



UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, Y
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

**PERCEPCION DEL REGIMEN LABORAL 276 EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
MOQUEGUA- EN EL AÑO 2018**

PRESENTADO POR:

**LIZBETH MARITZA NINA COILA
CARMEN FLORES COLANA**

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

ASESOR:

MGR. HINDALICIO YUCRA ESTUCO

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	2
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	2
1.2 Definición del Problema.....	4
1.3 Objetivo de la Investigación	5
1.4 Justificación e importancia de la Investigación	5
1.5 Variables.....	6
1.6 Hipótesis de la Investigación	8
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.2 Bases Teóricas.....	11
2.3 Marco Conceptual	15
CAPITULO III. METODO	18
3.1 Tipo de Investigación	18
3.2 Diseño de Investigación.....	18
3.3 Población y Muestra.....	18
3.4 Técnica de Instrumento de Recolección de Datos	19
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	20
CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	21
4.1 Presentación de variables por resultados	21
4.2 contrastación de Hipótesis	33
4.3 Discusión de Resultados.....	40
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	43
Referencias.....	43
ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: La repartición de las respuestas sobre si ¿con las vacaciones programadas en el mes indicado esta ud de acuerdo? -----	21
Tabla 2: La repartición de las respuestas sobre si ¿Las vacaciones remuneradas contribuyen al bienestar del trabajador administrativo?-----	22
Tabla 3: La repartición de las respuestas sobre si ¿La asistencia social que se brinda a los trabajadores administrativos es adecuada? -----	23
Tabla 4: La repartición de las respuestas sobre si ¿La privatización de la Asistencia social mejora la atención a los trabajadores administrativos?---	24
Tabla 5: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como trabajador administrativo la retribución es justa y equitativa? -----	25
Tabla 6: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como Trabajador administrativo estás de acuerdo con la remuneración que recibes por la labor que realizas ? -----	26
Tabla 7: La repartición de las respuestas sobre si, Consideras que la estabilidad laboral favorece a los trabajadores administrativos-----	27
Tabla 8 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Esta Ud. de acuerdo que los trabajadores administrativos gocen de estabilidad laboral?-----	28
Tabla 9 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿En este régimen laboral los programas de capacitación son necesarios para el trabajador Administrativo? -----	29
Tabla 10 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Los programas de capacitación mejoran las capacidades de desempeño de los trabajadores administrativos?-----	30
Tabla 11 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿La promoción laboral incentiva la productividad de los trabajadores administrativos?-----	31
Tabla 12 : La repartición de las respuestas sobre si,. El cambio de grupo ocupacional favorece el trabajador público si es que existe plaza vacante --	32
Tabla 13: Percepción de los trabajadores con respecto al régimen laboral 276--	33

Tabla 14: Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones sociales del régimen laboral 276 -----	35
Tabla 15 : Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones legales del régimen laboral 276. -----	37
Tabla 16 : Percepción de los trabajadores con respecto a la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276. -----	39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: La repartición de las respuestas sobre si ¿Con las vacaciones programadas en el mes indicado esta ud. de acuerdo? -----	21
Figura 2: La repartición de las respuestas sobre si ¿Las vacaciones remuneradas contribuyen al bienestar del trabajador administrativo?-----	22
Figura 3: La repartición de las respuestas sobre si ¿La asistencia social que se brinda a los trabajadores administrativos es adecuada? -----	23
Figura 4: La repartición de las respuestas sobre si ¿La privatización de la Asistencia social mejora la atención a los trabajadores administrativos?---	24
Figura 5: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como trabajador administrativo la retribución es justa y equitativa? -----	25
Figura 6: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como Trabajador administrativo estás de acuerdo con la remuneración que recibes por la labor que realizas ? -----	26
Figura 7: La repartición de las respuestas sobre si, Consideras que la estabilidad laboral favorece a los trabajadores administrativos -----	27
Figura 8: La repartición de las respuestas sobre si, ¿Esta Ud. de acuerdo que los trabajadores administrativos gocen de estabilidad laboral?-----	28
Figura 9 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿En este régimen laboral los programas de capacitación son necesarios para el trabajador Administrativo? -----	29
Figura 10 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Los programas de capacitación mejoran las capacidades de desempeño de los trabajadores administrativos?-----	30
Figura 11 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿La promoción laboral incentiva la productividad de los trabajadores administrativos? -----	31
Figura 12 : La repartición de las respuestas sobre si, El cambio de grupo ocupacional favorece el trabajador público si es que existe plaza vacante --	32
Figura 13 : Percepción de los trabajadores con respecto al régimen laboral ----	34

Figura 14 : Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones sociales del régimen laboral 276. -----	35
Figura 15: Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones legales del régimen laboral 276. -----	37
Figura 16 : Percepción de los trabajadores con respecto a la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276. -----	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la percepción del régimen laboral 276 en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua, en el año 2018. Para poder haber desarrollado el trabajo de investigación se utilizó el tipo descriptivo-transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento y tiempo definido, de la misma manera el diseño de la investigación es No Experimental por la razón que no se observaron que los fenómenos se dan de manera natural. Para poder recolectar la información se identificó a una población de 239 trabajadores (funcionarios, técnicos y auxiliares) de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua, de la cual se tomó como muestra a 120 trabajadores, a quienes se les aplicaron un cuestionario de 12 preguntas cerradas por medio de un cuestionario, con respecto a las prestaciones sociales, prestaciones sociales e igualdad de oportunidades, con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con el régimen laboral 276.

Palabras claves: Laboral, oportunidad, prestaciones, capacitación y estabilidad.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the perception of the labor regime 276 in the administrative workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto Moquegua, in 2018. In order to have developed the research work, the descriptive-transversal type was used. since the data was collected in a single moment and time defined, in the same way the design of the research is Non-Experimental for the reason that the phenomena were not observed to occur naturally. In order to collect the information, a population of 239 workers (civil servants, technicians and assistants) of the Mariscal Nieto Moquegua Provincial Municipality was identified, from which 120 workers were taken, to whom a questionnaire of 12 closed questions was applied. by means of a questionnaire, with respect to social benefits, social benefits and equal opportunities, with a significance of 0.05, it is affirmed that the administrative workers of the Provincial Municipality Mariscal Nieto agree with the labor regime 276.

Key words: Labor, opportunity, benefits, training an stability.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulada “Percepción del Régimen Laboral N° 276 de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto Moquegua”.

Ha sido elaborado con la finalidad de dar solución a los conflictos laborales ya que tienen una carencia en normar jurídicamente, y se busca una normatividad perfecta a criterios que deban prevalecer, ya que hay contradicción en leyes federales y locales y se quiere lograr la justificación de la posición de la corte suprema de la nación. En el contexto nacional según ministerio de justicia y derechos humanos, 2016 frecuentemente se confunde el concepto de administración pública con función pública, aparte que en nuestro país peruano hay una variedad de regímenes laborales para los trabajadores de diferentes Instituciones. En la región de Moquegua las entidades del Estado tienen personal administrativo nombrado, pero también hay personal contratado bajo diferentes regímenes y modalidades de contrato.

En cuanto a los antecedentes de la investigación existe una influencia importante de los regímenes laborales que existen en el nivel de satisfacción de los trabajadores administrativos de diferentes Instituciones del Estado. Posteriormente se muestran los conocimientos teóricos, principios y enfoques de diferentes autores, sobre el cual se sustenta el trabajo de investigación, de igual manera en el método de investigación se empleó como instrumento la encuesta y la ficha técnica, sobre prestaciones sociales, prestaciones legales e igualdad de oportunidades.

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto Internacional según el investigador (Reyes Garcia, 2015), dice que después de haber hecho un análisis del ámbito planteado, surgen una variedad de preguntas las mismas que se constituyen como elementos que dan inicio al planteamiento del problema del presente trabajo: ¿Por qué a estos trabajadores que pertenecen a la plantilla de trabajadores públicos del Gobierno del Estado de México les es aplicable para la solución de sus conflictos laborales una legislación diferente a la de los demás trabajadores de esta entidad pública?, ¿Estamos frente a una carencia en la ley para poder normar estas relaciones jurídicas?, ¿Cuál es la normatividad perfecta aplicable a este vínculo de trabajo y por lo tanto, cuáles son los criterios que deben prevalecer?, ¿Existe una contradicción de las leyes federales y locales-, para la reglamentación de este fenómeno jurídico?, ¿Estamos acaso ante una inexacta aplicación e interpretación de la ley por parte de nuestro máximo tribunal?, ¿Existen fundamentos teóricos que puedan justificar la posición de la Suprema Corte de Justicia de la Nación?

En el contexto Nacional, según (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016) se señala que con frecuencia se confunde el concepto de Administración Pública con función pública, generando interpretaciones ambiguas y sesgadas, toda vez que la función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades del Estado, en las cuales se ejerce la Administración Pública.

Según la investigadora (Beltran Larco, 2013), abordó temas relacionados en los diferentes regímenes de contratación de personal, utilizados por el Estado Peruano, como son: el Régimen Privado, normado por el

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el Régimen Público del estado Peruano, que se encuentra reglamentado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de la entidad Pública, también está la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Régimen de los Contratos de Servicios No Personales, los cuales se trasladaron al régimen de los Contratos Administrativos de Servicios a los comienzos de junio del año 2008, este régimen está normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; que tiene como problemática la generación de la mala utilización de la contratación del personal, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, lo que ha ocasionado un desorden en la Administración Pública, por ende hay que aclarar muy bien el concepto de Carrera Administrativa y el incumplimiento de los derechos laborales.

