

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD**

TESIS

**"CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA 2013"**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
SECTOR GUBERNAMENTAL**

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

**PRESENTADO POR LAS BACHILLERES:
Luz Eliana Huallpa Huamán
Gladys Guillen Valencia**

HUANCVELICA - 2014

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD
TESIS**

**“CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCION DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA 2013”**

**LINEA DE INVESTIGACION
SECTOR GUBERNAMENTAL
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO
PRESENTADO POR LAS BACHILLERES:**

Luz Eliana Huallpa Huamán

Gladys Guillen Valencia

HUANCABELICA -2014

ACTA DE SUSTENTACION DE INFORME FINAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA (TESIS)

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa; Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, a los 15 días del mes de ENERO del año 2015, a horas 8:00 am, se reunieron, el Jurado Calificador, coniformado de la siguiente manera:

Presidente: DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ

Secretario: CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ

Vocal: MG. EMILIANO REYMUNDO SOTO

Ratificados los Miembros del Jurado con Resolución N° 0676-2014-FCE-R-UNA del informe final de investigación científica titulado:

"CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA 2013"

Cuyo autor es (el) (los) graduado (s):

BACHILLER (S): LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN
GLADYS GUILLEN VALENCIA

A fin de proceder con la sustentación del informe final de investigación científica titulado antes citado.

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente el resultado:

BACHILER: LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN

PRESIDENTE: DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ

SECRETARIO: CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ

VOCAL: MG. EMILIANO REYMUNDO SOTO

RESULTADO FINAL: APROBADA POR UNANIMIDAD

BACHILER: GLADYS GUILLEN VALENCIA

PRESIDENTE: DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ

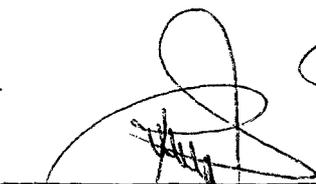
SECRETARIO: CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ

VOCAL: MG. EMILIANO REYMUNDO SOTO

RESULTADO FINAL: APROBADA POR UNANIMIDAD

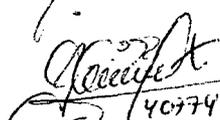
En conformidad a lo actuado firmamos al pie.


Presidente


Vocal


Secretario


46572920
Luz Eliana Huallpa Huaman


40774254
Gladys Guillen Valencia



Masante

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO DE LOS BACHILLERES LUZ ELIDNA HUALLPA HUAMAN Y GLADYS GUILLEN VALENCIA

Sr. Mauro E. Casús Romero

04 FEB. 2015

En la ciudad Universitaria de Paturpampa, siendo las 8.00 am. de la mañana del día jueves 15 de enero del 2015, se reunieron en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, los miembros del Jurado Calificador de la Tesis titulada "CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA - 2013", presentado por los Bachilleres LUZ ELIDNA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA, quienes de acuerdo a la Resolución N° 0676-2014-FCE-R-UNH de fecha 19 de Noviembre del 2014 fueron ratificados los siguientes docentes: DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ - Presidente, CPCG. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ - Secretario y MG. EMILIANO REYMUNDO SOTO - Vocal, además el DR. RAUL PRIMITIVO MEZA CARDENAS - Suplente. Asimismo mediante Resolución N° 023-2015-FCE-UNH se programa la fecha y hora para la sustentación de tesis para el día Jueves 15 de enero del 2015 a horas 8.00 am.

Tras de la instalación de los miembros del jurado se da inicio a la sustentación de la tesis, para ello el Presidente de los miembros del jurado invita a los bachilleres iniciar la primera etapa, recomendando que el tiempo debe ser de acuerdo con el Reglamento de Grados y Titulos de la UNH y que las diapositivas debe ser solo de apoyo más no para lectura. Luego de concluir con la primera etapa, se inicia con el rol de preguntas, empieza con el miembro vocal del jurado, las mismas que los sustentantes responden en el acto, seguidamente realiza las preguntas del secretario docente y concluye con el Presidente de los miembros del jurado calificador, donde los sustentantes cumplen con responder y absolver ordenadamente.

Al término de esta etapa el Presidente del jurado calificador solicita a los bachilleres y al público en general a desahogar el recuento a efecto de que los miembros del jurado puedan deliberar los resultados, luego de un amplio análisis, los miembros proceden a dar sus resultados tal como siguen:

125



- Para el Bachiller LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN

- Dra. Kenia Aguirre Valdez - APROBADA

- CPCC Luis Alberto Medina Hernandez - APROBADA

- Mg. Emiliano Reymundo Soto - APROBADA

Resultado final acumulado: APROBADA POR UNANIMIDAD

Para la bachiller GLADYS GUILLEN VALENCIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
CIUDAD UNIVERSITARIA PATURPAMPA
CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

- Dra. Kenia Aguirre Valdez - APROBADA

- CPCC Luis Alberto Medina Hernandez - APROBADA

- Mg. Emiliano Reymundo Soto - APROBADA

Sr. Mauro E. Casas Romero
FEDATARIO

Resultado final acumulado: APROBADA POR UNANIMIDAD

04 FEB. 2015

Finalmente se da por concluido el presente proceso de sustentación, siendo las 10:30am., pasan a finicar los presentes.

PRESIDENTE.

SECRETARIO.

Vocal.

