado, en donde el ingreso a la carrera se inicia por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los trabajadores públicos en los distintos niveles dependiendo de que se den cumplimiento a los requisitos establecidos, los cuales incluyen antigüedad en el puesto, evaluación y capacitación.

La carrera del sector público cuenta con tres grupos ocupacionales con diferentes niveles cada uno, en donde la uniformidad remunerativa está determinada mediante un sistema único de sueldos.

El sueldo está conformado por un salario básico, aparte de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa es constante y esta basada en los siguientes principios:

- **Igualdad de oportunidades:** la posibilidad de desarrollarse y las condiciones son establecidas de manera general e impersonal.

- **Estabilidad:** el cese se realiza solamente por causales establecidas en la Ley.
- **Garantía del nivel adquirido:** reconocimiento formal por el del nivel alcanzado por un trabajador.
- **Retribución justa y equitativa:** establecida por un sistema único aprobado que determina la remuneración adecuada bajo principios de equidad y justicia, de acuerdo el nivel de carrera en que se desempeña el servidor.

Todo Servidor público que preste servicios en las instituciones del Estado está reconocido por Ley mediante nombramiento o contrato de trabajo, con los requisitos de Ley, mediante jornada legal y sujeto a remuneración en periodos regulares. Así mismo, la Ley establece que el único que hace carrera administrativa es el trabajador público nombrado que realiza labores de forma permanente, el que su vez tiene derecho de estabilidad laboral indeterminada.

La norma descarta de la carrera administrativa a las Fuerzas Policiales, Fuerzas Armadas y los servidores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, y a los funcionarios que están en cargos políticos o de confianza.

Es solo factible con el ejercicio de la docencia universitaria, que puede ser realizada por un máximo de seis horas semanales

### **Organización de políticas de recursos humanos**

#### **Definición de un modelo de servicio civil e identificación de las carreras especiales.**

La reforma del modelo del servicio civil parte de formar la estructura de la carrera general y establecer las carreras especiales las que se desarrollaran en ese marco. Por otro lado, en la formación de las carreras se tiene en cuenta los incentivos positivos para que los trabajadores públicos elijan

libremente por el cambio de modalidad de contrato. Es preciso en la forma que el Art. 62 de la Constitución Política determina la intangibilidad de los términos en el contrato, principio que ha llevado al Tribunal Constitucional a mantener en reiteradas resoluciones que no es posible cambiar por Ley el régimen laboral de un servidor, salvo que el manifieste su expresa aceptación.

La aprobación de la política de remuneración se realiza a través de una adecuada coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De acuerdo a lo estipulado en el marco legal, SERVIR propone la política remunerativa del servicio civil peruano, la cual debe ejecutarse en el marco de los límites presupuestarios determinados por ley en concordancia con el MEF. En ese sentido, el MEF es un ente decisivo en la conformidad de la propuesta de política remunerativa de SERVIR, así como en el proceso de implementación de la misma, conforme a las autorizaciones y disposiciones presupuestarias determinadas en la Ley Anual de Presupuesto. Así el único reto económico que debe afrontar la reforma es el diseño y posterior ejecución de un sistema remunerativo único, ordenado y racionalizado, que tenga en consideración a:

- Los directivos públicos en los que se considera a los funcionarios públicos y directivos superiores de la LMEP, que normalmente se administran por contratos flexibles;
- Los trabajadores públicos que tienen estabilidad laboral y
- El trabajador que presta servicios al Estado de manera temporal

Los servicios que brindan los trabajadores que están relacionados con el Estado están definida por la escala única remunerativa, independientemente del vínculo laboral, contractual o estatutario en el que se encuentran. Por lo que

el sistema debe ser sencillo, para una dirección ordenada y clara del gasto en planilla que garantiza el bienestar del servidor y cree incentivos para lograr los objetivos institucionales. Por lo que es necesario exigentes estimaciones económicas relacionadas al impacto fiscal en cada propuesta mostrada, ya que son hechos objetivos y justificables de los intentos fallidos de las reformas anteriores no prosperaron al evaluar sus implicancias económicas.

- Coordinaciones, consultas y difusiones entre todos los actores distinguidos. En la forma que el cambio de la reforma del servicio civil se realiza mediante un proceso de largo plazo a diez años, se deben generar espacios de diálogo con las personas involucradas claramente con la ejecución del servicio civil y actores de grupos de interés vinculados con el tema.

Esto propiciara destacar reformas de alcance primordialmente legislativa o formal para garantizar ejecuciones eficaces, teniendo mucho cuidado en distinguir los intereses a corto plazo relacionados a un escena política cambiante, inestable y divisionismo de los actores como el legislativo, partidos políticos, sindicatos y gremios para crear compromisos de mediano y largo plazo.

Por otro lado, se está proponiendo un apropiado trabajo de coordinación, consulta y difusión con todos los actores importantes en la etapa de aprobación e implementación de la transformación como gobierno central y a los gobiernos regionales y locales para mejorar la capacidad operativa del ente rector.

### 1.3. Marco Conceptual

- **Carrera del servicio civil:** Se trata de igualar los deberes y derechos de los trabajadores públicos, prevaleciendo el servicio a la comunidad y generando la meritocracia, igualdad y transparencia de oportunidades en el acceso, progresión, gestión de la compensación y salida del servicio civil.
- **Gestión de la Compensación:** Se trata del diseño y gestión de los pagos monetarios y no monetarios incluyéndose los salarios.
- **Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales:** Es un subsistema transversal afín a la dimensión colectiva de la práctica y políticas de los servidores. Engloba el clima laboral, gestión de las políticas sociales y gestión de las relaciones sociales.
- **Gestión del Desarrollo:** Esta concierne con el desarrollo profesional de los servidores e incluye los temas de carrera, capacitación y promoción.
- **Gestión del Empleo:** Está relacionada con las prácticas y políticas de reclutamiento, selección, movilidad y desvinculación del servidor.
- **Gestión del servicio civil:** Determina las reglas del nuevo sistema de servicios civil, mediante los principios de orientación al público, transparencia, meritocracia, igualdad de oportunidades y eficacia y eficiencia para optimizar la administración pública y generar impacto en el bienestar de la ciudadanía.
- **Meritocracia:** Este sistema se basa en el mérito. Quiere decir, que los puestos jerárquicos son ocupados en base al merecimiento, en virtud, a la educación, el talento, competencia o aptitud específica para una determinada area

de trabajo. La sociedad meritocrática suele establecer la definición del talento con esfuerzo.

- **Percepción:** Forma o representación en que un individuo comprende o entiende algo.
- **Régimen disciplinario;** Contiene los principios, deberes y derechos de los empleados públicos, el procedimiento y órganos competentes para ejercitar el poder de sanción.
- **Servicio Civil:** Es un elemento primordial del Estado democrático de derecho, y está relacionado al grupo de reglas que avalan la profesionalidad y objetividad de los funcionarios del estado, asimismo es considerado como el vínculo de políticas y técnicas de administración de los recursos humanos que laboran para el Estado y que deben alinearse para que su uso sea el más eficiente y este a la altura de las necesidades de las políticas públicas establecidas.
- **Servidor Público:** Es el sujeto que presta un servicio de utilidad social. Ósea es aquello que ejecuta y beneficia a otros individuos y no produce ganancias privadas, más allá del sueldo que perciba el servidor por el trabajo que realiza.

#### 1.4. Marco Legal

- Constitución Política del Perú 1979 (derogada)
- Constitución Política del Perú 1993
- Ley 4916: Ley del empleo particular (derogado por el D. Leg 728)
- Ley 23536: Ley que determina las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud; y su reglamento
- Ley 23733: Ley universitaria
- Ley 24029: Ley del profesorado
- Ley 25187: Delegan al poder ejecutivo facultades
- Ley 25388: Ley de endeudamiento para el sector público para 1991

- Ley 26404: Ley de presupuesto del sector público para el año 1995
- Ley 26507: Declaran en disolución al Instituto Nacional de Administración Pública
- Ley 26335: Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura
- Ley 26397: Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura
- Ley 26553: Ley de presupuesto del sector público para el año 1996
- Ley 26771: Determinana prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco
- Ley 27170: Ley del fondo nacional de financiamiento de la actividad empresarial del Estado
- Ley 27238: Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú
- Ley 27452: Ley que dispone la creación de la Comisión Especial encargada de la revisión de los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sometidas a procesos de promoción de la inversión privada
- Ley 27487: Ley que deroga el Decreto
- Ley 26093 y autoriza la conformación de comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos en el sector público-

## **CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Situación problemática.**

La reforma actual del servicio civil comenzó en el año 2008 por la falta de una política de recursos humanos, que tuvo como consecuencia un servicio civil desordenado y desestructurado producto del caos normativo en materia de administración recursos humanos en el Estado.