Según (Alvarado Bustamante & Llactahuaccha Flores, 2014), en nuestro país peruano hay una variedad de regímenes laborales para los trabajadores, como también en las diferentes instituciones que ofrecen las principales plazas de empleo para los profesionales de la salud, como son el Ministerio de Salud (MINSA) y la Seguridad Social (ESSALUD), ambas instituciones son estatales es decir son entidades públicas del estado peruano, los regímenes de relación contractual son diversos, estableciendo dos enormes grupos de trabajadores: como es el personal nombrado que se rigen por el Decreto Legislativo N° 276, y el personal contratado que se rige por la Ley N° 728, en cual los contratos de trabajo son de diferentes modalidades como son: contrato a Plazo Fijo y contrato a Plazo Indeterminado y el Decreto Legislativo N° 1057 que se encarga de regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y es aplicado desde el año 2010 en las 2 instituciones, originando un nuevo modo de Contrato Administrativo de Servicios. El hospital MINSA tiene el 7.16 % y hospital del seguro social Es Salud tiene el 10.93 %, de sus trabajadores se encuentran inmersos en este tipo de

modalidad de trabajo y la desigualdad que hay con los regímenes contemplados en la Ley N° 728 que se rige en las entidades del sector privado, y el Decreto Legislativo N° 276 que se rige en las entidades del sector público, lo cual lleva consigo a una variedad de beneficios coincidentes en ciertos puntos de la norma y que carecen en otros, quedando puntos de una certeza desigualdad que hay en estos tipos de regímenes.

En la región de Moquegua las entidades del Estado siguen siendo una de las más desorganizadas por la razón que el personal, es contratado bajo diferentes regímenes y modalidades de contrato, por lo cual son vulnerados los derechos de los servidores públicos como las remuneraciones justas, pagos por derechos ganados a destiempo dejando de lado lo establecido por las normas de acceso a la Administración Pública.

1.2 Definición del Problema

1.2.1 Enunciado General

¿Cuál es la percepción del régimen laboral 276 en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018?

1.2.2 Enunciados Específicos

E₁: ¿Cuál es la percepción de las prestaciones sociales en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018?

E₂: ¿Cuál es la percepción de las prestaciones legales en los trabajadores administrativos de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018?

E3: ¿Cuál es la percepción de la igualdad de oportunidades de los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018?

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo Principal

Determinar cuál es la percepción del régimen laboral 276 en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018

1.3.2 Objetivos Específicos

O1: Determinar cuál es la percepción de las prestaciones sociales en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018

O2: Determinar cuál es la percepción de las prestaciones legales en los trabajadores administrativos de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018

O3: Determinar cuál es la percepción de la igualdad de oportunidades en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua – en el año 2018

1.4 Justificación e importancia de la Investigación

(Bernal Torres, 2010), define a la justificación como un argumento donde una puede explicar los motivos del proyecto de investigación respondiendo a las siguientes preguntas ¿por qué? y ¿para qué? se va a realizar el estudio de una investigación.

El presente trabajo de investigación realizará una percepción del régimen laboral en los trabajadores administrativos que laboran bajo el decreto Legislativo 276, con la finalidad de poder ver la percepción que tienen los trabajadores acerca del régimen laboral 276 del sector público, así

poder llegar a una conclusión de saber si los trabajadores administrativos se sienten completamente de acuerdo o no laborando bajo este régimen laboral del decreto legislativo 276.

1.4.1 Justificación Metodológica

La metodología que se va emplear será la utilizada por otros autores, en los pasos que han seguido para la obtención de la población y la muestra, en la calificación de las variables y sub variables. Así mismo dichas metodologías se emplearán en el procesamiento de los datos hasta la interpretación de los resultados.

1.4.2 Justificación Social:

En el presente estudio de investigación utilizaremos como metodología la encuesta que se realizará a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Moquegua y aportes de trabajos de otros autores, así poder llegar a una determinada conclusión de poder saber si los trabajadores están de acuerdo o no con el decreto legislativo 276 del régimen laboral del sector público.

1.4.3 Justificación Teórica

Se revisará la teoría de otros autores con el propósito de reflexionar, realizar una confrontación de teorías y poder analizar conocimientos existentes, por lo cual con este estudio se pretende aportar al conocimiento contable para la entidad, así como para el universo de estudiantes de contabilidad.

1.5 Variables

1.5.1 Variable independiente

Percepción del régimen Laboral 276

1.5.2 Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable percepción del régimen laboral 276

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Percepción del Régimen Laboral 276	Conjunto de una serie de principios, leyes y procedimientos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que les corresponden a los servidores públicos que laboran con carácter estable y prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública del Estado Peruano. (Presidencia del Consejo de Ministros, 1984).	La variable régimen laboral se medirá mediante una encuesta que constara de 3 dimensiones (Chuquisuta S. P., 2017), 6 indicadores y una escala de medición ordinal.	Prestaciones sociales	Vacaciones remuneradas. Asistencia social para sí y sus familiares.	Ordinal
			Prestaciones legales	Retribución justa y equitativa. Estabilidad Laboral	Ordinal
			Igualdad de oportunidades	programas de capacitación cambio de grupo ocupacional	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis Principal

Los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua están de acuerdo con el régimen laboral 276.

Hipótesis Específicas

H₁: Los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276.

H₂: Los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua están de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276.

H₃: Los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua están de acuerdo con la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el presente trabajo de investigación teniendo como variable régimen laboral 276 se pudo encontrar los siguientes trabajos de investigación en el ámbito Nacional.

Antecedentes nacionales

(Alvarado & Lactahuaccha, 2014), en el trabajo de investigación que realizó tenía el título de “Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD – Chiclayo 2012” que sustentó en el departamento de Chiclayo en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, La población estuvo conformada por 475 enfermeras de diferentes hospitales estableciéndose una muestra de 165 enfermeras, el tipo de investigación que utilizó es cuantitativa – no experimental y el diseño de la investigación es descriptiva – transversal y como instrumento de medición utilizo el cuestionario llegando a una conclusión general, que existe una influencia importante de los regímenes laborales que existen en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Es Salud en Chiclayo, en donde está representado por los siguientes niveles de satisfacción según las encuestas realizadas: el 12.1 % de los trabajadores se encuentran insatisfechas, el 20.6 % de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, el 12.7 % de trabajadores se encuentran satisfechas y 54.5% de los trabajadores se encuentran muy satisfechas.

Las enfermeras que están contratadas bajo el Decreto Legislativo. N° 276, el 78.2% de las enfermeras de Es Salud de Chiclayo presentan un nivel de gozo laboral en donde se encuentran Muy Satisfechos; los factores que contribuyen significativamente referente al puntaje de satisfacción laboral en el orden de mayor significancia son: Factor 5: Desarrollo Personal (0.80), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), factor 7: Relación con la Autoridad (0.68), Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (0.58), y Factor 3: Políticas Administrativas (0.55).

(Vargas, 2015), en su trabajo de investigación que tenía el título de “Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta”, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho, su población estuvo conformada por los 105 trabajadores obreros municipales contratados de diferentes tipos de modalidades contractuales durante el año 2014, estableciéndose como muestra a 92 trabajadores obreros compuestos por los obreros que están afiliados al sindicato mixto de la Municipalidad Provincial de Huanta, el tipo de investigación es descriptiva – transversal y el diseño de la investigación es no experimental como instrumento para la medición utilizó fichas bibliográficas, el cuestionario y análisis estadístico llegando a las siguientes conclusiones: Los trabajadores obreros se encuentran distribuidos según el régimen laboral de la Municipalidad Provincial de Huanta que nos refleja que el 33,70% se encuentran sujetos bajo el Decreto Legislativo 276 del régimen laboral del sector público, el 30,43% se encuentra sujeto al Decreto Legislativo 728 del régimen laboral del sector privado, el 29,35% se encuentra sujeto a la figura de Alquiler de Servicios y el 6,52% se encuentra sujeto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios. El 30,43% de trabajadores obreros se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada.

Bajo esta forma de contrato el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huanta tiene el 31,5% de trabajadores que está sujeto a este tipo de contrato a plazo indeterminado, dentro de este tipo de contrato se encuentran los trabajadores obreros que están bajo el régimen de la actividad privada, normado por el Decreto Legislativo N° 728 y un 68,5% de trabajadores que se encuentran contratados a un contrato a plazo fijo en el cual permite que su situación laboral y económica no sea estable.

Sobre los principales factores que incurren en la contratación de los trabajadores obreros en diferentes regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta, los administrativos y empleados

públicos señalan lo siguiente; que el 65,8% se debe a la falta de disponibilidad de presupuesto, el 44,7% se debe a la inexistencia de los documentos de gestión, el 28,9% se debe a la falta de conocimiento de las normas y/o leyes por parte de las autoridades de las entidades municipales, el 23,7% se debe a las restricciones de las normativas en materia de presupuesto y a la carencia de voluntad política de las autoridades municipales y el 18,4% se debe a la falta de conocimiento de los derechos amparados por las normas ya establecidas por parte de los trabajadores obreros.

(Chuquisuta P. M., 2017), en su trabajo de investigación que tenía el título de “Régimen Laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016” sustentada en la universidad cesar vallejo de Lima – Perú, su población estuvo conformada por los 143 trabajadores civiles que se encuentran laborando en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016 tomando una muestra para su investigación a 104 trabajadores civiles. Utilizando el método de medición el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: El grado de concordancia que hay entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y el clima organizacional, fue de -0.087, el cual nos indica que es inexistente la concordancia, manifestando que la existencia de concordancia entre las dos variables no ha influido en lo que es clima organizacional en la entidad del Ministerio de Defensa 2016.

Tomando en cuenta el estudio independiente de cada una de las variables se puede analizar que el 22,1% de los trabajadores del despacho del Ministerio de Defensa indican estar insatisfecho, mientras que el 77,9% de trabajadores indican estar satisfechos con el Decreto Legislativo 276. Los trabajadores que fueron entrevistados manifestaron que ven resueltas las perspectivas que tienen en el cual manifiestan estar completamente satisfechos en el lugar donde se encuentra laborando.