DNI: 46572920



DNI: 40774254



Luz Eliana Huallpa Huaman

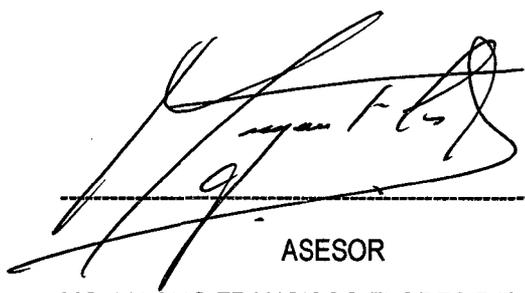
Gladys Guillen Valencia

Observación en el Reglamento N° 07 de la página 32 hasta el reglamento N° 09 dice: CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA-2013. Debe decir: CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA 2013. Asimismo en la pag. 33 en el Reglamento N° 06 debe decir: GLADYS GUILLEN VALENCIA.

PRESIDENTE.

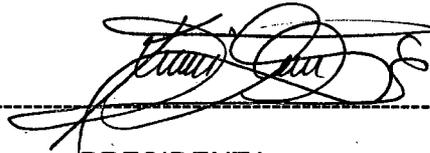
SECRETARIO.

Vocal.



ASESOR

MG. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO



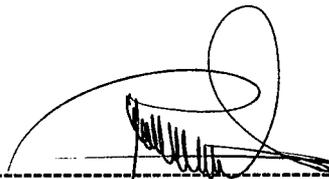
PRESIDENTA

DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ



SECRETARIO

CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ



VOCAL

MG. EMILIANO REYMUNDO SOTO

DEDICATORIA

A toda mi familia en especial a mi madre e hija quienes fueron mi inspiración en todo momento y todos los docentes, quienes con esmero me llevaron por el camino de la investigación.

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y a mi esposo e hijo querido, que son las personas más importantes en mi vida, mi mayor fuente de inspiración y sobre todo porque día a día me brindan su apoyo incondicional para seguir adelante.

11a

Portada	I
ÍNDICE	
Resumen	
Introducción	
Capítulo I: Problema	14
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Objetivo: General y Específicos	17
1.4. Justificación	17
Capitulo II: Marco Teórico	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases Teóricas	31
2.3 Hipótesis	46
2.4. Definición de términos	47
2.5 Variables de estudio.	49
2.6 matriz de operacionalizacion	50
Capitulo III: Metodología de la Investigación	51
3.1 Ámbito de estudio	51
3.2 Tipo de investigación	51
3.3 Nivel de Investigación	51
3.4 Método de Investigación	52
3.5 Diseño de Investigación	52
3.6 Población, Muestra, Muestreo	53
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	54
3.8 Procedimiento de Recolección de Datos	54
3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	55
Capitulo IV: Resultados	56
4.1 Presentación de Resultados	56
4.2 Discusión	84
Conclusiones	
Recomendaciones	
Bibliográfica	

RESUMEN

La investigación es de enfoque cualitativo, de tipo aplicada, se ha desarrollado en la ciudad de Huancavelica, en una muestra de 73 trabajadores administrativos entre personal nombrado, contratado y CAS de la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo principal es determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2013.

El método general utilizado fue el método científico y los métodos específicos fueron el analítico, el deductivo, el inductivo, el descriptivo y el empírico. Se utilizó un diseño no experimental, específicamente un diseño correlacional, para medir el grado de relación entre las variables, y como técnica de recolección de datos se utilizó a la encuesta y, como instrumento al cuestionario estructurado.

En cuanto a las condiciones laborales se ha podido investigar sobre los tres pilares fundamentales de esta que son: condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones de servicios de la institución, asimismo a fin de reforzar el tema laboral se ha investigado la percepción satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNH.

En el desarrollo de la investigación se obtuvieron resultados que después de un análisis inductivo y deductivo nos llevó a las siguientes conclusiones en la investigación:

1. Se ha establecido que existe una relación directa entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013, ya que el Valor calculado fue mayor que el valor tabulado ($249.22 > 9.49$) con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), lo cual nos indica que existe una relación directa de las variables y por tal sentido se acepta la hipótesis alterna del trabajo de investigación
2. Se ha establecido que existe una relación directa entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue

mayor que el valor tabulado, dando un valor de $10.4055 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).

3. Se estableció que existe una relación directa entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue mayor que el valor tabulado, dando un valor de $2153.43 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).
4. Se estableció que existe una relación directa entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue mayor que el valor tabulado, dando un valor de $10.36 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de enfoque cualitativo, ha sido desarrollada con la finalidad de dar a conocer la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2013. Por otro lado se ha buscado el grado de correlación que existe entre las variables utilizando el estadístico determinado para éste por la estadística inferencial: el chi cuadrado.

El diseño de investigación utilizado fue un no experimental, específicamente el diseño correlacional, asimismo como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta como instrumento de éste al cuestionario estructurado.

En cuanto a las condiciones laborales se ha podido investigar sobre los tres pilares fundamentales de esta que son: condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones de servicios de la institución, así mismo a fin de reforzar el tema de satisfacción laboral tratado, se ha investigado la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Como objetivo general de la investigación fue: Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica 2013.

La metodología utilizada en la presente investigación es de tipo aplicada, con un nivel descriptivo – explicativo, los métodos utilizados son: descriptivo, analítico, sintético, deductivo, inductivo y empírico.

La población de la investigación es los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, para ello se recurrió a la nómina de la Universidad Nacional de Huancavelica, y la muestra se determinó entre 73 trabajadores administrativos nombrados, contratados y CAS.

Se realizó la prueba de hipótesis estadística hallando la correlación entre las variables propuestas en la tesis, así como el levantamiento de los resultados, de las conclusiones y por último se determinan las recomendaciones a la investigación.