Así mismo, un 27.0% de los trabajadores tiene contrato bajo las modalidades temporales, a pesar a que en su gran mayoría realiza sus funciones de forma permanente. Asimismo, la existencia de trabajadores que responden a regímenes laborales distintos (DLeg 276, DLeg 728 y CAS) y con reglas diferenciadas, pero realizan funciones o ejercen cargos similares, genera serias distorsiones, tanto en pagos como en los distintos deberes y derechos que le son aplicables, afectando el clima laboral. Para la elaboración del presente proyecto de investigación, se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores de esta Alta Cas de Estudios, teniendo en cuenta que un 75% de los trabajadores encuestados no está de acuerdo con la implementación ya que consideran que perderían la estabilidad laboral que hasta la fecha han logrado. En tal sentido se realizó la investigación sobre la influencia del nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil en la conducta de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

## **2.2. Formulación del problema.**

### **2.2.1. Problema general**

P.G.: ¿De qué manera la Implementación del Nuevo Régimen Laboral Del Servicio Civil influye en la conducta de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”?

### **2.2.2. Problemas Específicos**

P.E.1: ¿De qué manera el sistema de remuneraciones y compensaciones del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la Conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”?

P.E.2: ¿De qué manera la meritocracia del nuevo régimen laboral del servicio civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”?

P.E.3: ¿De qué manera el Régimen Disciplinario del nuevo régimen laboral del Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”?

## **2.3. Justificación e Importancia**

### **2.3.1. Justificación**

La presente investigación será relevante para las instituciones públicas, y servirá como un marco referencial, para los servidores públicos del país y en especial para los trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

### **2.3.2. Importancia**

Esta investigación es importante porque podemos conocer la influencia de la implementación del Nuevo régimen Laboral del Servicio Civil en la conducta de los trabajadores administrativos nombrados, contratados y cas, de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

## **2.4. Objetivos de la Investigación**

### **2.4.1. Objetivo General**

O.G.: Determinar el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

## **2.4.2. Objetivos Específicos**

O.E.1: Analizar de qué manera el sistema de remuneración y compensación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

O.E.2: Verificar de qué manera la meritocracia del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

O.E.3: Comprobar de qué manera el régimen disciplinario del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

## **2.5. Hipótesis de la Investigación**

### **2.5.1. Hipótesis General**

H.G.: La implementación del nuevo régimen laboral del Servicio civil influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

## **2.5.2. Hipótesis Específicas**

H.E.1: El Sistema de Remuneración y Compensación del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

H.E.2: La Meritocracia del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

H.E.3: El régimen disciplinario del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

## **2.6. Variables de la Investigación**

### **2.6.1. Identificación de Variables**

#### **- Variable Independiente (X)**

- Implementación del Nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil

#### **- Variable Dependiente (Y)**

- Conducta de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica

## 2.6.2. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición	Tipo	Escala	Indicador	Fuente
Implementación del Nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil	Es el régimen laboral único al cual el gobierno busca que migren voluntariamente todos los trabajadores del Estado, excepto los de carreras especiales como las fuerzas armadas, policía nacional, salud, educación, entre otras	Independiente	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de Remuneración</li> <li>- Meritocracia</li> <li>- Régimen disciplinario</li> </ul>	Encuesta Informe
Conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.	Persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo)	Dependiente	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condición del Trabajador</li> <li>- Percepción</li> <li>- Comportamiento</li> </ul>	Encuesta Informe

## **CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

### **3.1. Tipo de Nivel y diseño metodológico**

#### **3.1.1. Tipo de Nivel**

- Según su intervención - Observacional
- Según su planificación - Prospectivo
- Según su medición - transversal

#### **3.1.2. Nivel de Investigación**

El nivel fue:

Descriptivo

#### **3.1.3. Diseño de Investigación**

El diseño fue no experimental, toda vez que no se manipularon las variables de estudio.

## 3.2. Población y Muestra

### 3.2.1. Población

La población materia de estudio estará conformada por los trabajadores nombrados y contratados de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, cuyo número es de 684 trabajadores (264 nombrados y 420 contratados por la modalidad de CAS).

### 3.2.2. Muestra

Será determinada utilizando el muestreo aleatorio simple, tomando en cuenta la población económicamente activa mayores de 18 años de edad, de la provincia de Ica.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(E^2 * N) + (Z^2 * p * q)}$$

Remplazando la formula tenemos que

- n = Muestra.
- E = Es el máximo error permisible.
- z = Valor estandarizado de la distribución normal.
- N = Tamaño de la población.
- p = Es la proporción de la población que tiene la Característica de interés.
- q = (1 – p) es la proporción de la población que no tiene La característica de interés.

Teniendo como datos:

$$E = 0.05$$

$$z = 1.96$$

$$N = 684$$

$$p = 0.65$$

$$q = 0.35$$

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(E^2 * N) + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.65 * 0.35 * 684}{(0.05^2 * 684) + (1.96^2 * 0.65 * 0.35)}$$

$$n = \frac{597.791376}{1.71 + 0.873964}$$

$$n = \frac{597.791376}{2.583964}$$

$$n = 2.3134 \cong 231$$

$$\mathbf{n = 231}$$

El tamaño de la Muestra a estudiar será de 231 trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la provincia de Ica.

## CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

### 4.1. Técnicas de recolección de información

Las técnicas a utilizarse en la recolección de la información serán la encuesta y la entrevista.

### 4.2. Instrumentos de recolección de información

El instrumento en el caso de la técnica de la encuesta será el cuestionario, y en el caso de la técnica de la entrevista será la ficha de entrevista.

### 4.3. Técnica de análisis e interpretación de datos

**Clasificación de datos:** Es la etapa del procesamiento de la información que consiste en seleccionar los datos obtenidos, en función a diferentes criterios y objetivos específicos de la tesis.

**Codificación:** Consiste en asignar o conceder valores a los ítems del cuestionario, de acuerdo a los objetivos de la investigación.

**Tabulación:** La información será ingresada en una base de datos utilizando para ello, el paquete SPSS v. 24 para consolidar, totalizar en cifras a los resultados obtenidos, generar reportes para facilitar su posterior análisis e interpretación.

**Construcción de cuadros estadísticos:** Se elaboran cuadros estadísticos para darle mayor objetividad y facilitar la comprensión

Del presente trabajo de investigación, por parte no solo de los investigadores sino de los lectores en general.

**Análisis estadístico:** Proceso de elaboración de tablas, cuadros estadísticos, y gráficos, que faciliten la comprensión de los datos obtenidos. Se utilizará programas de Microsoft Word, Excel y SPSS; aplicándose Chi Cuadrado y la técnicas de Regresión y Correlación para el análisis de las variables en los casos necesarios.

**Interpretación de la información:** Es el proceso mediante el cual se explica el análisis y la interpretación respectiva y se trabajará mediante inferencias lógicas de los datos procesados a través del contraste de resultados parciales con las hipótesis del presente trabajo de investigación.

#### **4.4. Fuente de Información:**

Para el desarrollo del presente Informe de Practicas Pre Profesionales I, se utilizaron las siguientes fuentes de información:

**Fuentes Primarias:** Las fuentes primarias utilizadas fueron.

- Reglamento de la nueva ley de servicio civil
- Ley del CAS

**Fuentes Secundarias:** Las fuentes secundarias utilizadas fueron:

- Enciclopedias
- Diccionarios

**Fuentes Electrónicas:** Las fuentes electrónicas utilizadas fueron:

- Internet

### **Ética**

El presente trabajo de investigación estará en marcado dentro de los principios éticos del anonimato de los encuestados en relación a la información que nos brinden mediante la encuesta.

## CAPITULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### 5.1. Formulación de la Hipótesis Estadística

Se formularon las siguientes hipótesis:

#### 5.1.1. Hipótesis Alterna

La implementación del nuevo régimen laboral del Servicio civil si influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

#### 5.1.2. Hipótesis Nula

La implementación del nuevo régimen laboral del Servicio civil no influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

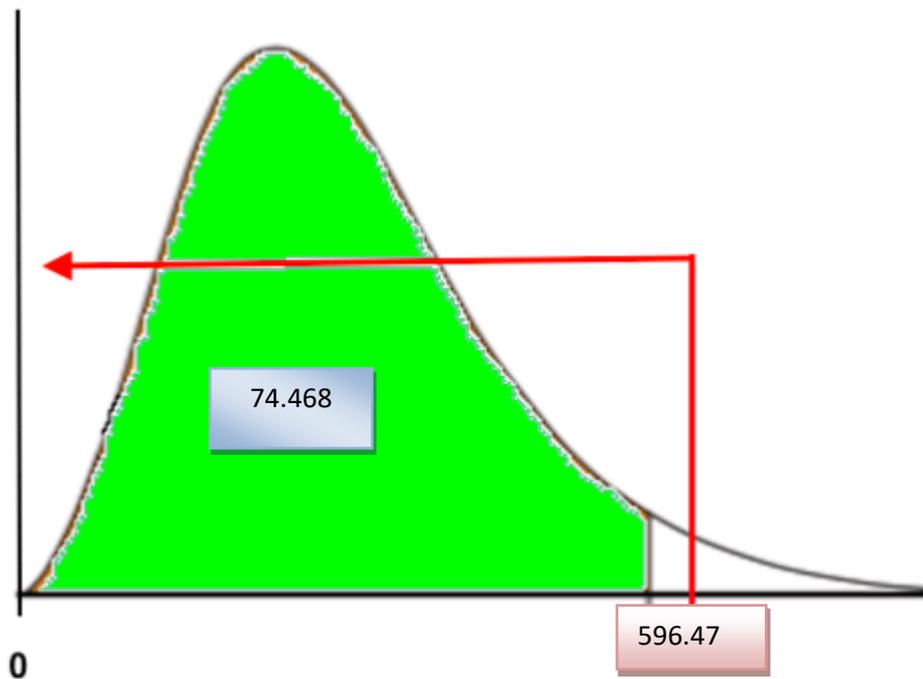
#### - **Calculo del estadístico de la prueba:**

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  luego utilizando la fórmula estadística

del Chi-Cuadrado 
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$
; en donde  $f_o$  = es el valor observado y  $f_e$  = es el valor esperado que en nuestro caso es de 231, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de **(f-1) (C-1) = (15-1) (5-1)= 46**, con un nivel de

significancia  $\alpha = 0.05$  obteniendo el valor de **74.468** según la tabla del Chi Cuadrado.

. **Construcción de las áreas de aceptación y rechazo**



En la gráfica se aprecia los valores de la región de aceptación que es **74.468** de acuerdo a la tabla del Chi-Cuadrado y el de la región de rechazo cuyo valor obtenido es de **596.47**.

### **5.1.3. Toma de Decisión**

Como el valor de la Chi-cuadrado  $X^2 = 596.47$  es mayor que el de la tabla = 74.468. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que: La implementación del nuevo régimen laboral del Servicio civil si influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

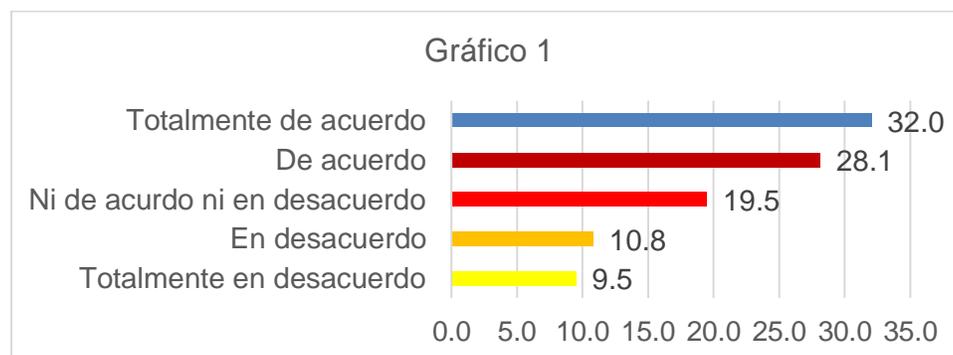
## CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Presentación e interpretación de Resultados

Tabla 1

Está de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil

Sistema de remuneraciones	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	22	9.5
En desacuerdo	25	10.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	19.5
De acuerdo	65	28.1
Totalmente de acuerdo	74	32.0
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

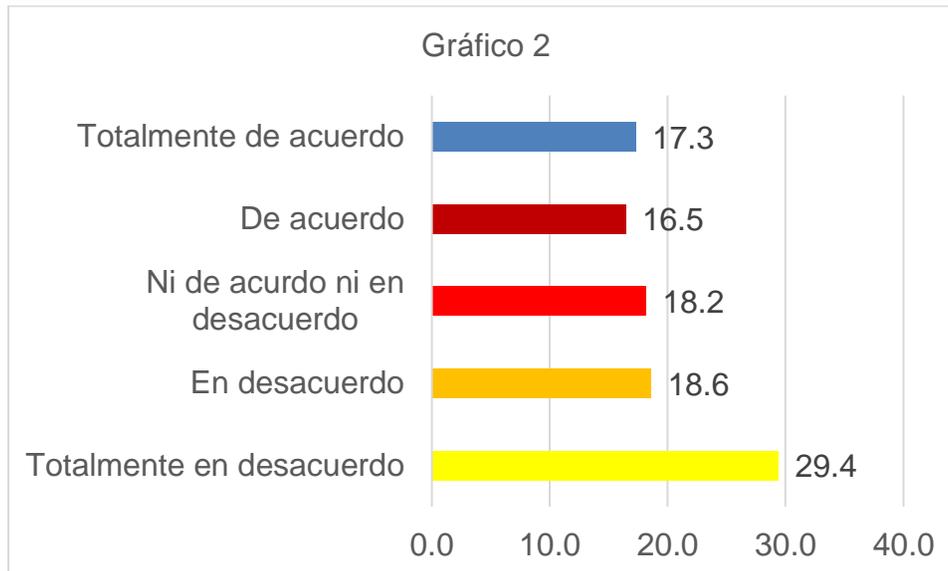


**Interpretación:** En el gráfico se observa los resultados sobre Está de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil, donde el 32.0% de los trabajadores respondieron totalmente de acuerdo y el 9.5% totalmente en desacuerdo. Siendo las respuesta con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 2

Cree usted que el sistema de remuneraciones implementado en la ley servir afectará su nivel de desempeño laboral

Nivel de desempeño laboral	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	68	29.4
En desacuerdo	43	18.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	18.2
De acuerdo	38	16.5
Totalmente de acuerdo	40	17.3
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

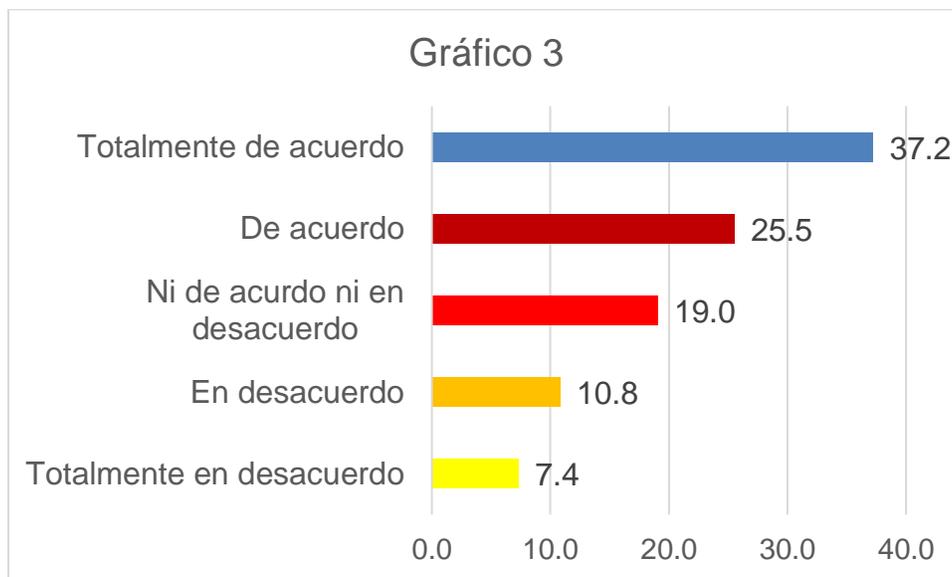


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre: Cree usted que el sistema de remuneraciones implementado en la ley servir afectará su nivel de desempeño laboral, el 29.4% de los trabajadores respondieron totalmente en desacuerdo y el 16.5% de acuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 3

Cree usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil establecerá reglas comunes y garantizará una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares

Compensación equivalente	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	17	7.4
En desacuerdo	25	10.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	19.0
De acuerdo	59	25.5
Totalmente de acuerdo	86	37.2
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