2.2 Bases Teóricas

Para poder realizar el presente trabajo de investigación se estudió los siguientes conceptos teóricos:

Régimen Laboral

(Palomino Fernandez, 2016) Es aquel donde labora el personal y tiene goce de beneficios y derechos. En el régimen normativo de la constitución existen dos tipos de régimen laboral que son: el régimen del sector público amparados por el Decreto Legislativo 276y el régimen de la actividad Privada amparados por el decreto legislativo 728.

Dentro del régimen del sector público, encontramos a todos los trabajadores que prestan sus servicios a las entidades del Estado sujetos a la normatividad del Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Publico. De una forma inusual los trabajadores del sector público pueden ser contratados bajo el régimen privado Decreto Legislativo 728. Seguidamente a estos dos regímenes, existen otros tipos de unión laboral como los regímenes especiales y posteriormente apareció un nuevo régimen de contratación especial como el CAS (Contratación Administrativa de Servicios), a través del Decreto Legislativo N° 1057 en el año 2008.

Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Mediante el Decreto Legislativo N° 276 se aprueba la “Ley de Bases de la carrera administrativa” la cual regula los ingresos, derechos y deberes de los servidores del sector público.

Definición de Carrera Administrativa

La Carrera administrativa se refiere a un conjunto de principios, normas y procesos que reglamentan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que con carácter de estable prestan sus servicios, de naturaleza permanente en la Administración Pública. (Presidencia del Consejo de Ministros, 1984).

Los servidores que ingresen a laborar a una institución del estado y sean contratados en este régimen 276 deben asumir las exigencias y las normativas que se dan en este régimen en el cual establecen los derechos y deberes laborales que deben cumplir con la entidad.

(Palomino Fernandez, 2016), en este régimen laboral del Decreto Legislativo 276 existen tres clases como son: el personal nombrado en la carrera administrativa, el personal contratado por servicios personales y el personal elegido en cargos de confianza.

Las autoridades, Funcionarios y empleados de confianza

Son elegidos en las elecciones por medio del sufragio, así como la decisión política, las situaciones de los empleados de confianza están sujetas a la estabilidad del empleo el tiempo que perdure la confianza que han depositado en ellos.

Servidor Público de Carrera Administrativa

Son trabajadores que prestan su servicio a las entidades del estado, dentro de la jornada de trabajo que son 8 horas diarias, con nombramiento de autoridad capacitado y el ingreso se supedita a los concursos públicos que se realizan en base a méritos.

El personal nombrado en la carrera administrativa está conformado por tres grupos de formación profesional como son: los profesionales, técnicos y auxiliares cada uno de estos grupos con la oportunidad de ascensos.

Servidor Público Contratado por Servicios Personales

Estos servidores públicos no están integrados dentro de la carrera administrativa, pero si se pueden sujetar de acuerdo a las condiciones que estén establecidos en sus determinados contratos.

Prestaciones Sociales

(Chiavenato, 2011), define a las prestaciones sociales de la siguiente manera:

Las facilidades, ventajas, comodidades y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con la finalidad de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Éstas suelen ser financiadas total o parcialmente por la organización, pero casi nunca son pagadas directamente por los trabajadores. (Pág. 263)

Las prestaciones sociales son beneficios adicionales; es decir una forma de remuneración indirecta a favor del trabajador, para poder compensar el esfuerzo que realizan en sus actividades diarias para poder asegurar una buena calidad de vida.

(Chiavenato, 2011), nos explica las modificaciones que han ido surgiendo sobre los beneficios sociales desde sus comienzos y expresa que: “El plan de seguridad y los beneficios sociales en un comienzo se desviaban a un planteamiento paternalista y limitado, que explicaba la preocupación de los empleadores por conservar la mano de obra de los empleados y por acortar el giro de las personas ya que ocasionaba una inestabilidad a la entidad”.

Todos los cambios constantes que han surgido a la actualidad y su llegada a las diferentes entidades ya sean públicas o privadas han logrado que los empleadores se preocupen por sus trabajadores en cuanto a su salud, a que sientan satisfacción laboral y así mismo la satisfacción económica. De esta manera también se ha logrado que los familiares del trabajador también puedan gozar de este beneficio.

Los empleadores ahora en la actualidad están en la obligación de dar los siguientes beneficios como son: los aguinaldos por fiestas Patrias y Navidad, reconocimiento por vacaciones, las CTS e incentivos por niveles de producción alcanzado.

Prestaciones Legales

(López Villaseñor, 2017), refiere a las prestaciones legales como las condiciones laborales de los trabajadores basados en la igualdad entre hombres y mujeres. Las prestaciones legales son todos aquellos

beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores como adicional a su sueldo.

Los beneficios legales son: vacaciones, compensación por tiempo de servicio y aguinaldos.

Igualdad de Oportunidades

(Acuña Acevedo, Puémape Vilela, Roca Moreyra Trillo, & Velásquez Huamaní, 2017) , la igualdad de Oportunidades es muy importante ya que no permite ningún tipo de discriminación ya sea social, de género, de clase o creencias, con la finalidad de poder constituir el marco normativo, institucional y de políticas públicas en el Perú y así poder proteger los derechos de toda la población peruana desapareciendo cualquier forma de discriminación.

2.3 Marco Conceptual

Administración Pública

(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016), define a la administración pública como aquellas instituciones constituidas por el sector público, con el objetivo de servir a la población así mismo es el encargado del trámite directo y constante de las relaciones del Estado peruano.

Vacaciones

(Reyes, 2012), define que” Las vacaciones es un beneficio que tiene todo trabajador y empleador por el simple hecho de haber laborado por un lapso de tiempo dentro de una entidad o establecimiento”

En nuestro país las vacaciones laborales son un derecho de todo trabajador que después de prestar sus servicios laborales por 1 año en una misma entidad se le otorga sus descansos vacacionales de 30 días y que son remuneradas por el empleador.

Asistencia social para sí y sus familiares

(Reyes, 2012), define como “la seguridad social es de suma importancia para todos los trabajadores, ya que se encuentran amparados y protegidos en los casos de accidentes, enfermedades y todo patrón de riesgos en la salud, tanto para ellos como para sus dependientes económicos, ya que la seguridad social son las instituciones que velan por el estado físico de éstos.

Los trabajadores y sus familiares se encuentran protegidos cuando la entidad empleadora presta la atención necesaria brindándole equipo de seguridad necesario dentro de su área de trabajo y asegurándolo en una institución de salud que se encargue de velar por la salud del trabajador y sus familiares.

Retribución Justa

(Reyes, 2012), nos dice que la finalidad del ser humano es de poder obtener un empleo y desarrollarse profesionalmente dentro del ámbito laboral es la de obtener un salario justo y equitativo, de otra manera el trabajador no se dedicaría a realizar labores productivas a cambio de este pago vitalicio; por tal motivo el salario es la retribución que le otorga el empleador al trabajador por el servicio que realiza.

El trabajo es muy importante para el trabajador para que se le pague un salario de acuerdo a sus habilidades, debido a esta situación es que muchas entidades establecen categorías laborales, de acuerdo a los niveles de estudio y esfuerzo que tienen cada uno de ellos, de tal manera a cada trabajador se le paga de acuerdo a la categoría en donde se encuentra.

Estabilidad Laboral

(Marin Boscan, 2015) dice que la Estabilidad laboral es un derecho primordial de los trabajadores, que les garantiza su permanencia en el empleo.

(Reyes, 2012), nos dice que con la permanencia laboral se puede proteger a los trabajadores en su centro donde labora, con el objetivo de que puedan obtener la permanencia de empleo y con esto el trabajador se encuentre protegido de poder contar con un trabajo y no sea privado de éste, siempre y cuando haya el empleo y el trabajador tenga aptitudes y habilidades de desempeño.

La estabilidad laboral en si es el derecho que tiene todo trabajador para poder conservar su trabajo mientras no incumpla en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es una obligación por parte del empleador de poder mantener al trabajador en su centro laboral mientras no incumpla en alguna de las causales de despido.

Capacitación

(Medina Proaño, 2014), refiere que la capacitación es de importancia muy fundamental ya que permite actualizar y estimular la administración y la gestión de una entidad.

El objetivo principal que tiene la capacitación en la administración pública, es incrementar de una manera integral la capacidad del ser humano que forma parte en el trabajo del sector Público, iniciando desde la ejecución de procesos de la obtención y actualización de los conocimientos, incremento de habilidades, técnicas y valores, frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz. La capacitación, conlleva a contribuir con los objetivos establecidos en los planes estratégicos y operativos que tiene la institución,

Un plan de capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo. En este sentido, el plan va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico del empleado y el trabajador; para que el desempeño sea más eficiente en funciones de los objetivos de la empresa.

CAPITULO III. METODO

3.1 Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo Descriptivo – Transversal ya que ha sido obtenido en un ámbito de estudio correspondiente a un tiempo definido.

3.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación es No experimental

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Como población se ha tomado a 239 trabajadores administrativos como: funcionarios, técnicos y auxiliares de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua esta información fue proporcionada por la oficina de recursos Humanos.

3.3.2 Muestra

Para poder llevar a cabo esta investigación se ha tomado como muestra a 120 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua aplicando la siguiente fórmula.

En la proporción (atributos)		
$n = \frac{Z^2 NPQ}{NE^2 + Z^2 PQ}$	$n = \frac{PQ}{\left(\frac{E}{Z}\right)^2 + \frac{PQ}{N}}$	$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$ <p>Donde:</p> $n_0 = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población (239)

P = Trabajadores de las áreas de Planeamiento, presupuesto y personal.

Z= Valor obtenido mediante niveles de confianza. 95% de confianza equivale a 1,96

e = Límite aceptable de error muestral 5%

3.4 Técnica de Instrumento de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas de Recolección de Datos

En este trabajo de investigación se emplearon las siguientes técnicas de investigación.

La Encuesta

(López Roldan & Fachelli, 2015), son técnicas de investigación que es utilizado para generar información de calidad acerca de un determinado tema, La recolección de la información se realiza a través de un cuestionario de preguntas que se realiza a la población o muestra de la investigación en forma anónima.