Las investigadoras.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo (HUANCAVELICA, 2013):

La Universidad Nacional de Huancavelica se remonta a la época del gobierno del General Manuel A. Odría, el proyecto de creación presentado por el Diputado Dr. Moisés Tambini de Valle fue aprobado por Ley N° 25265, la misma que se promulgo y se publicó el 20 de Junio de 1990, creando la Universidad Nacional de Huancavelica con las siguientes Facultades: Ciencias de Ingeniería, Educación y Enfermería.

La primera Comisión Organizadora fue designada por la Asamblea Nacional de Rectores, Mediante resolución N°0270-90-ANR del 02 de Octubre de 1990, comisión esta que vino a Huancavelica para instalar oficialmente la Universidad Nacional de Huancavelica.

En el sistema Universitario se observa una Administración centralizada, burocrática, carente de planificación, con falta de liderazgo participativo, no se aúnan los esfuerzos hacia objetivos institucionales de la estructura, falta de valuación y control que permita la toma de medidas correctivas. La Universidad Nacional de Huancavelica no escapa de esta realidad correspondiendo estas particularidades a una Universidad en anarquía organizada.

La Universidad Nacional de Huancavelica, se le atribuye una serie de problemas como: Disminución de matrículas, alto índice de deserción, reducción de la

demanda de egresados, baja calidad de servicios, falta de identificación de sus miembros, burocracia en los actos administrativos, etc., los mismos que son la preocupación para las autoridades de la Universidad.

El área de administración de recursos humanos de una organización o una empresa tiene por finalidad determinar la necesidad de recursos humanos siendo estos: reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados, actuar como enlace con los sindicatos y entidades gubernamentales y manejar otros asuntos para el bienestar de los empleados (BEDOYA SANCHEZ, 2003).

Siendo que ante los estándares de eficiencia, eficacia y calidad que se busca ahora en la Administración Pública con la implementación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, debe investigarse como es que los trabajadores administrativos de la Universidad de Huancavelica, en base a las capacitaciones obtenidas ayudan en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución a fin de poder afianzar la administración de los recursos humanos, y a tomar medidas correctivas en los consiguientes como es el reclutamiento de personal, a fin de poder brindar un adecuado servicio a los usuarios. Además de la satisfacción que estos pueden tener al desarrollar adecuadamente sus labores diarias.

Las diversas instituciones y entes especializados en el tema de trabajo han presentado un interés cada vez mayor sobre las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador. Ello se debe a la implicancia que tiene este aspecto en la calidad de vida, así como en la dignidad de la persona. Para entender la importancia de las condiciones de trabajo, se debe considerar, no sólo la cantidad de horas que los trabajadores permanecen en su centro de labores, sino también las condiciones en que se desarrolla el trabajo encomendado. (DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL, 2009)

El concepto condiciones de trabajo es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador (DOGMAN, 2000)

Ante la importancia del tema, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluyó en el 2007 un módulo de preguntas sobre condiciones de trabajo en la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo para Lima Metropolitana. La satisfacción laboral es un indicador de una mejora de la calidad de vida del trabajador (COMISION EUROPEA 2003-0728, 2003). Así, una mayor satisfacción laboral se verá reflejada en una menor reducción del estrés y una mayor motivación en el trabajo.

Las condiciones de trabajo se clasificaran en 3 tipos: a) condiciones de entorno, las que se encuentran ligadas no solo al espacio en el que se trabajó, sino también a las herramientas con que cuenta el trabajador para realizar sus labores; b) condiciones de riesgo, donde existen factores de riesgo que requieren medidas preventivas; y c) condiciones de servicios, en el que existen servicios que el trabajador valora y toma en cuenta a la hora de tomar una decisión de cambio de trabajo (servicios médicos, de comedor, de guardería y otros) (BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, 2008).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?
2. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?
3. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?

1.3. OBJETIVO: GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013
2. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de riesgo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013
3. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de servicio en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013

1.4. JUSTIFICACIÓN

Siendo que la Universidad Nacional de Huancavelica es la expresión de la educación superior y que está directamente relacionado con el público objetivo que son los pobladores de las localidades cercanas y más alejadas de la región, es necesario conocer aspectos de su administración que conlleven a mejorar el servicio público que brindan a sus pobladores, ayudando a la gestión y a sus autoridades.

Asimismo para los contadores públicos es justificable implementar medidas que conlleven a mejorar la calidad del servicio, buscando que este sea eficiente y de calidad, por ello el presente proyecto de investigación tiene como finalidad describir una realidad de la Universidad Nacional de Huancavelica para lograr lo indicado.

Debemos tener presente que la satisfacción laboral es un indicador de una mejora de la calidad de vida del trabajador. Así, una mayor satisfacción laboral se verá reflejada en una menor reducción del estrés y una mayor motivación en el trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Se tiene los siguientes antecedentes a nivel internacional:

(DELGADO PAEZ, 2012)RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA PERCEPCIÓN DE SALUD SEGÚN EL GÉNERO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN ESPAÑA, realizada la investigación en Alcalá de Henares – España.