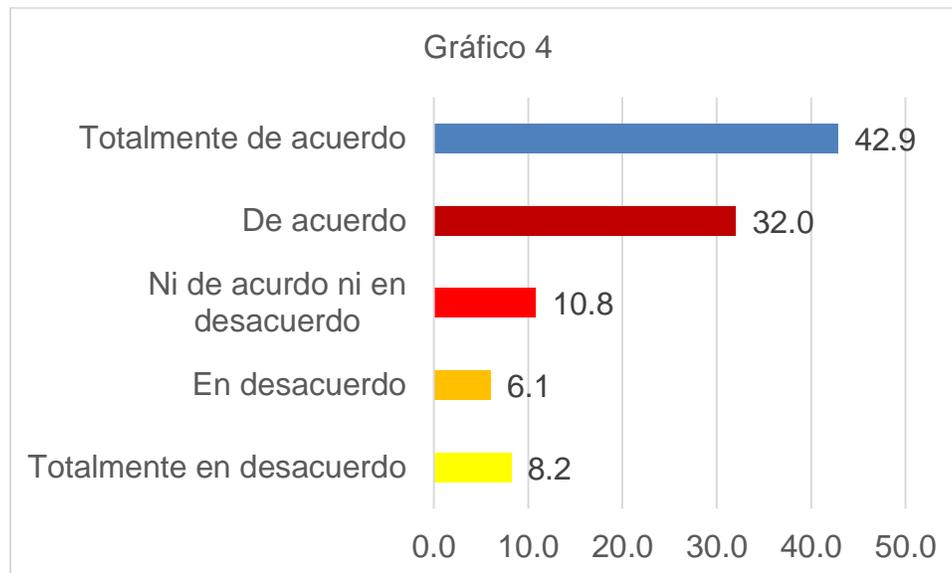


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre Creer usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil establecerá reglas comunes y garantizará una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares, el 37.2% respondieron totalmente de acuerdo y el 7.4% respondieron totalmente en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 4

Considera Ud. Que el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral es adecuado para su condición laboral actual

Condición laboral actual	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	19	8.2
En desacuerdo	14	6.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	10.8
De acuerdo	74	32.0
Totalmente de acuerdo	99	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

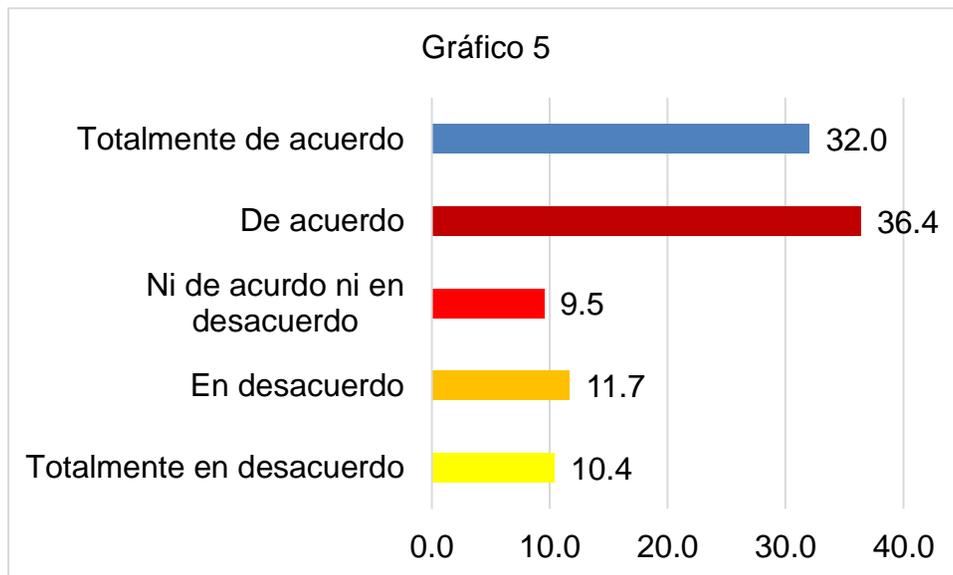


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre Considera Ud. Que el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral es adecuado para su condición laboral actual, donde el 42.9% respondieron totalmente de acuerdo y el 6.1% en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 5

Estás de acuerdo que los beneficios económicos no se calculen de manera retroactiva

Beneficios económicos	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	24	10.4
En desacuerdo	27	11.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	9.5
De acuerdo	84	36.4
Totalmente de acuerdo	74	32.0
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

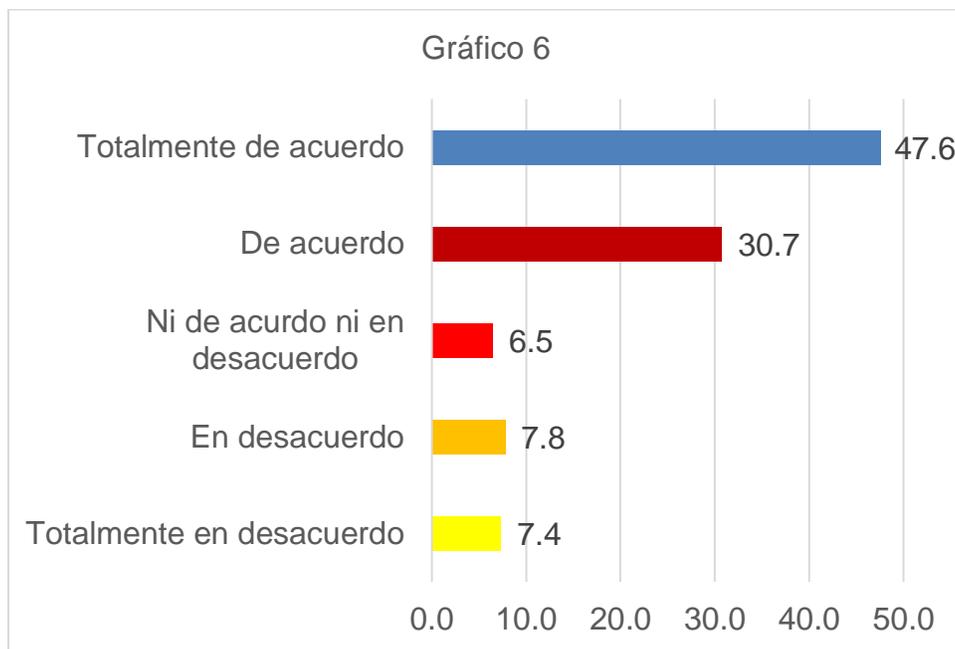


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre Estás de acuerdo que los beneficios económicos no se calculen de manera retroactiva, donde el 32.0% respondieron totalmente de acuerdo y el 9.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 6

Cree que, el nuevo régimen laboral de servicio civil busca introducir conceptos como meritocracia, idoneidad, y profesionalización de los servicios públicos

Meritocracia, idoneidad, y profesionalización de los servicios públicos	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	17	7.4
En desacuerdo	18	7.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	6.5
De acuerdo	71	30.7
Totalmente de acuerdo	110	47.6
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

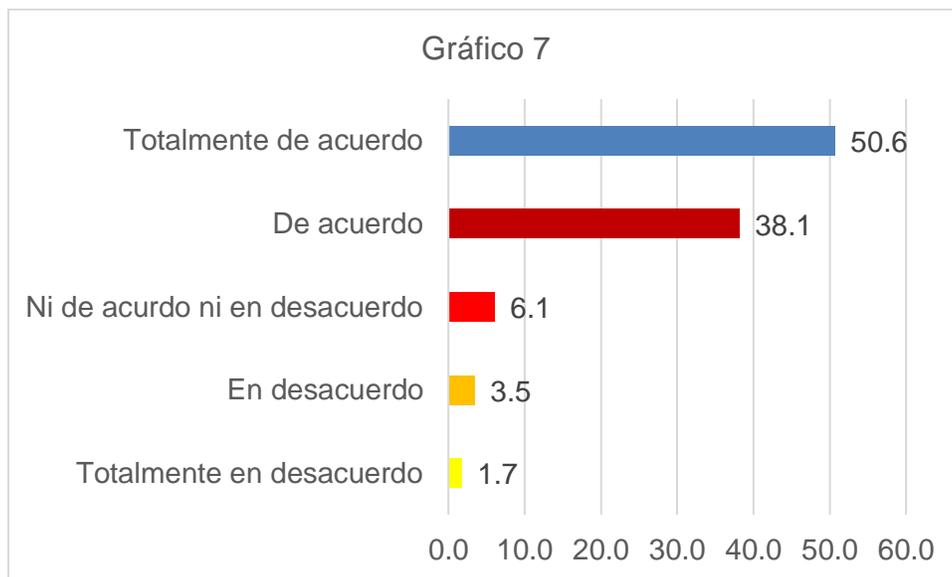


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre: Cree que, el nuevo régimen laboral de servicio civil busca introducir conceptos como meritocracia, idoneidad, y profesionalización de los servicios públicos, donde el 47.6% respondieron totalmente de acuerdo y el 6.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 7