3.4.2 Instrumento de Recolección de Datos

En nuestro trabajo de investigación, empleó como instrumento, la encuesta y la ficha técnica del cuestionario para la variable de la percepción del régimen laboral 276, conjuntamente con sus dimensiones e indicadores de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua. El cuestionario se aplicó a los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en forma directa e individual.

El propósito es recopilar toda la información posible para poder analizar la hipótesis del trabajo de investigación.

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

3.5.1 Técnicas de Análisis de Datos

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ✓ Cuadro estadístico.
- ✓ Tabla estadística

3.5.2 Técnicas de Procesamiento

Los datos serán analizados de acuerdo a la variable en el programa estadístico de SPSS V25.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de variables por resultados

A continuación, se presentan los resultados (por pregunta) del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en el año 2018.

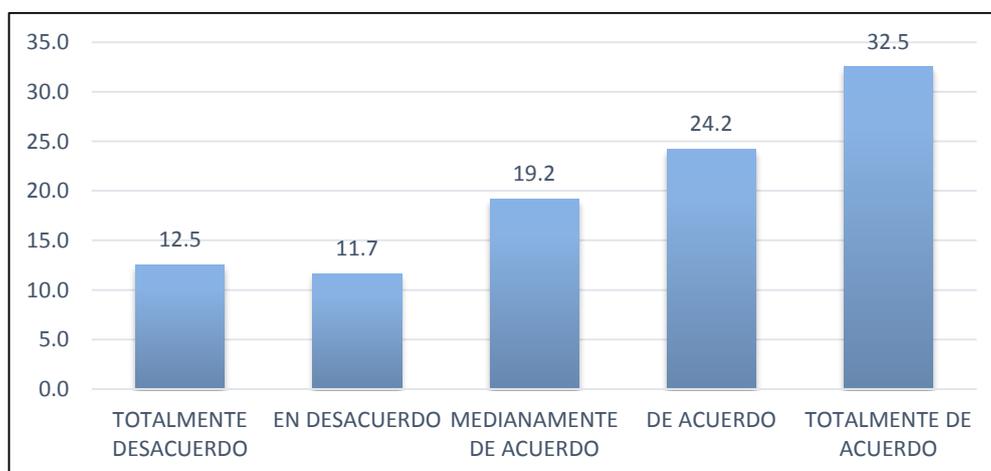
Según las prestaciones sociales del régimen laboral 276.

Tabla 1: La repartición de las respuestas sobre si ¿con las vacaciones programadas en el mes indicado esta ud de acuerdo?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	15	12.5
En Desacuerdo	14	11.7
Medianamente de Acuerdo	23	19.2
De Acuerdo	29	24.2
Totalmente de Acuerdo	39	32.5
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: La repartición de las respuestas sobre si ¿Con las vacaciones programadas en el mes indicado esta ud. de acuerdo?



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

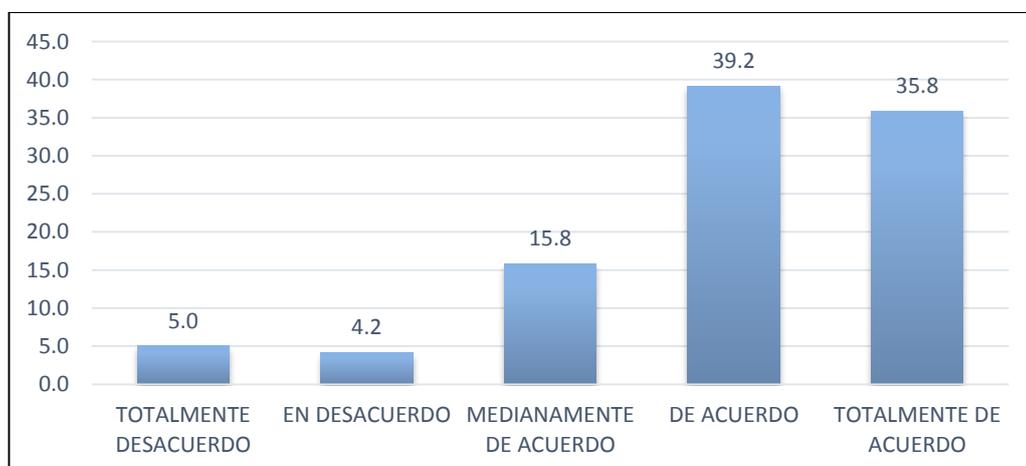
Según la Tabla 1 y Gráfico 1 nos muestran que 39 trabajadores que representan el 32.5% están totalmente de acuerdo con las vacaciones programadas en el mes indicado, mientras que 29 trabajadores representados por el 24.2% manifiestan estar de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 2: La repartición de las respuestas sobre si ¿Las vacaciones remuneradas contribuyen al bienestar del trabajador administrativo?

RESPUESTA	Nº de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	6	5.0
En Desacuerdo	5	4.2
Medianamente de Acuerdo	19	15.8
De Acuerdo	47	39.2
Totalmente de Acuerdo	43	35.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2: La repartición de las respuestas sobre si ¿Las vacaciones remuneradas contribuyen al bienestar del trabajador administrativo?



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

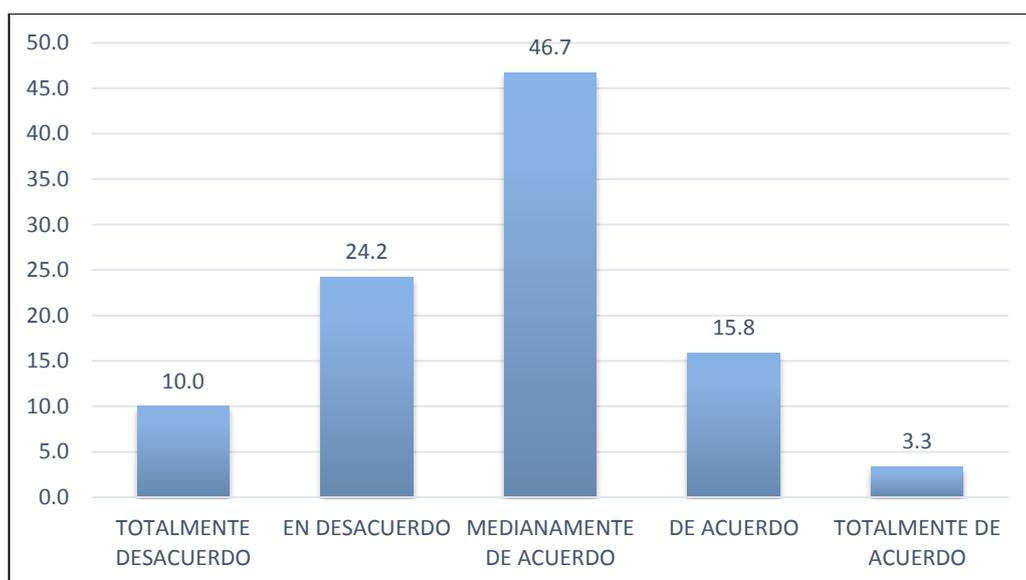
La Tabla 2 y Gráfico 2 nos muestran que el 39.2% de trabajadores manifiestan estar de acuerdo con las vacaciones remuneradas que contribuyen al bienestar de los trabajadores, mientras el 35.8% de los trabajadores indican estar totalmente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 3: La repartición de las respuestas sobre si ¿La asistencia social que se brinda a los trabajadores administrativos es adecuada?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	12	10.0
En Desacuerdo	29	24.2
Medianamente de Acuerdo	56	46.7
De Acuerdo	19	15.8
Totalmente de Acuerdo	4	3.3
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3: La repartición de las respuestas sobre si ¿La asistencia social que se brinda a los trabajadores administrativos es adecuada?



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

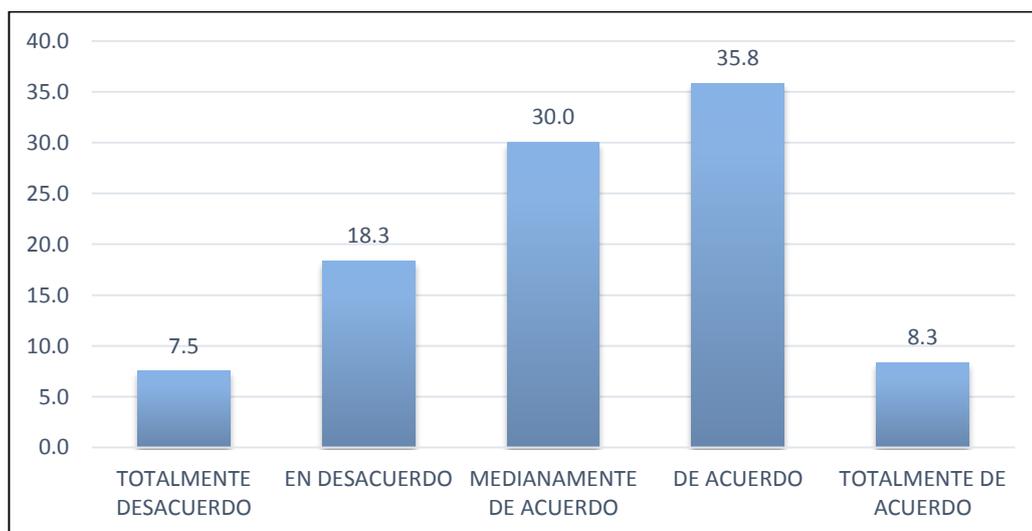
La Tabla 3 y Gráfico 3 nos muestran que el 46.7% de trabajadores manifiestan estar medianamente de acuerdo en expresar que, la asistencia que se brinda a los trabajadores administrativos es adecuada, mientras que el 24.2% indica estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 4: La repartición de las respuestas sobre si ¿La privatización de la Asistencia social mejora la atención a los trabajadores administrativos?