El investigador nos presenta los siguientes resultados de su investigación:

Los resultados muestran que de la totalidad de los trabajadores encuestados, los hombres declaran estar más expuestos a riesgos químicos (OR 1,47, IC95% 1,388-1,562) derivado principalmente de la inhalación de contaminantes químicos (OR 2,05, IC95% 1,899-1,222), a condiciones físicas (OR 1,49, IC95% 1,420-1,581) derivado de la exposición a vibraciones (OR 3,13, IC95% 2,772 - 3,542) y por ruido inadecuado (OR 2,06, IC95% 1,844 - 2,308) y a condiciones derivados de la carga física de trabajo (OR 1,49, IC95% 1,398-1,591) principalmente por levantar o mover cosas (OR 1,85, IC95% 1,712-2,006) y por realizar fuerza importante (OR 1,81, IC95% 1,681-1,908). Mientras que las mujeres refieren mayor exposición a contaminantes biológicos (OR 1,19, IC95% ,784- ,899). Las características sociodemográficas-laborales que se asocian a mayor riesgo de exposición a CT derivado de riesgos

químicos son ser hombre, mayor de 55 años, con educación primaria, trabajar en la construcción, en producción, en una empresa pública, subcontratada, a tiempo completo, trabajar los fines de semana, antigüedad mayor de un año y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a contaminantes químicos en comparación con una mujer con las mismas características. Con respecto a las condiciones físicas, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición son ser hombre mayor de 55 años, nacionalidad española, con educación primaria, trabajar en la construcción, en producción, en una empresa pública, con contrato temporal, trabajar >40 horas/semana, en fines de semana, antigüedad mayor de un año y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos físicos en comparación con una mujer con las mismas características. Con respecto a los contaminantes biológicos las características que se asocian a mayor a mayor riesgo de exposición son ser mujer, de edad entre 25 a 54 años, trabajar en el sector agrario, aislada, en una empresa pública, subcontratada, trabajar los fines de semana, y antigüedad mayor de un año, eleva hasta tres veces la probabilidad de exposición a riesgos biológicos en comparación con los hombres con las mismas características. Por último, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición a carga física del trabajo son ser hombre, de edad entre 25 a 54 años, nacionalidad extranjera, con educación primaria, trabajar en el sector agrario, aislado, en una empresa pública, con contrato fijo, los fines de semana y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos derivados de la carga física en comparación con las mujeres una mujer con las mismas características. Las condiciones de trabajo derivadas de la carga mental, riesgos psicosociales y violencia en el trabajo no muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres. Los resultados de percepción de salud derivada del trabajo muestran que los hombres (OR 1,20 IC95% 1,070-1,360) presentan más riesgo de percibir que su salud

está afectada por el trabajo en comparación con las mujeres. Las características sociodemográficas, laborales y las CT asociadas a mayor riesgo de percibir que la salud está afectada por el trabajo son ser hombre, de entre 25 a 55 años, que trabaja entre semana, >40 horas/semana, y con antigüedad mayor de un año, expuesto a contaminantes químicos, riesgos físicos, carga física y mental del trabajo, riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, accidente de trabajo y diagnóstico o reconocimiento de alguna enfermedad profesional, eleva hasta nueve veces la probabilidad de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con una mujer con las mismas características.

CONCLUSIONES: Podemos mencionar que existen diferencias en la exposición a condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, que los hombres tienen más riesgo de estar expuestos a contaminantes químicos, físicos y carga física del trabajo y las mujeres más expuestas a contaminantes biológicos. Y con respecto a la percepción a la salud derivada del trabajo los hombres son los que presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo. Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores.

(Elena, 2008) **APORTACIÓN AL ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TÉCNICOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: UNA APLICACIÓN CUALITATIVA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.** Esta investigación se realizó en la ciudad de Valencia – España. El investigador nos presenta el siguiente resumen:

Este trabajo tiene como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Se pretende

descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral estos profesionales; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianidad de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral y los factores de insatisfacción laboral, así como profundizar en temas tan actuales como el estrés laboral y la conciliación entre su vida laboral y personal, entre otros. Pero no se pretende predecir ni universalizar extendiendo hacia el futuro o hacia otros casos los resultados; por el contrario, el interés se orienta a analizar casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones de los propios investigados, de ahí la metodología cualitativa y su carácter exploratorio.

La estrategia metodológica utilizada para la obtención de datos es la entrevista en profundidad, que ha permitido explorar los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados con su sentir y su propio lenguaje. Además, a través de una estrategia gradual de muestreo, se ha seleccionado y entrevistado a una muestra de cuarenta profesionales técnicos de la construcción, arquitectos y arquitectos técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional. El contenido íntegro de las entrevistas ha sido registrado mediante la grabación y transcrito para su posterior análisis e interpretación.

Se concluye que, en general, los profesionales entrevistados están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados son de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. Más de la mitad de los entrevistados padecen estrés en su ocupación actual y caracterizan al sector como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad,

al aspecto económico y a las interminables jornadas laborales. Por otra parte, la figura del jefe de obra es identificada como la más estresada de todas. A su vez, más de la mitad de los participantes consideran muy difícil conciliar su vida profesional y personal, de modo que viven cierto conflicto trabajo-familia debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una dedicación excesiva.

(ARNEDO & CASTILLO, 2008) SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (IPSPUDO). CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2008. Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Cumaná – Venezuela. Las investigadoras presentan en su investigación el siguiente resumen:

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Por lo tanto es importante que las organizaciones se preocupan por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción. La presente investigación estuvo orientada a determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO), para lo que se hizo uso de siete factores de satisfacción señalados por Fernández Ríos: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Se utilizó una investigación de campo y la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado a todo el personal del IPSPUDO. La investigación arrojó que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima

(BENISCELLI, 2010) DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE EN CHILE: INFLUENCIAS Y PERCEPCIONES DESDE LOS EVALUADOS. Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Santiago de Chile. La autora nos presenta el siguiente resumen ejecutivo:

Los principales resultados de la investigación buscan comparar las opiniones y percepciones de los docentes respecto de las diferentes temáticas del estudio. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes visualizan que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula-, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más "técnicas", aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela -como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar-.