Está Usted de acuerdo con la Implementación de la Meritocracia en el Nuevo Régimen Laboral

Implementación de la Meritocracia	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.7
En desacuerdo	8	3.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	6.1
De acuerdo	88	38.1
Totalmente de acuerdo	117	50.6
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

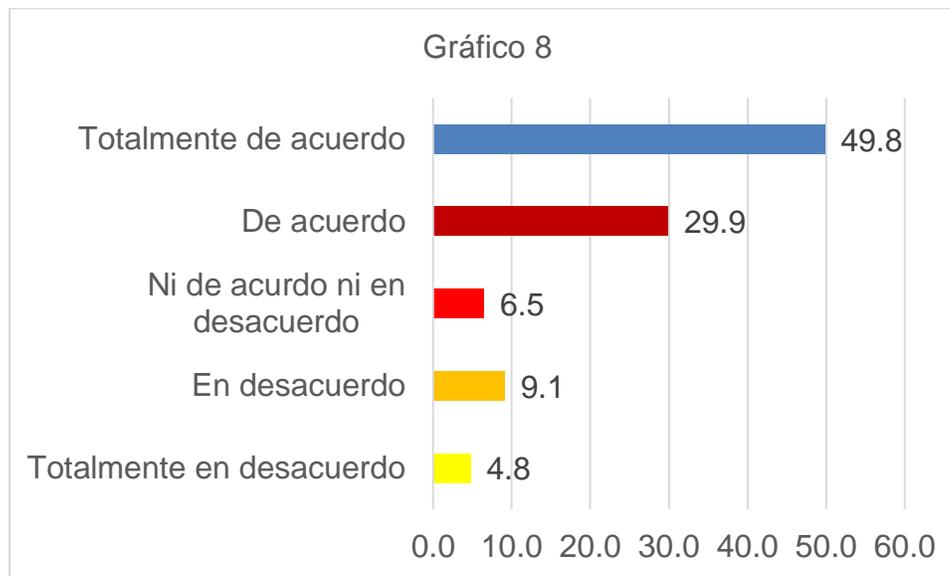


**Interpretación:** En el gráfico se presentan los resultados sobre: Está Usted de acuerdo con la Implementación de la Meritocracia en el Nuevo Régimen Laboral, donde el 50.6% respondieron totalmente de acuerdo y el 1.7% totalmente en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 8

Considera usted que la meritocracia es una de las principales medidas a implementarse en el nuevo régimen laboral del servicio civil

Meritocracia	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	11	4.8
En desacuerdo	21	9.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	6.5
De acuerdo	69	29.9
Totalmente de acuerdo	115	49.8
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

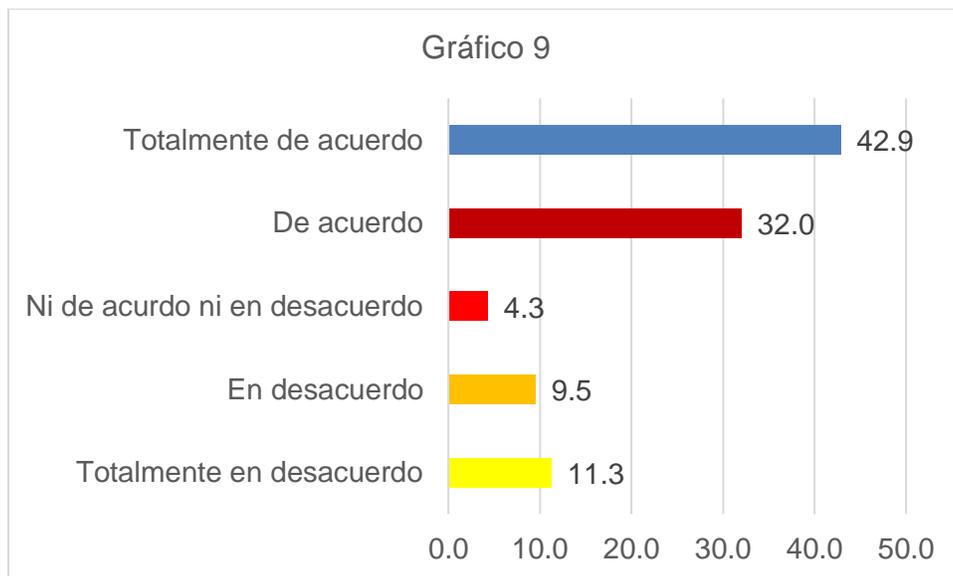


**Interpretación:** En el gráfico se observan los resultados sobre: Considera usted que la meritocracia es una de las principales medidas a implementarse en el nuevo régimen laboral del servicio civil, donde el 49.8% respondieron totalmente de acuerdo y el 4.8% totalmente en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta

Tabla 9

Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil

A los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	26	11.3
En desacuerdo	22	9.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	4.3
De acuerdo	74	32.0
Totalmente de acuerdo	99	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

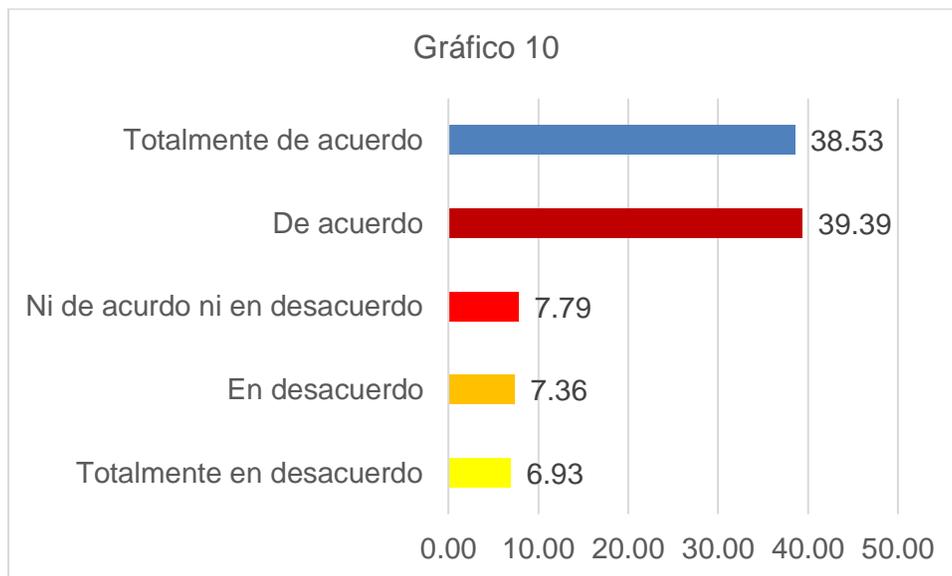


**Interpretación:** En el gráfico se aprecian los resultados sobre: Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil. Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil, donde el 42.9% manifestaron totalmente de acuerdo y el 4.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 10

Estás de acuerdo que la clasificación a los puestos de trabajo dependerá de las funciones que realice el servidor, antes que por el nivel educativo alcanzado.