RESPUESTA	Nº de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	9	7.5
En Desacuerdo	22	18.3
Medianamente de Acuerdo	36	30.0
De Acuerdo	43	35.8
Totalmente de Acuerdo	10	8.3
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4: La repartición de las respuestas sobre si ¿La privatización de la Asistencia social mejora la atención a los trabajadores administrativos?



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

La Tabla 4 y Gráfico 4 muestran que el 35.8% de trabajadores expresan estar de acuerdo, que la privatización de la asistencia social mejora la atención a los trabajadores, mientras que el 30% manifiestan estar medianamente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

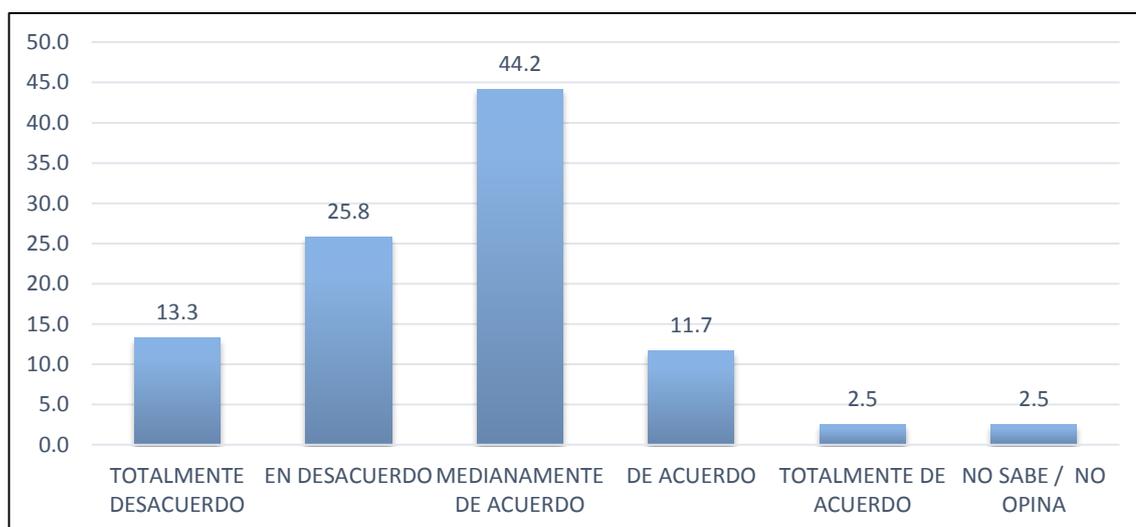
Según las prestaciones legales del régimen laboral 276.

Tabla 5: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como trabajador administrativo la retribución es justa y equitativa?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	16	13.3
En Desacuerdo	31	25.8
Medianamente de Acuerdo	53	44.2
De Acuerdo	14	11.7
Totalmente de Acuerdo	3	2.5
No sabe / No opina	3	2.5
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como trabajador administrativo la retribución es justa y equitativa?



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

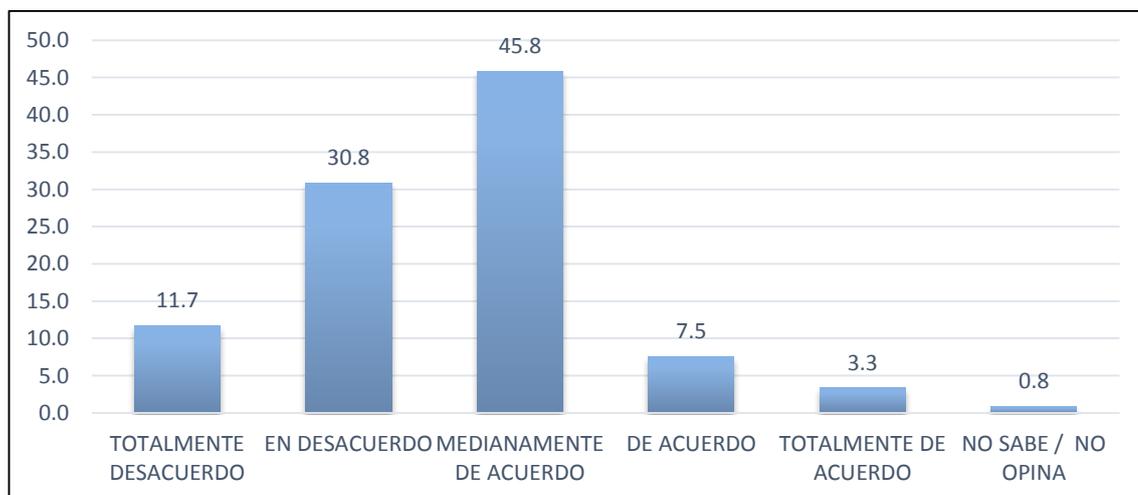
La Tabla 5 y Gráfico 5 muestran que el 44.2% de trabajadores expresan estar medianamente de acuerdo, que la remuneración del trabajador administrativo es justa y equitativa, mientras que un 25.8% de trabajadores manifiestan estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 6: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como Trabajador administrativo estás de acuerdo con la remuneración que recibes por la labor que realizas ?

RESPUESTA	Nº de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	14	11.7
En Desacuerdo	37	30.8
Medianamente de Acuerdo	55	45.8
De Acuerdo	9	7.5
Totalmente de Acuerdo	4	3.3
No sabe / No opina	1	0.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6: La repartición de las respuestas sobre si ¿Como Trabajador administrativo estás de acuerdo con la remuneración que recibes por la labor que realizas ?



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

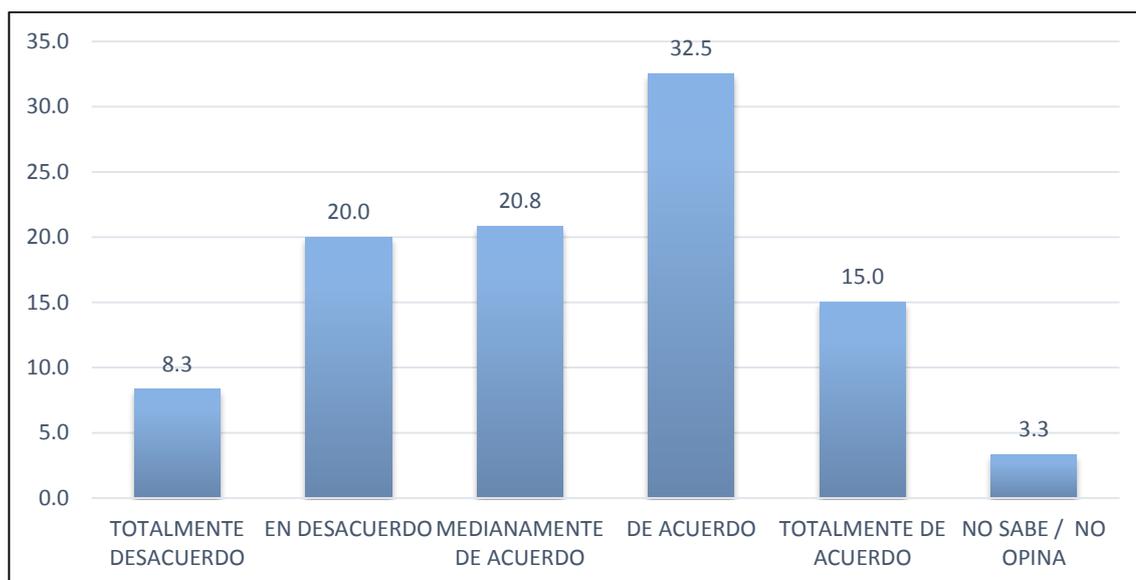
La Tabla 6 y Gráfico 6 muestran que el 45.8% de trabajadores se encuentran medianamente de acuerdo con la remuneración que perciben por la labor que realizan, en cambio el 30.8% de trabajadores expresan estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 7: La repartición de las respuestas sobre si, Consideras que la estabilidad laboral favorece a los trabajadores administrativos

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	10	8.3
En Desacuerdo	24	20.0
Medianamente de Acuerdo	25	20.8
De Acuerdo	39	32.5
Totalmente de Acuerdo	18	15.0
No sabe / No opina	4	3.3
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7: La repartición de las respuestas sobre si, Consideras que la estabilidad laboral favorece a los trabajadores administrativos



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

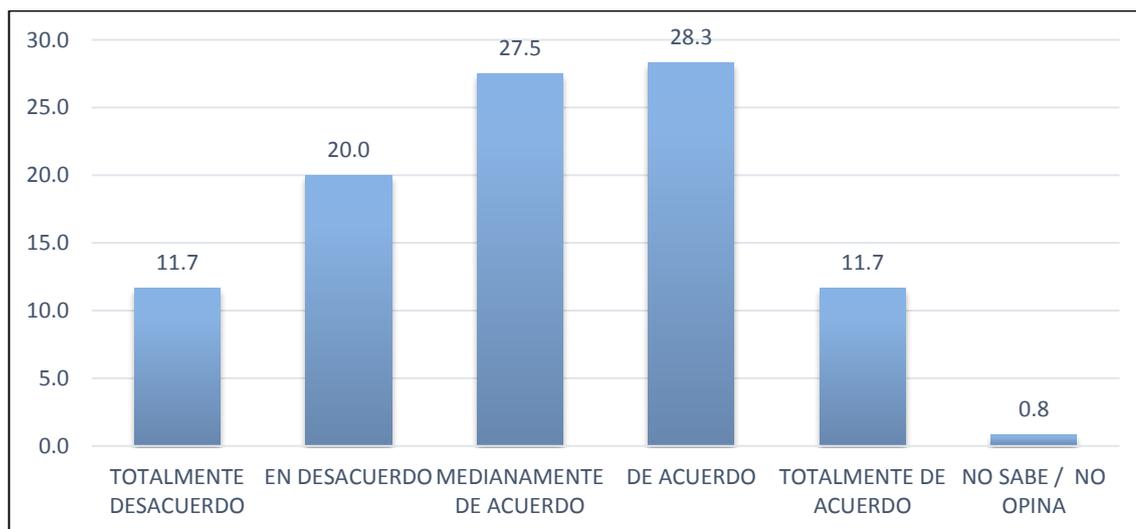
La Tabla 7 y Gráfico 7 muestran que el 32.5% de los trabajadores expresan estar de acuerdo que, la estabilidad laboral beneficia a los trabajadores, en cambio el 20.8% de los trabajadores manifiestan estar medianamente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 8 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Esta Ud. de acuerdo que los trabajadores administrativos gocen de estabilidad laboral?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	14	11.7
En Desacuerdo	24	20.0
Medianamente de Acuerdo	33	27.5
De Acuerdo	34	28.3
Totalmente de Acuerdo	14	11.7
No sabe / No opina	1	0.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: La repartición de las respuestas sobre si, ¿Esta Ud. de acuerdo que los trabajadores administrativos gocen de estabilidad laboral?