Otro resultado relevante es que la mayoría de los profesores opina que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente. En este contexto, llama la atención que el motor motivador de variados aspectos de la satisfacción sea el rol vocacional de la profesión, lo que permitiría explicar el desajuste entre el proceso de satisfacción y su opinión respecto de distintos aspectos relevados de manera negativa. Por último, es relevante distinguir que un grupo importante de docentes plantea una crítica a la EDD, aludiendo principalmente que esta evaluación no considera el contexto de desarrollo profesional, siendo recocado como un elemento fundamental en el desempeño de cualquier profesor.

A partir de estos resultados, se realiza un análisis interpretativo, que permite realizar una comparación entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, con la finalidad de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas. Para eso, en primer lugar, se da cuenta de los análisis relacionados con la forma en cómo los profesores entienden el desempeño laboral y los principales factores que influyen en él. Luego se analiza cómo los profesores vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando la estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados. En tercer lugar, se examina la forma en cómo los profesores perciben la relación entre condiciones sociales, satisfacción laboral y desempeño docente, vinculado los distintos resultados descriptivo descritos.

Esto permite, en el último apartado, desarrollar una serie de conclusiones respecto del proceso de investigación realizado. Dentro de las principales conclusiones, es posible indicar que efectivamente la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y, a su vez, este sistema es un reflejo de la sociedad actual. En definitiva, esto implica que los docentes son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en su desempeño y, en su resultados en la EDD.

En segundo lugar, y a pesar de la evidencia, es relevante mencionar que un grupo de docentes (los con bajo desempeño profesional) no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Esto está relacionada con una tercera conclusión: Los docentes centran su desarrollo y el entendimiento de su profesión desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral,

W3

debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. Esto incidiría en la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. De esta forma, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

(EDUARDO PABLO, 2011) EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UN CENTRO DE SALUD DE ATENCIÓN PRIMARIA. Esta investigación se desarrolló en la ciudad de la Plata – Argentina. El investigador nos presenta el siguiente resumen de su investigación:

La existencia de factores de riesgo ocupacionales es un problema que afecta tanto a Hospitales como a Centros de Salud de Atención Primaria, principalmente en la actualidad donde el número de pacientes que acude al Sector Público en la República Argentina se ha incrementado.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica de que se trate.

Se realiza en un principio una mera comparación entre el enfoque tradicional del trabajo y la concepción renovadora del mismo.

Posteriormente se hace una breve presentación de los factores que forman parte de la noción renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Se hace hincapié en el proceso y específicamente en las condiciones y medio ambiente. Se describen someramente los riesgos o contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo, los riesgos o contaminantes químicos, los contaminantes biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad y de manera complementaria los riesgos provenientes de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos.

Finalmente se localizan estos riesgos, en los casos de existencia de los mismos, en un Centro de Primer Nivel de Salud N° 8, Altos de San Lorenzo, La Plata, Provincia de Buenos Aires, República Argentina.

Se trata de implementar, propuestas de prevención, teniendo en cuenta los factores de riesgo existentes, con una visión ergonómica, y considerando que mejorando los mismos, indefectiblemente tendrá su efecto en el cliente interno (equipo de salud) y secundariamente en el cliente externo (la gente que acude al mismo), mejorando la calidad de la atención.

Los métodos y técnicas utilizadas en este proyecto son de posible realización en otros lugares, ya que pueden ser aplicados por el personal de salud, a un bajo costo.

Se tiene los siguientes antecedentes a nivel nacional:

(HUERTAS, 2011) DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS COMUNITARIAS DE LA DISA V, LIMA CIUDAD, investigación desarrollada en la ciudad de Lima – Perú. Las investigadoras presentan el siguiente resumen:

Objetivo: identificar los factores determinantes que condicionan la satisfacción en el trabajo de las enfermeras comunitarias. Material y métodos: estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, que incluyó una población muestral de 178 enfermeras de puestos y centros de la Dirección de Salud (DISA) V - Lima Ciudad, durante los meses de mayo 2007 - abril 2008; para recolectar los datos se utilizó un cuestionario autoaplicable conformado por características sociodemográficas, formación académica, factores determinantes e indicadores de la satisfacción en el trabajo; en el análisis se utilizó la estadística descriptiva y para correlacionar las variables el coeficiente de Pearson, considerando un $\alpha=0,05$. Resultados: la edad promedio de las enfermeras comunitarias fue de $37,8 \pm 12,9$, con predominio del sexo femenino. Entre los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo - remuneración económica, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y el reconocimiento laboral - destacó el nivel medianamente satisfecho; contribuye a esta satisfacción el salario recibido/percibido, cubrir las necesidades básicas (0,000); modalidad de empleo, orden, limpieza, ventilación del ambiente

de trabajo y disponibilidad de insumos laborales (0,001 y 0,002); trabajo en equipo e interrelación con el jefe (0,000 y 0,001); accesibilidad a cambios de turno y reconocimiento por parte de la institución y del jefe (0,000; 0,001 y 0,003). Conclusiones: considerando los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo en estudio las enfermeras se identificaron como medianamente satisfechos. (GONZALES HUERTAS, LOCONI MORENO, SANCHEZ SALAS, & OCHOA VIGO, 2011).

(SOSA, 2006) NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2006. Esta investigación se realizó en la ciudad de Lima, la investigadora nos presenta el siguiente resumen:

El conocimiento del Comportamiento Organizacional es importante para quienes dirigen las organizaciones de salud debido a que influye en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. Por tanto, la medición de la Motivación y Satisfacción Laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral.

El presente estudio sobre "Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007", tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario.

Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación,

importancia y variedad de la tarea .Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Al aplicar Ji – Cuadrado se obtuvo X^2 Calculado > X^2 Tabulado ello permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis del estudio que firma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

(PRECIADO, 2005) "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CLÍNICA ESTOMATOLÓGICA DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA ROBERTO BELTRÁN NEIRA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA EN EL MES DE FEBRERO DEL 2005". La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Lima, el investigador nos presenta el siguiente resumen a su investigación:

El presente estudio sirvió para determinar la Satisfacción Laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en febrero del 2005.

Se evaluó la Satisfacción Laboral mediante 4 factores y son los siguientes: por la Institución, por la Remuneración, por la Tensión Laboral y por las Condiciones laborales. Esto se realizó mediante una encuesta utilizando la escala de Likert. La Satisfacción Laboral por la institución fue BUENA. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y

condición laboral fue REGULAR. Se obtuvo además que la Satisfacción Laboral Global fue REGULAR.

(OSCCO, BENDEZU SARCINES, & OSCCO TORRES, 2012)CONDICIONES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO PERUANO, esta investigación se desarrolló en la ciudad de Lima. Los investigadores nos presentan el siguiente resumen a su investigación:

Objetivo: Determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 4 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Conclusiones: Las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un Hospital público peruano.

(SALAZAR, GIRON, SOLANO, & TORRES, 2012)SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS VARIABLES OCUPACIONALES EN TRES MUNICIPALIDADES, investigación realizada en la ciudad de Lima – Perú. Nos presentan el siguiente resumen de su investigación:

Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La

investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

No se encontró investigaciones realizadas en la ciudad de Huancavelica sobre el tema o las variables relaciones a la presente investigación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONDICIONES LABORALES

Las condiciones de trabajo en que las personas llevan a cabo sus labores en sus centros de trabajo es un tema cada vez de mayor interés, no solo para las instituciones dedicadas al tema de trabajo, sino, también para la sociedad en su conjunto. Esto no es para menos, considerando que las personas pasan más de un tercio de cada día en el trabajo (MINISTERIO DE DESARROLLO Y PROMOCION DEL EMPLEO, 2007) y sus implicancias que ello conlleva a sus condiciones de vida y a su misma productividad. Más aun, es una preocupación creciente de parte del Estado de que se genere trabajos decentes que propicien una mejorar calidad de vida del trabajador.

El significado del término "condiciones de trabajo" es bastante amplio. (CLERC BILLON, 1985) considera que "condiciones de trabajo" es una entidad junto con el "entorno", con el cual forma un sistema complejo de interacciones y consecuencias, e involucra lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales. Esta cobertura muestra dos particularidades; la primera, muestra la importante relación existente entre

condiciones de trabajo, y seguridad y salud; y la segunda, el amplio significado de las condiciones de trabajo generales que puede implicar diferentes cosas, el cual podría resumirse como los factores que determinan la satisfacción de los trabajadores como las horas de trabajo, organización del trabajo, entre otros.

La amplitud del significado del término condiciones de trabajo y la importancia de su relación con la satisfacción laboral, puede encontrarse en la diversidad de estudios sobre condiciones de trabajo, que han enfatizado diferentes aspectos del entorno de trabajo.

Las condiciones de trabajo influirían sobre la satisfacción de los trabajadores debido a que el entorno y las diversas condiciones generales en que el trabajador realiza sus labores (organizativo, entorno, facilidad de herramientas) permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades y expectativas en el empleo y por ende influir en su satisfacción.

La satisfacción del trabajo es un estado subjetivo del trabajador que tiene que ver con las circunstancias personales y las del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en el centro laboral. (SPECTOR MEYER, 1997) define la satisfacción del trabajador como aquello que la gente siente acerca de su trabajo y sus diferentes aspectos. Diversos estudios se han centrado en la relación entre satisfacción y otros factores para analizar su incidencia.

Al ser subjetiva la satisfacción, los factores que para un grupo de trabajadores son causales de satisfacción no necesariamente lo serán para otros. Considerando ello (HERZBERG, 1967) diferencia dos grupos de factores que influyen en la satisfacción del trabajador, los extrínsecos y los intrínsecos. Los factores extrínsecos se refieren a las condiciones generales del trabajo como organización, horarios, salarios, seguridad en el trabajo, promoción, es decir son factores monetarios o recompensas materiales; mientras que los factores intrínsecos, están referidos a los contenidos y ligados a la característica del trabajador, como reconocimiento en el trabajo, responsabilidad y logros, es decir son factores simbólicos o de calidad del trabajo.

Teniendo presente los dos componentes (extrínsecos e intrínsecos), la medición de la satisfacción laboral considera dos metodologías: La pregunta directa al trabajador y la elaboración de un conjunto de preguntas para obtener un indicador de satisfacción.

Esta última es considerada la más adecuada. En ese sentido, (WARR, COOK, & WALL, 1979), en línea con la segunda metodología en determinar la satisfacción laboral, elaboran una escala en la que se consideran los siguientes aspectos: " a) las condiciones físicas del trabajo, b) libertad para elegir su propio método de trabajo, c) sus compañeros de trabajo, d) reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho, e) sobre el superior inmediato, f) responsabilidad que se le asignó, g) su salario, h) la posibilidad de utilizar sus capacidades, i) relaciones entre dirección y trabajadores en su empresa, j) sus posibilidades de promocionar, k) el modo en que su empresa está gestionada, l) la atención que se presta a las sugerencias que hace, m) su horario de trabajo, n) la variedad de tareas que realiza en su trabajo, y ñ) su estabilidad en el empleo".

Asimismo, (SPECTOR MEYER, 1997)muestra un conjunto de factores que explican la satisfacción laboral encontrados en diversos estudios, esto son los siguientes: apreciación, comunicación, compañeros de trabajo, incentivos y beneficios, condiciones de trabajo, naturaleza del trabajo en sí mismo, organización en sí mismo, políticas y procedimientos de la organización, pagos, crecimiento personal, oportunidades de promoción, reconocimiento, seguridad, y supervisión.