Clasificación a los puestos de trabajo	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	16	6.93
En desacuerdo	17	7.36
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	7.79
De acuerdo	91	39.39
Totalmente de acuerdo	89	38.53
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

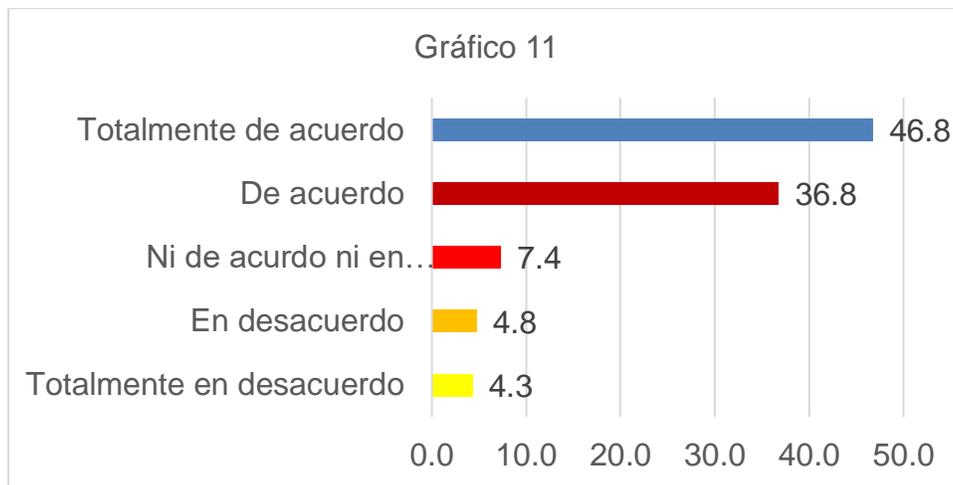


**Interpretación:** En el gráfico se aprecian los resultados sobre: Estás de acuerdo que la clasificación a los puestos de trabajo dependerá de las funciones que realice el servidor, antes que por el nivel educativo alcanzado, donde el 38.53% respondieron totalmente de acuerdo y el 7.36% en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 11

Considera usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil garantiza la permanencia de los directivos, la baja rotación del personal, así como la estabilidad de los profesionales de carrera

<b>Garantías de permanencia Laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	10	4.3
En desacuerdo	11	4.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	7.4
De acuerdo	85	36.8
Totalmente de acuerdo	108	46.8
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

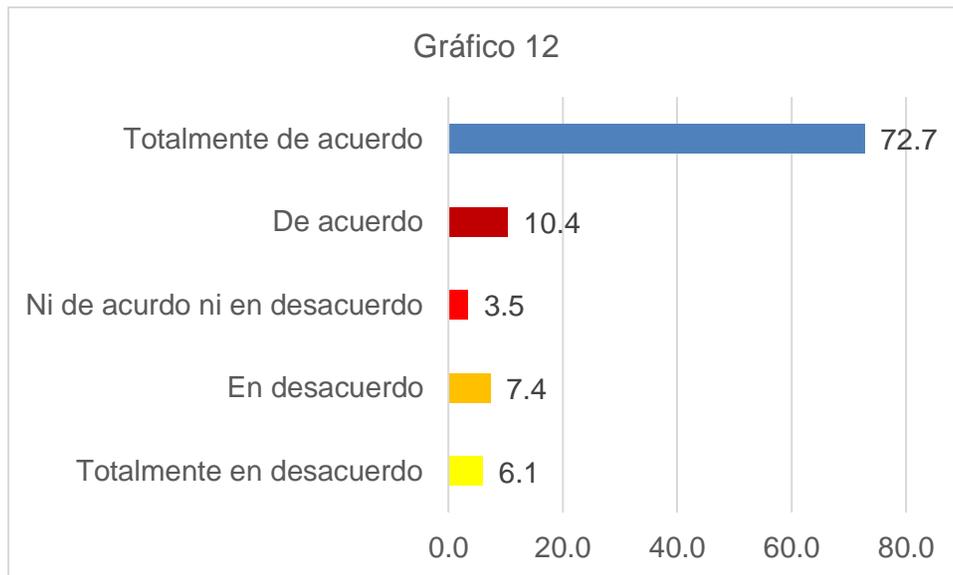


**Interpretación:** En el gráfico se aprecian los resultados sobre: Considera usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil garantiza la permanencia de los directivos, la baja rotación del personal, así como la estabilidad de los profesionales de carrera, donde el 46.8% respondieron totalmente de acuerdo y el 4.3% totalmente en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 12

La reforma del nuevo régimen laboral del servicio civil, apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen

Integrar a los servidores públicos en un solo régimen	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	14	6.1
En desacuerdo	17	7.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	3.5
De acuerdo	24	10.4
Totalmente de acuerdo	168	72.7
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

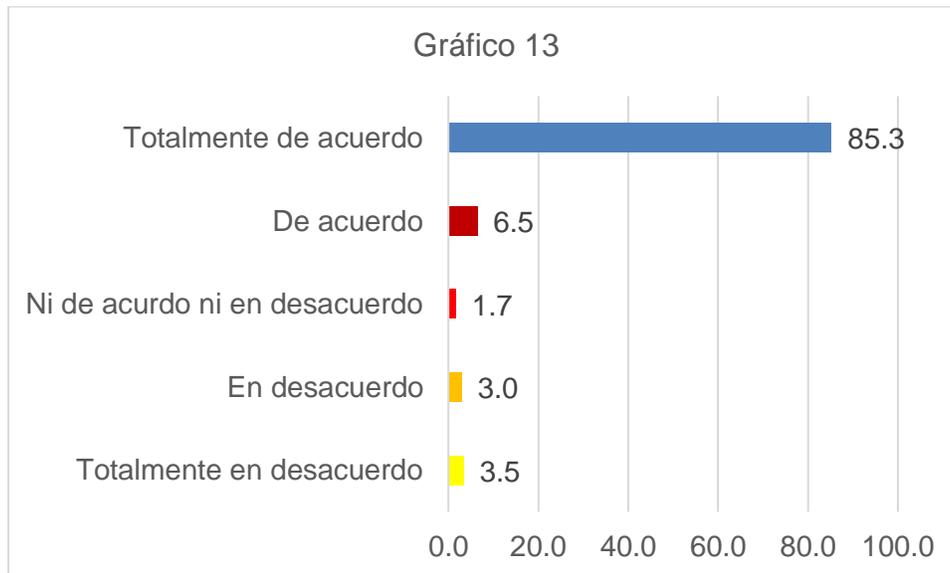


**Interpretación:** En el gráfico se observan los resultados sobre: La reforma del nuevo régimen laboral del servicio civil, apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen, donde el 72.7% respondieron totalmente de acuerdo y 3.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta

Tabla 13

Estás de acuerdo que tu entidad se encargue de evaluar tu desempeño

Tu entidad se encargue de evaluar tu desempeño	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	8	3.5
En desacuerdo	7	3.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7
De acuerdo	15	6.5
Totalmente de acuerdo	197	85.3
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

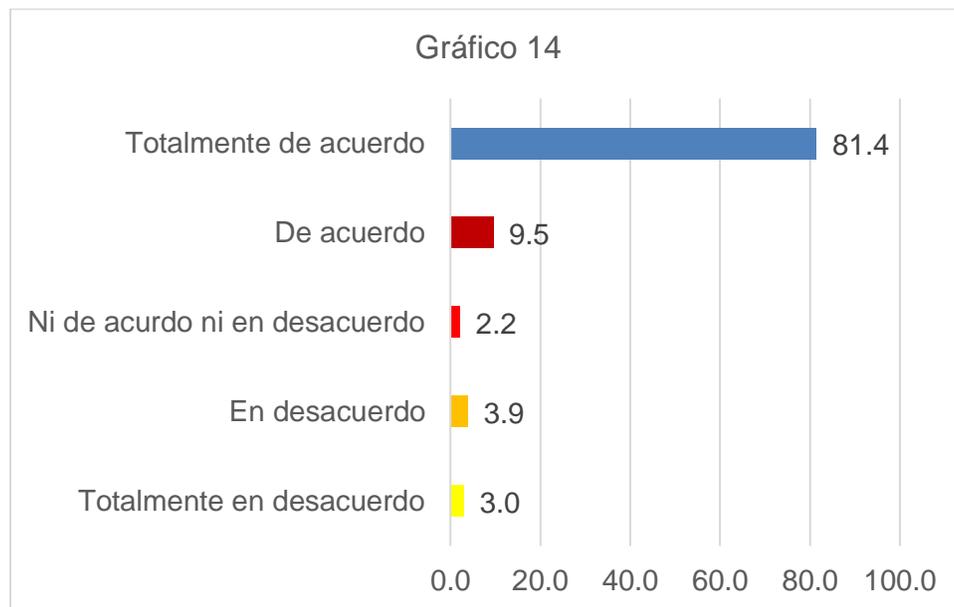


**Interpretación:** En el gráfico se observan los resultados sobre: Estás de acuerdo que tu entidad se encargue de evaluar tu desempeño, donde el 85.3% respondieron totalmente de acuerdo y el 1.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 14

Estás de acuerdo que la evaluación de desempeño sea anual y obligatorio

Evaluación de desempeño sea anual y obligatorio	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	7	3.0
En desacuerdo	9	3.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2.2
De acuerdo	22	9.5
Totalmente de acuerdo	188	81.4
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