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La Tabla 8 y Gráfico 8 muestran que el 28.3% de los trabajadores están de acuerdo, que los trabajadores administrativos gocen de estabilidad laboral y mientras un 27.5% se encuentran medianamente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

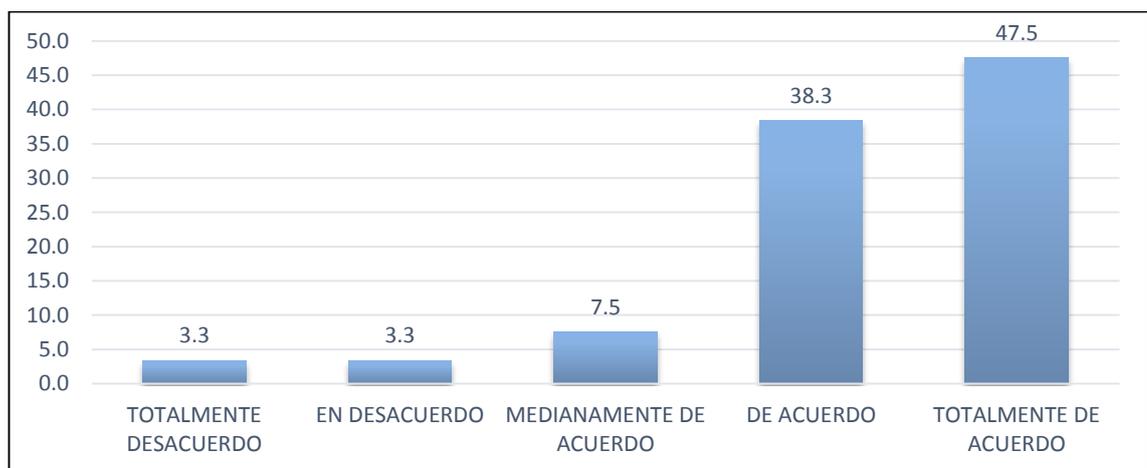
Según la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.

Tabla 9 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿En este régimen laboral los programas de capacitación son necesarios para el trabajador Administrativo?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	4	3.3
En Desacuerdo	4	3.3
Medianamente de Acuerdo	9	7.5
De Acuerdo	46	38.3
Totalmente de Acuerdo	57	47.5
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿En este régimen laboral los programas de capacitación son necesarios para el trabajador Administrativo?



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

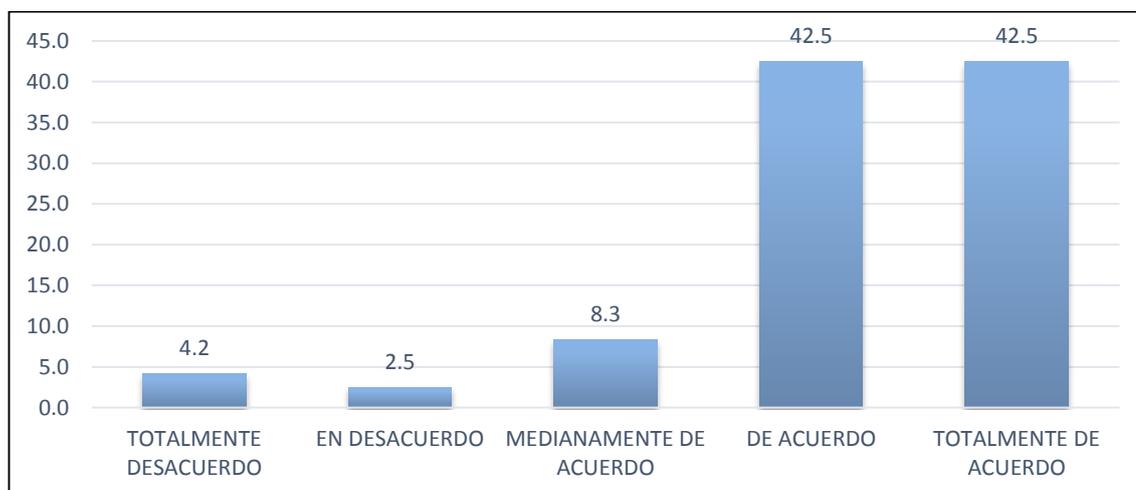
La Tabla 9 y Gráfico 9 muestran que el 47.5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo, por lo cual consideran que en este régimen laboral es necesario los programas de capacitación para los trabajadores administrativos, mientras que el 38.3% expresan estar de acuerdo con las preguntas que se les hizo.

Tabla 10 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Los programas de capacitación mejoran las capacidades de desempeño de los trabajadores administrativos?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	5	4.2
En Desacuerdo	3	2.5
Medianamente de Acuerdo	10	8.3
De Acuerdo	51	42.5
Totalmente de Acuerdo	51	42.5
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿Los programas de capacitación mejoran las capacidades de desempeño de los trabajadores administrativos?



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

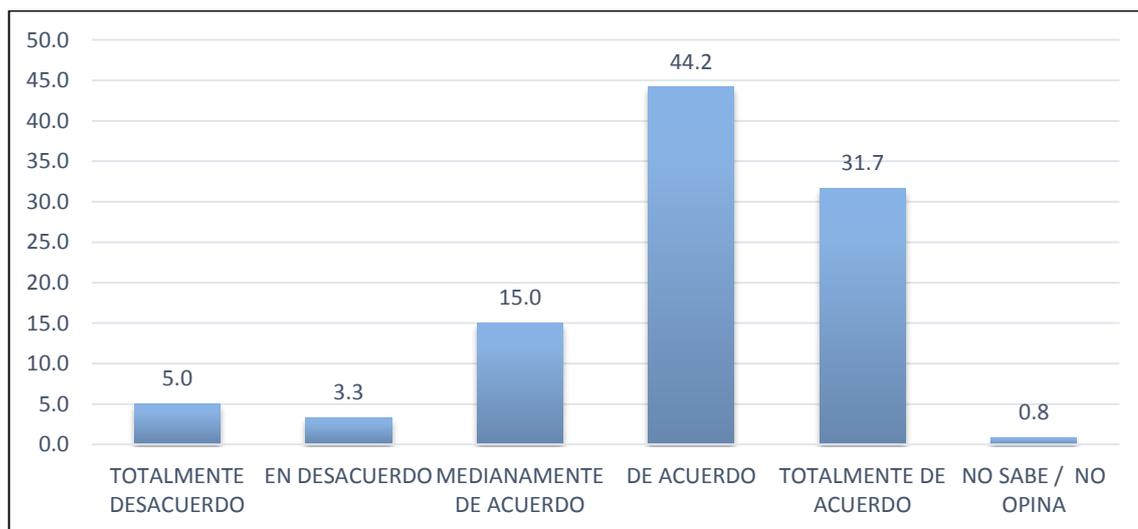
La Tabla 10 y Gráfico 10 muestran que el 42.5% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con los programas de capacitación ya que mejoran el desempeño laboral, mientras que el otro 42.5% expresa estar de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 11 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿La promoción laboral incentiva la productividad de los trabajadores administrativos?

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	6	5.0
En Desacuerdo	4	3.3
Medianamente de Acuerdo	18	15.0
De Acuerdo	53	44.2
Totalmente de Acuerdo	38	31.7
No sabe / No opina	1	0.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11 : La repartición de las respuestas sobre si, ¿La promoción laboral incentiva la productividad de los trabajadores administrativos?



Fuente: Tabla 11

}

Interpretación:

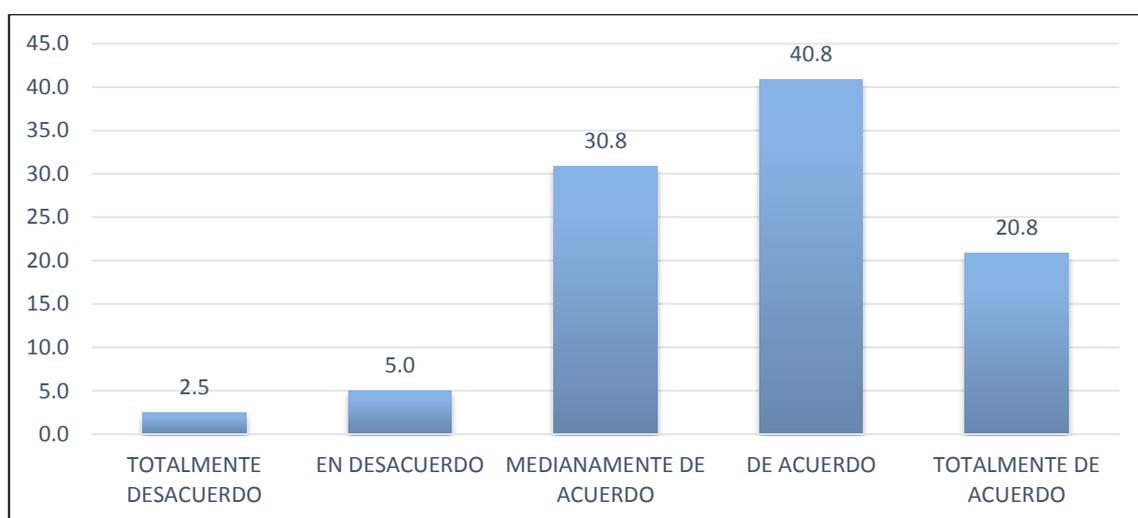
La Tabla 11 y Gráfico 11 muestran que el 44.2% de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo, que la promoción laboral permite la productividad de los trabajadores, en cambio el 31.7% manifiestan estar totalmente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

Tabla 12 : La repartición de las respuestas sobre si,. El cambio de grupo ocupacional favorece el trabajador público si es que existe plaza vacante

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	3	2.5
En Desacuerdo	6	5.0
Medianamente de Acuerdo	37	30.8
De Acuerdo	49	40.8
Totalmente de Acuerdo	25	20.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12 : La repartición de las respuestas sobre si, El cambio de grupo ocupacional favorece el trabajador público si es que existe plaza vacante



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

La Tabla 12 y Gráfico 12 muestran que el 40.8% de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con el cambio de grupo ocupacional porque favorece el trabajador público si es que existe plaza vacante, mientras que el 30.8% expresa estar medianamente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.