Tanto (SPECTOR MEYER, 1997)como (WARR , J, COOK, & WALL, Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being, 1979)muestran variables que sirven para determinar un indicador de satisfacción.

Otro método diferente para evaluar la calidad del trabajo ha consistido en preguntar a los mismos trabajadores sobre lo que piensan de su empleo. En esa dirección se ha orientado la aplicación de la Encuesta Mundial de Gallup, cuyo objetivo fue obtener información sobre las percepciones de la calidad de trabajo. En base a esta información diversos estudios se han centrado en relacionar medidas subjetivas como la autopercepción del bienestar y el comportamiento económico de las personas y medidas más objetivas como

las características del empleo (remuneraciones, horas de trabajo, estabilidad de la relación laboral, entre otras).

La Encuesta Mundial de Gallup ofrece información comparable para más de 100 países y sus preguntas comunes permiten comparaciones internacionales. Entre estas preguntas se encuentran las siguientes: “¿Está usted satisfecho con su empleo o con el trabajo que hace?”; “En su trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor cada día?”; “¿Hay alguien en su trabajo que lo impulse a perfeccionarse?, y la pregunta, “En el trabajo, ¿sus opiniones parecen contar?”. En suma, en esta encuesta se incluye preguntas relacionadas a aspectos objetivos y subjetivos de los trabajadores, los que permiten obtener las percepciones sobre su trabajo.

Bajo adecuadas condiciones de trabajo se espera que el trabajador no presente insatisfacción laboral.

Se diferencia 3 grupos de variables sobre condiciones de trabajo

a) condiciones de entorno; b) condiciones de riesgo; y c) condiciones sobre los servicios del centro de trabajo. Los indicadores se crearán usando los mismos procedimientos utilizados para la variable satisfacción (escalamiento óptimo y análisis de conglomerados).

a) **Condiciones de entorno:** es un índice creado a partir de preguntas sobre este tipo de condiciones. En ella se considera las condiciones de la superficie, la escalera, espacios para realizar su trabajo, ascensor, techo, máquinas y herramientas, muebles, iluminación, equipos informáticos, protección contra incendios y riesgos de sismos. Al considerar un indicador resumimos las características que tendría el centro laboral del trabajador

b) **Condiciones de riesgo:** En este caso se considera el conjunto de variables que describen si el puesto de trabajo está expuesto a un riesgo y si el trabajador está protegido respecto a dicho riesgo. Estas variables se refieren a los niveles de ruido, contaminación del aire, producto inflamable, riesgos eléctricos, vibración, rayos ultravioletas o similares, temperaturas extremas, riesgo por manipulación de productos

peligrosos para la salud, o actividades que ocasionen posturas inadecuadas (no expuestas, expuestas con protección, expuestas sin protección)

c) **Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo:** Como su nombre lo indica se refiere si el centro dispone de algunos servicios (comedor, servicios higiénicos, guardería, departamento médico) y si el trabajador tiene acceso a ellos.

Horas de trabajo

En el caso de nuestro indicador de satisfacción laboral, este se relaciona con las horas de trabajo por el lado de carga e intensidad del trabajo; mayor carga de horas debería aumentar la percepción de estas variables y por ende disminuir la satisfacción laboral.

La variable utilizada es el número de horas de la ocupación principal (ocupación en análisis). La definición utilizada tiene limitantes al no considerar aquellos que desean trabajar medio tiempo. Por lo tanto, la mayor cantidad de horas no significa estar más satisfecho.

Ingreso salarial

Una mayor remuneración debería estar ligada a una mejor percepción de la carga e intensidad laboral y por ende una mayor satisfacción. Aunque esto es relativo dado que depende también de las expectativas, diferentes características, profesión u ocupación del trabajador y de las condiciones laborales que ofrece el centro de trabajo. Para este indicador se plantea el logaritmo del ingreso principal.

Tipo de contrato

La relación que podría esperarse entre los tipos de contrato y la variable satisfacción, puede existir diferente carga e intensidad según la relación de trabajo.

Tamaño de empresa

Las empresas según su tamaño presentan diferentes características, las cuales pueden influir en la satisfacción del trabajador. En general se espera que los trabajadores de empresas de mayor tamaño tengan mayor satisfacción laboral.

Variables individuales

Entre las características individuales del trabajador se consideran el sexo, edad y nivel educativo.

Debido a la limitación de la información, los datos a utilizar en cuanto a satisfacción laboral sólo consideran algunas características de ella misma (carga e intensidad de trabajo, monotonía e iniciativa). Debido a ello, su interpretación y análisis debe ser dentro de este contexto.

2.2.2. SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES

La medida sobre satisfacción laboral se puede obtener tanto a través de una pregunta como por un conjunto de preguntas. Sin embargo es más aceptable la segunda forma debido a lo subjetivo y complejo que es esta variable al involucrar diferentes aspectos como los considerados en la escala general de satisfacción desarrollado por (WARR , J, COOK, & WALL, Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being, 1979) en el que figuran quince ítems

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos.

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para (WEIRNERT, 1985) este interés se

debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

El propio autor destaca cómo, en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

“En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo (WEIRNERT, 1985).