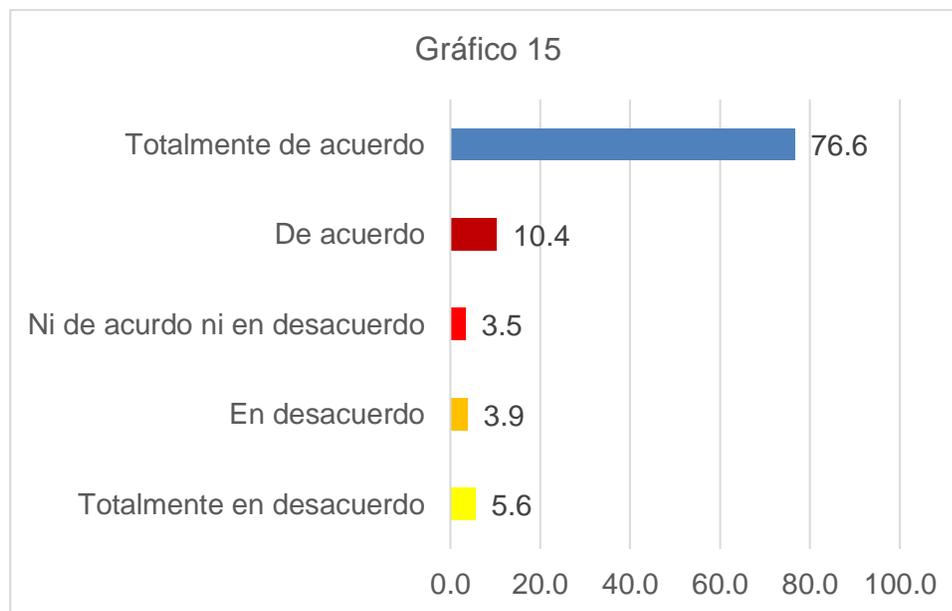


**Interpretación:** En el gráfico se observan los resultados sobre: Estás de acuerdo que la evaluación de desempeño sea anual y obligatorio, donde el 81.4% respondieron totalmente de acuerdo y el 2.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

Tabla 15

Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público

Pase al nuevo régimen laboral del servicio civil	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	13	5.6
En desacuerdo	9	3.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	3.5
De acuerdo	24	10.4
Totalmente de acuerdo	177	76.6
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>



**Interpretación:** En el gráfico se observan los resultados sobre: Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público, donde el 76.6% respondieron totalmente de acuerdo y el 3.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta.

## 6.2. Discusión de Resultados

De la discusión de los resultados de la investigación sobre Estás de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil, donde el 32.0% de los trabajadores respondieron totalmente de acuerdo y el 9.5% totalmente en desacuerdo.; los resultados sobre Estás de acuerdo que los beneficios económicos no se calculen de manera retroactiva, donde el 32.0% respondieron totalmente de acuerdo y el 9.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo; sobre: Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil. Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil, donde el 42.9% manifestaron totalmente de acuerdo y el 4.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo.; sobre: Estás de acuerdo que tu entidad se encargue de evaluar tu desempeño, donde el 85.3% respondieron totalmente de acuerdo y el 1.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo.; sobre: Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público, donde el 76.6% respondieron totalmente de acuerdo y el 3.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo las alternativas con mayor y menor porcentaje de respuesta

Los resultados obtenidos concuerdan con los de González-Calbet L. (2011) quien concluye que la reforma laboral incluida en la Ley 35/2010 toma medidas dirigidas a corregir defectos laborales. Con ello, se pretende que los ajustes del mercado exploten los márgenes intensivos (salarios y/u horas trabajadas), dotando de mayor estabilidad al empleo, y que se refuercen los incentivos para que productividad y empleo puedan crecer conjuntamente

## CONCLUSIONES

1. Del análisis de los resultados obtenidos sobre el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, el 29.4% de los trabajadores manifestaron que no influiría negativamente en su conducta laboral
2. De los resultados obtenidos concluimos que el 42.9% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo en el sistema de remuneración y compensación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil lo cual influye positivamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.
3. A la luz de los resultados concluimos que el 50.6% está totalmente de acuerdo que la meritocracia del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, generando competitividad laboral.
4. Del análisis de los resultados concluimos que el 47.6% de los trabajadores están totalmente de acuerdo de qué implementación del régimen disciplinario del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye positivamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

## RECOMENDACIONES

1. Realizar mayor difusión de la Ley en las entidades pública y en especial en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, para despejar la desinformación entre los trabajadores.
2. Fortalecer las capacidades de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” ya que son ellos el elemento clave en la implementación y éxito de la ejecución de dicha reforma laboral.
3. La Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” debe de realizar el diagnóstico, análisis y mejoras que brinda la Ley, para informar a sus servidores públicos que deseen pasar al nuevo régimen.
4. Difundir mediante charlas el régimen disciplinario de la Ley Servir entre los trabajadores de la Universidad “San Luis Gonzaga”, para su conocimiento.

## FUENTES DE INFORMACION

1. Barzelay, M. (2008). La Nueva gestión pública. University of California.
2. Dierdoff, C. (2009). Bringing strategic plans to life through workforce plans. *The Public Managr*, 10-12.
3. JULCA RONCAL OSCAR HENRY (2016 *Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016*”,
4. Machicao, J. (2008, Octubre). Identificación de indicadores de éxito en casos del sector público peruano. *PMForum.com*, pp. 1-3.
5. Machicao, J. (2008). Metodologías para la Gestión Organizacional de Proyectos. Lima: Escuela de Gerenciar Continental.
6. Mays, C. (2003). Using 2<sup>nd</sup> curve analysis to improve human capital management. *The Public Manager*, 13-17.
7. Project Management Institute. (2008). Guía a los Fundamentos de Gestión de Proyectos PMI.
8. Project Management Institute. (2007). Project Management Competency Development Framework. PMI. Project Management Institute. (2008). Standard for Program Management. Pennsylvanian: PMI.
9. CUNILL GRAU, Nuria (1997) *Repensando lo Público a través de la Sociedad. Nuevas Formas de Gestión Pública y Representación Social*, CLAD-Nueva Sociedad, Caracas.
10. ECHEVARRIA, Koldo y MENDOZA, Xavier (2009) *La Especificidad de la Gestión Pública: el Concepto de Management Público. En ¿De Burócratas a Gerentes?*, Losada i Madorrán (editor), Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D. C.
11. EVANS, P (2009) *the State as Problem and Solution: Predation, Embedded Autonomy and Structural Change. End The Politic of Economic Adjustment: International Constraint, Distributive Conflicts and the State*, S. Haggard y R.R. Kaufman, (editors), Princeton University Press.

12. GIBERT, P. (2008) "Le Controle de Gestion dans les Organisations Publiques". Les Editions d'Organisation, Paris.
13. GORE, Al (2007) Creating A Government That Works Better and Costs Less. Report of the National Performance Review. New York, Time Books.
14. GUNN, L (2007) Perspectives on Public Management. En J. Kooiman and K. Eliassen (eds)
15. HALLIGAN, J (2008) New Public sector models: reform in Australia and New Zealand. En Lane. (Ed). Public Sector Reform: rationale, trends and problems, London, Sage.
16. HAMMER, M. y CHAMPY, J. (2009) Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution. New York, Harper Business.
17. HAMMER, M. y STANTON, S (2007) the Reengineering Revolution. New York, HarperBolsines.
18. HOOD, C. (2010) A Public Management for all Seasons. En Public Administration, Nor 69:1, spring.
19. INGRAHAM, P. (2009) Play it Again Sam; It's Still not Right: Searching for the Right Notes in Administrative Reform. En Public Administration Review, 57:4, July/August.
20. KETTL, Donald (2008) The Global Revolution in Public Management: Driving Themes, Missing Links. En Journal of Policy Analysis and Management, vol. 16, no. 3.
21. KOOIMAN, J. and K. ELIASSEN, K. (Eds) (2007) Managing Public Organizations. London, Sage Publications.