4.2 contrastación de Hipótesis

Para probar las hipótesis: General y específicas, se utilizó la prueba de hipótesis de para proporciones, cuya fórmula es la siguiente:

$$z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1 - \pi)}{n}}}$$

Donde:

p : Proporción muestral

π : Proporción poblacional

n : Tamaño de muestra

HIPÓTESIS GENERAL:

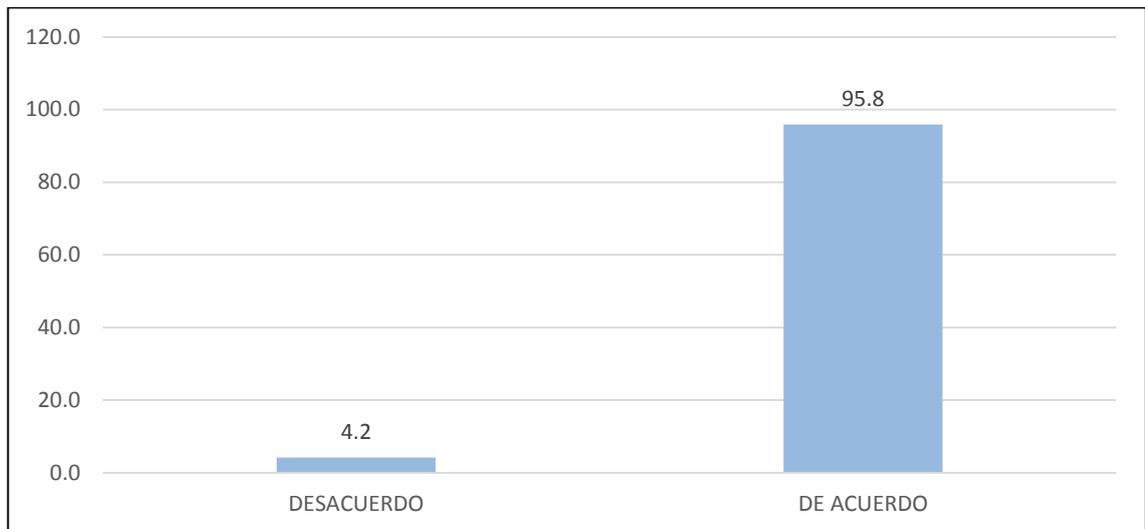
A continuación, se presenta lo siguiente:

Tabla 13: Percepción de los trabajadores con respecto al régimen laboral 276

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Desacuerdo	5	4.2
De Acuerdo	115	95.8
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13 : Percepción de los trabajadores con respecto al régimen laboral



Fuente: Tabla 13

Interpretación:

La Tabla 13 y Gráfico 13 muestran que el 95.8% de los trabajadores están de acuerdo con el régimen laboral 276 y que el 4.2% están en desacuerdo con este régimen.

- Planteamiento de hipótesis.

Ho: $p \leq 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto no están de acuerdo con el régimen laboral 276.)

Ha: $p > 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con el régimen laboral 276.)

- Nivel de confianza.

$\alpha = 0.05$

- Prueba estadística.

“Prueba de hipótesis de para proporciones”.

$$z = \frac{0.958 - 0.75}{\sqrt{\frac{0.75(1 - 0.75)}{120}}} = 5.262$$

Por lo tanto, $P(z) = 9.122e-10$.

- Decisión.

Como $P(z)$ es menor a 0.05, se rechaza H_0 y se acepta H_a .

- Conclusión.

Con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con el régimen laboral 276.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1:

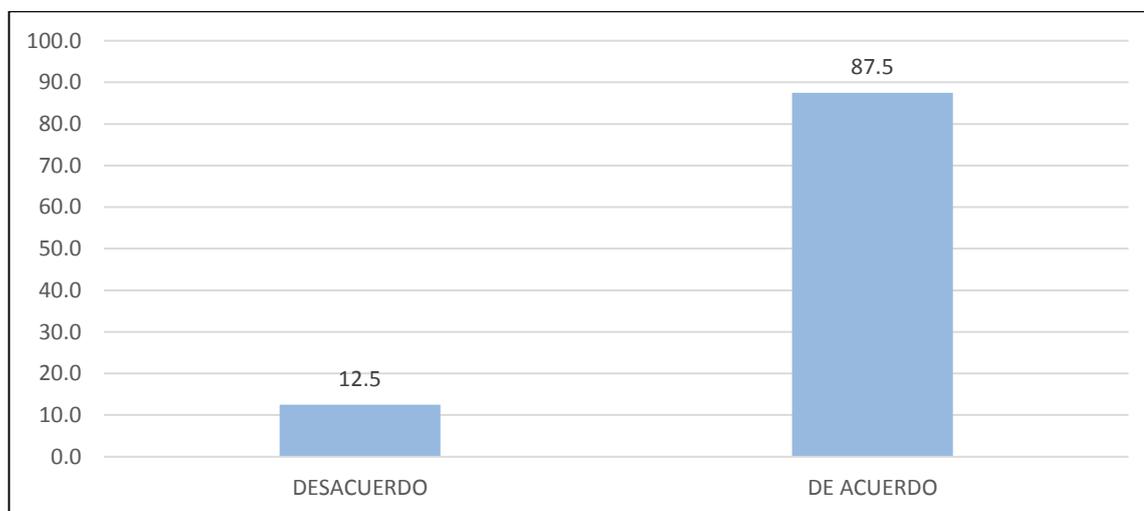
A continuación, se presenta lo siguiente:

Tabla 14: Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones sociales del régimen laboral 276

RESPUESTA	N° de trabajadores	Porcentaje
Desacuerdo	15	12.5
De Acuerdo	105	87.5
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14 : Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones sociales del régimen laboral 276.



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

La Tabla 14 y Gráfico 14 muestran que el 87.5% de los trabajadores están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276 y que el 12.5% están en desacuerdo.

- Planteamiento de hipótesis.

Ho: $p \leq 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto no están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276.

Ha: $p > 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276.

- Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

- Prueba estadística.

“Prueba de hipótesis de para proporciones”.

$$z = \frac{0.875 - 0.75}{\sqrt{\frac{0.75(1 - 0.75)}{120}}} = 3.162$$

Por lo tanto, $P(z) = 0.0005631$.

- Decisión.

Como $P(z)$ es menor a 0.05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

- Conclusión.

Con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2:

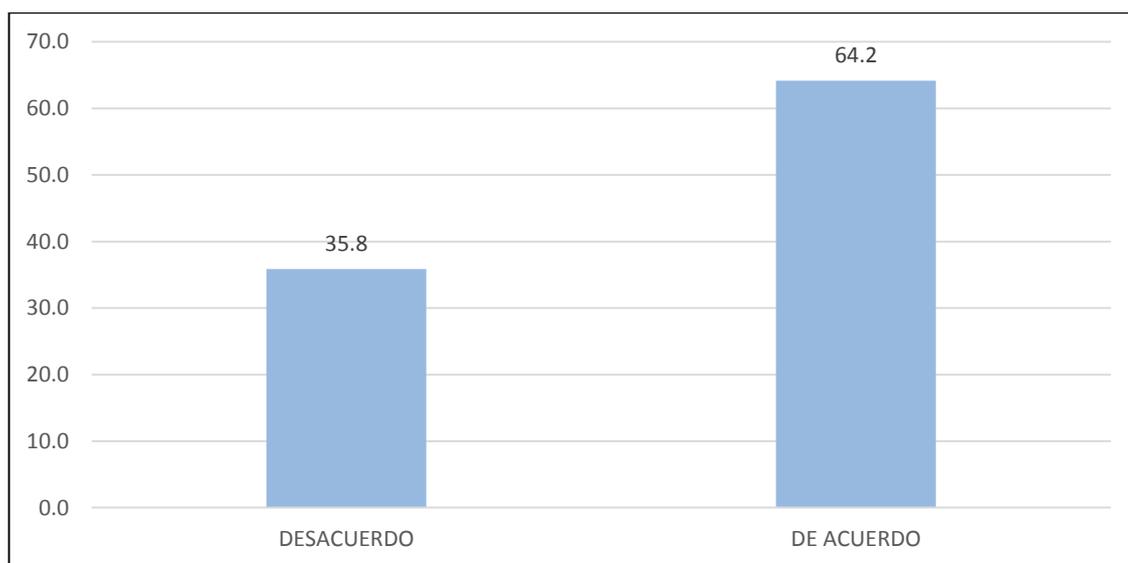
A continuación, se presenta lo siguiente:

Tabla 15 : Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones legales del régimen laboral 276.

RESPUESTA	Nº de trabajadores	Porcentaje
Desacuerdo	43	35.8
De Acuerdo	77	64.2
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 15: Percepción de los trabajadores con respecto a las prestaciones legales del régimen laboral 276.



Fuente: Tabla 15

Interpretación:

La Tabla 15 y Gráfico 15 muestran que el 64.2% de los trabajadores están de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276 y que el 35.8% se encuentran en desacuerdo.

- Planteamiento de hipótesis.

Ho: $p \leq 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto no están de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276.)

Ha: $p > 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276.)

- Nivel de confianza.

$$\alpha = 0.05$$

- Prueba estadística.

“Prueba de hipótesis de para proporciones”.

$$z = \frac{0.642 - 0.75}{\sqrt{\frac{0.75(1 - 0.75)}{120}}} = -2.732$$

Por lo tanto, $P(z) = 0.997$

- Decisión.

Como $P(z)$ es mayor a 0.05, se acepta Ho.

- Conclusión.

Con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3:

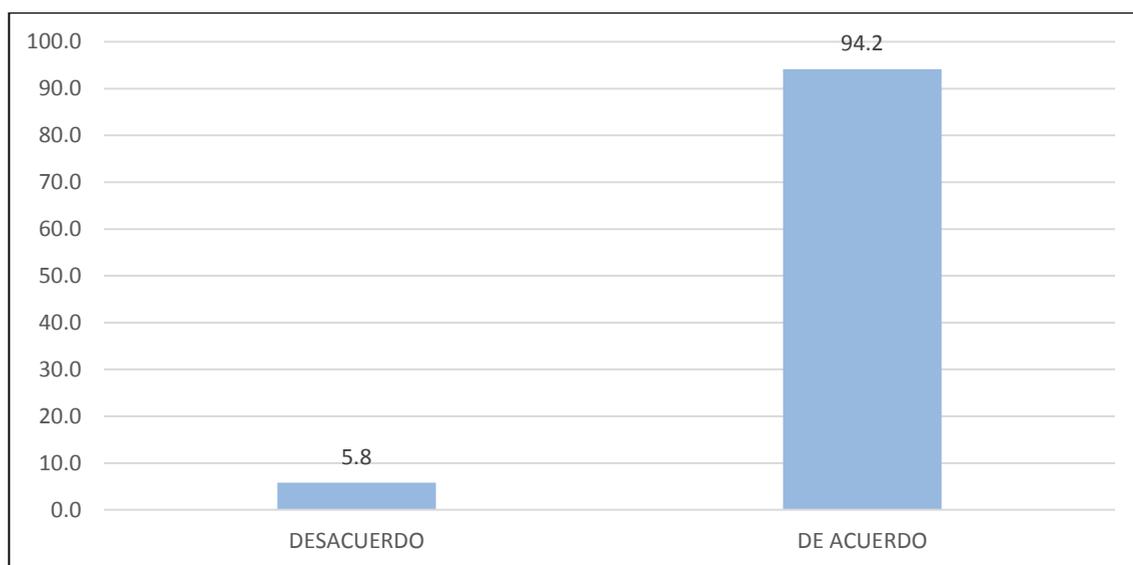
A continuación, se presenta lo siguiente:

Tabla 16 : Percepción de los trabajadores con respecto a la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.

RESPUESTA	Nº de trabajadores	Porcentaje
Desacuerdo	7	5.8
De Acuerdo	113	94.2
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 16 : Percepción de los trabajadores con respecto a la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.



Fuente: Tabla 16

Interpretación:

La Tabla 16 y Gráfico 16 muestran que el 94.2% de los trabajadores están de acuerdo con la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276 y que el 5.8% se encuentran en desacuerdo.

- Planteamiento de hipótesis.

Ho: $p \leq 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto no están de acuerdo con la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.)

Ha: $p > 0.75$ (Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.)

- Nivel de confianza.

$$\alpha = 0.05$$

- Prueba estadística.

“Prueba de hipótesis de para proporciones”.

$$z = \frac{0.942 - 0.75}{\sqrt{\frac{0.75(1 - 0.75)}{120}}} = 4.857$$

Por lo tanto, $P(z) = 3.367e-08$

- Decisión.

Como $P(z)$ es menor a 0.05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

- Conclusión.

Con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con la igualdad de oportunidades del régimen laboral 276.

4.3 Discusión de Resultados

El presente trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue Determinar la percepción del régimen laboral 276, según las percepciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua en el

año 2018, obtuvo como resultados que el 95.8 % de los trabajadores están de acuerdo con el régimen laboral 276, por lo cual coincidimos con Chuquisuta en su trabajo de investigación donde el 77.9 % de los trabajadores se encuentran satisfechos con el régimen 276 del sector Público, así mismo se llega también a la coincidencia con Alvarado & Llactahuaccha, donde el 78.2 % de los enfermeras expresaron estar muy satisfechos con el régimen 276.

En el caso del objetivo específico 1 fue Determinar la percepción de las prestaciones sociales en los trabajadores, con una significancia de 0.05, se afirma que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto están de acuerdo con las prestaciones sociales del régimen laboral 276, así mismo se vuelve a coincidir con chuquisuta que el nivel de significancia de -0,086 indica que no influye las prestaciones sociales en régimen laboral eso quiere decir que están de acuerdo con este régimen y también volvemos a coincidir con Alvarado & Llactahuaccha, que con una significancia del 0.60 manifiestan estar de acuerdo con los beneficios laborales y/o remunerativos si hay un nivel de satisfacción con este régimen laboral 276.

De igual modo sucede con el objetivo específico 2 que fue determinar la percepción de las prestaciones Legales en los trabajadores cuyo resultado se dio con una significancia del 0.05 manifiestan estar de acuerdo con las prestaciones legales del régimen laboral 276 de la misma forma se coincide según la significancia del -0,116 indica que no tiene influencia con las prestaciones legales en el régimen laboral 276 eso quiere decir que están de acuerdo con el presente régimen y también se vuelve a coincidir con Alvarado & Llactahuaccha que las enfermeras se encuentran con satisfacción en las políticas administrativas según este régimen.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La percepción del Régimen Laboral N° 276 de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto Moquegua”. El 95.8% de los trabajadores administrativos están de acuerdo con el Régimen Laboral N° 276.

El porcentaje de la percepción de las prestaciones sociales un 87.50% están de acuerdo y un 12.50% están en desacuerdo los trabajadores de la Municipalidad Mariscal Nieto Moquegua en el año 2018.

En la percepción de las prestaciones legales un porcentaje del 64.20% están de acuerdo y un 35.80% están en desacuerdo los trabajadores administrativos de la municipalidad Mariscal Nieto Moquegua en el año 2018.

Y en la percepción de Igualdad de Oportunidades un porcentaje del 94.20% están de acuerdo y un 5.80% no están de acuerdo, los trabajadores administrativos de la municipalidad Mariscal Nieto Moquegua en el año 2018.

5.2 Recomendaciones

La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto debe cumplir estrictamente con todos los trabajadores las normas legales y de esta manera, los trabajadores no tengan que hacer múltiples pedidos e inclusive realizar huelgas para hacer cumplir sus derechos laborales establecidos.

Para los estudiantes, investigadores y Docentes que seguimos estudiando, y algunos optando otras carreras y al concluir nuestros estudios, tenemos que realizar un tema de investigación, las Instituciones Públicas deben tener mucha consideración y tener el espíritu de colaborar con el estudiante en el sentido de realizar las encuestas, tenemos dificultades ya que se excusan estar en horario de trabajo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña Acevedo, D. A., Puémape Vilela, O. M., Roca Moreyra Trillo, F. M., & Velásquez Huamaní, J. W. (2017). *Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género*. Surco - Lima: Pontífica Universidad Católica del Perú.
- Alvarado Bustamante, P. T., & Llactahuaccha Flores, L. D. (2014). *Influencia del Régimen laboral en el nivel de Satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de ES SALUD-Chiclayo 2012*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Alvarado, P. T., & Llactahuaccha, L. D. (2014).
- APONCE, J. C. (2007). *Administración de Personal*. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Beltran Larco, L. P. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de Contratación del personal en el Estado*. Lima: PUCP.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Proceso Metodológico de Investigación Científica*. Colombia: Tercera Edición PEARSON EDUCACIÓN.
- BRICEÑO, E. G. (2015). *Elaboración del Proyecto de Investigación*. Lima: A.F.A. Editores Importadores S.A.
- CASTILLO, J. (2007). *Administración de Personal*. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital Humano de las Organizaciones 9na edición*. Mexico: McGRAW-Hill/interamericana editores S.A.
- Chuquisuta, P. M. (2017).
- Chuquisuta, S. P. (2017). *Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016*. Lima: UCV.

- López Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona - España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- López Villaseñor, S. (2017). *Prestaciones Laborales Legales y extralegales*. Guadalajara: Universidad Panamericana Campus.
- Marin Boscan, F. J. (2015). *La estabilidad Laboral*. Maracaibo Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Medina Proaño, F. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión - ROI - para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- MENDOZA, S. R. (2009). *Técnicas e Instrumentos para la Obtención de Datos en la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en Sector Público*. Lima: Lito & Arte SAC.
- Nieto, M. P. (2018). *Trabajadores Administrativos*. Moquegua, Mariscal Nieto, Peru: Recursos humanos.
- Palomino Fernandez, N. D. (2016). *Consecuencias Jurídicas Y Económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Pinto Molina, M. (1991). *Análisis Documental: Fundamento y procedimiento*. Madrid: EUEDEMA.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

- Presidencia del Consejo de Ministros. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Recursos Humanos. (2018). *Realcion de Trabajadores Administrativos*. Moquegua: Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- Reyes Garcia, A. (2015). *Análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos publicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios*. Toluca-México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Red Tercer Milenio SC.
- VALDERRAMA, S. (2015). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- VALDEZ, W. (2005). *Teoría de la Gestión y Administración Educativa*. Arequipa: Impreso en Facultad de Educación UNSA.
- Vargas, P. (2015).