## ANEXOS

### Anexo N°1. Instrumento de Recolección de Datos

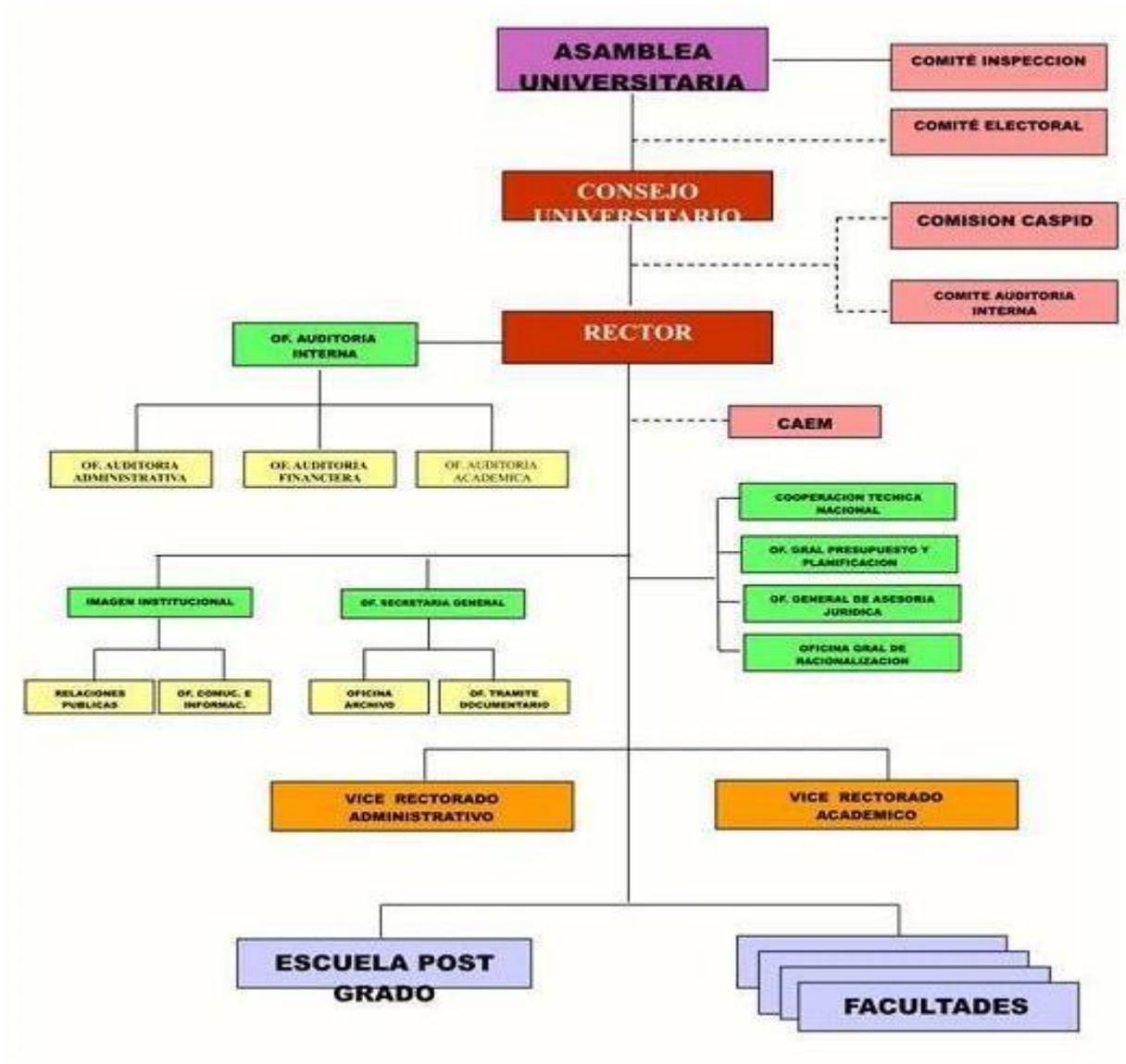
Ficha Bibliográfica:

<b>Autor/a:</b>	<b>Editorial:</b>
<b>Título:</b>	<b>Ciudad país:</b>
<b>Año:</b>	
<b>Resumen del contenido:</b>	
<b>Numero de edición o impresión:</b>	
<b>Traductor:</b>	

## Anexo N° 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADOR	INSTRUMENTOS	FUENTE
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera la Implementación Del Nuevo Régimen Laboral Del Servicio Civil influye en la conducta de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Conocer de qué manera la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La implementación del nuevo régimen laboral del Servicio civil influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Implementación del Nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil</p>	<p>Sistema de Remuneración Meritocracia Régimen disciplinario</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Encuesta Informes</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿De qué manera el sistema de remuneraciones y compensaciones del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la Conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica?</p> <p>¿De qué manera la meritocracia del nuevo régimen laboral del servicio civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica?</p> <p>¿De qué manera el Régimen Disciplinario del nuevo régimen laboral del Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativo de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>* Analizar de qué manera el sistema de remuneración y compensación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p> <p>* Verificar de qué manera la meritocracia del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p> <p>* Comprobar de qué manera el régimen disciplinario del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>* El Sistema de Remuneración y Compensación del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p> <p>* La Meritocracia del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p> <p>* El régimen disciplinario del Nuevo Régimen laboral influye significativamente en la conducta de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" De Ica.</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Conducta de los Trabajadores Administrativos de la UNICA</p>	<p>Condición del Trabajador Percepción Comportamiento</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Encuesta Informes</p>

### Anexo N° 3. Organigrama



## Anexo N° 4. Formato de la Encuesta

### UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

#### ESCUELA DE POSGRADO

#### MAESTRIA EN

### INSTRUMENTO: SATISFACCION DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

### CUESTIONARIO

Estimado Trabajador Administrativo de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, 2019, reciban mi cordial saludo y agradezco desde ya, el apoyo que me brindan al llenar la presente encuesta que tiene como objetivo conocer como cambiará la conducta laboral si se llegara a implementar el nuevo régimen laboral de Servicio Civil.

Muchas gracias

EDAD

GÉNERO:

M

F

SITUACION LABORAL ACTUAL: Nombrado

Planilla

Cas

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acurdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Instrucciones: Marque (X) solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opción. Según la leyenda

N°	SATISFACCION DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>REMUNERACION Y COMPENSACION</b>						
1	Está de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil					
2	Cree usted que el sistema de remuneraciones implementado en la ley servir afectará su nivel de desempeño laboral					
3	Cree usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil establecerá reglas comunes y garantizará una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares					
4	Considera Ud. Que el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral es adecuado para su condición laboral actual					
5	Estás de acuerdo que los beneficios económicos no se calculen de manera retroactiva					
<b>MERITOCRACIA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Cree que, el nuevo régimen laboral de servicio civil busca introducir conceptos como meritocracia, idoneidad, y profesionalización de los servicios públicos					
7	Está Usted de acuerdo con la Implementación de la Meritocracia en el Nuevo Régimen Laboral					
8	Considera usted que la meritocracia es una de las principales medidas a implementarse en el nuevo régimen laboral del servicio civil					
9	Estás de acuerdo que al alcanzar los 65 años puedes facultativamente terminar el servicio civil.					
10	Estás de acuerdo que la clasificación a los puestos de trabajo dependerá de las funciones que realice el servidor, antes que por el nivel educativo alcanzado.					
<b>REGIMEN DISCIPLINARIO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Considera usted que el nuevo régimen laboral del servicio civil garantiza la permanencia de los directivos, la baja rotación del personal, así como la estabilidad de los profesionales de carrera					
12	La reforma del nuevo régimen laboral del servicio civil, apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen					
13	Estás de acuerdo que tu entidad se encargue de evaluar tu desempeño					
14	Estás de acuerdo que la evaluación de desempeño sea anual y obligatorio					
15	Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público.					

## Anexo N°5. Instrumento de Recolección de Datos

Ficha Bibliográfica:

<b>Autor/a:</b>	<b>Editorial:</b>
<b>Título:</b>	<b>Ciudad país:</b>
<b>Año:</b>	
<b>Resumen del contenido:</b>	
<b>Numero de edición o impresión:</b>	
<b>Traductor:</b>	

## **Anexo N° 6. Glosario de Términos**

SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
CAS	Contrato Administrativo de Servicios
D.L.	Decreto Legislativo
SUNAT	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

**SERVICIO:** Es el conjunto de actividades que buscan responder necesidades de los clientes.

**SERVICIO PÚBLICO:** LOS Servicios que incluyen una diversidad de actividades, desempeñada por un crecido número de funcionarios que trabajan para el estado

**FUNCIONARIO PÚBLICO:** El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. Se clasifica en:

- a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, presidente congresista o alcaldes. Etc.
- b) de nombramiento y remoción regulados (jefes de reguladores por ejemplo)
- c) de nombramiento y remoción típico caso de los ministros de estado.

**SERVICIO CIVIL DE CARRERA:** es aplicado a todos los puestos que pueden considerarse eminentemente administrativos y consiste en el establecimiento de un sistema de reclutamiento y ascenso basado en la calificación de méritos del individuo. Su principio fundamental es la idoneidad del candidato a ocupar el puesto, de acuerdo con los requisitos que se trazaron como indispensables para cada unidad de trabajo en particular, el servicio civil tiene tres características competencia, neutralidad e igualdad de oportunidades.