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e

intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

(Robbins, 1996) coincide con (WEIRNERT, 1985) a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

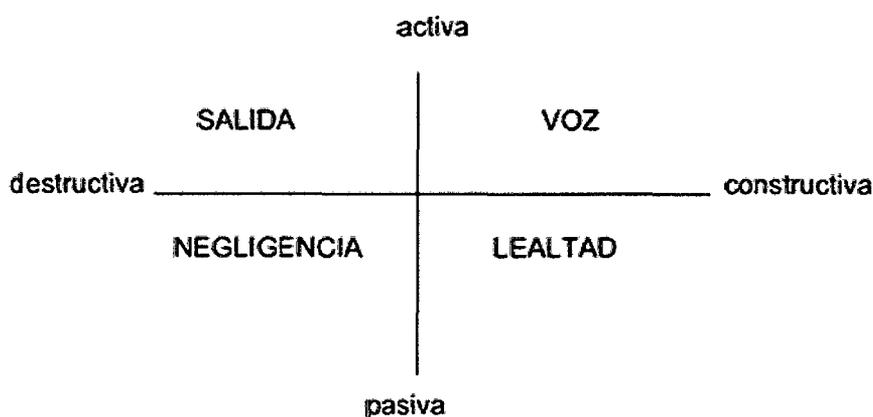
Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

(Robbins, 1996) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

Por último, (Robbins, 1996) nos explica a través de la figura 1 cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción

Figura 1. Respuestas a la insatisfacción en el puesto



- **Salida:** Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.
- **Voz:** Intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.
- **Lealtad:** Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración "harán lo correcto".
- **Negligencia:** Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores (Robbins, 1996)

Para Gibson y Otros (1996: 138) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

"El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales". Siguiendo las indicaciones del propio autor, destacamos:

- **Paga:** La cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
- **Trabajo:** El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.

- Oportunidad de ascenso: La existencia de oportunidades para ascender.
- Jefe: La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
- Colaboradores: El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

(Muñoz, 1990) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como "el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas".

(Loitegui Aldaz, 1990) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como "motivo", "actitud del empleado", "moral laboral", "satisfacción en el trabajo", etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten.

(Loitegui Aldaz, 1990) utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral laboral, satisfacción laboral. Nosotros nos vamos a centrar en la definición que da sobre satisfacción en el trabajo que, citando a Locke (1976), "es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de "satisfacción laboral general". Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de "satisfacción laboral por facetas". Así, una

persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

Este concepto de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) implica claramente un modelo "compensatorio", de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas. Así mismo se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo, de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras. Así, por ejemplo, un alto nivel de satisfacción con las oportunidades de formación puede condicionar y afectar a la satisfacción con la remuneración. Del mismo modo, los niveles de satisfacción general y global en el trabajo no tienen por qué implicar niveles similares de satisfacción en cada una de las áreas o facetas.

(Loitegui Aldaz, 1990) Los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

- **Actitud laboral:** Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- **Satisfacción laboral:** Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.
- **Moral laboral:** Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo. La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación

individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar dicho objetivo.

Para (Loitegui Aldaz, 1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

La investigación de (Loitegui Aldaz, 1990) parte de este modelo pluridimensional de satisfacción laboral, centrándose exclusivamente en aquellas dimensiones o facetas asociadas al trabajo mismo. Los aspectos relacionados con las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador, así como la relación e interacciones mutuas, las aborda en otra investigación.

Las facetas del trabajo, en cuanto a su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores que ha tratado este autor, son: Funcionamiento y eficacia en la organización

- . Condiciones físico-ambientales en el trabajo
- . Contenido interno del trabajo
- . Grado de autonomía en el trabajo
- . Tiempo libre
- . Ingresos económicos
- . Posibilidades de formación
- . Posibilidades de promoción
- . Reconocimiento por el trabajo
- . Relaciones con los jefes
- . Relaciones de colaboración y trabajo en equipo

. Prestaciones sociales

(Loitegui Aldaz, 1990) Concluye diciendo que la satisfacción laboral depende de la interacción entre dos clases de variables: a) De los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo. b) De cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Por último, para (Kreitner y Kinicki, 1997) la satisfacción laboral "es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo". Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño.

Para finalizar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, diremos que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral.

TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el mismo, se han generado una serie de teorías de la motivación. Nosotros vamos a describir dos teorías que han contribuido de manera más importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo:

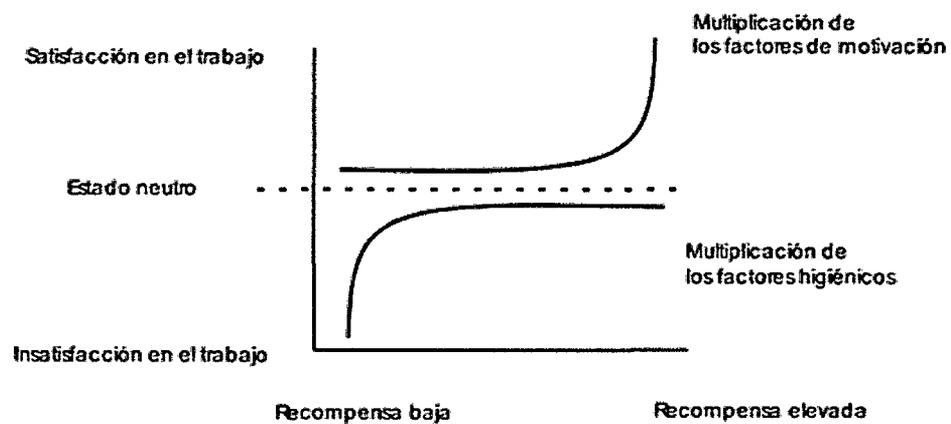
A) "La teoría de los dos factores" de (HERZERBERG, 1967)

B) "El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo", propuesto por Lawler.

A) "La teoría de los dos factores" de (HERZERBERG, 1967) establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y

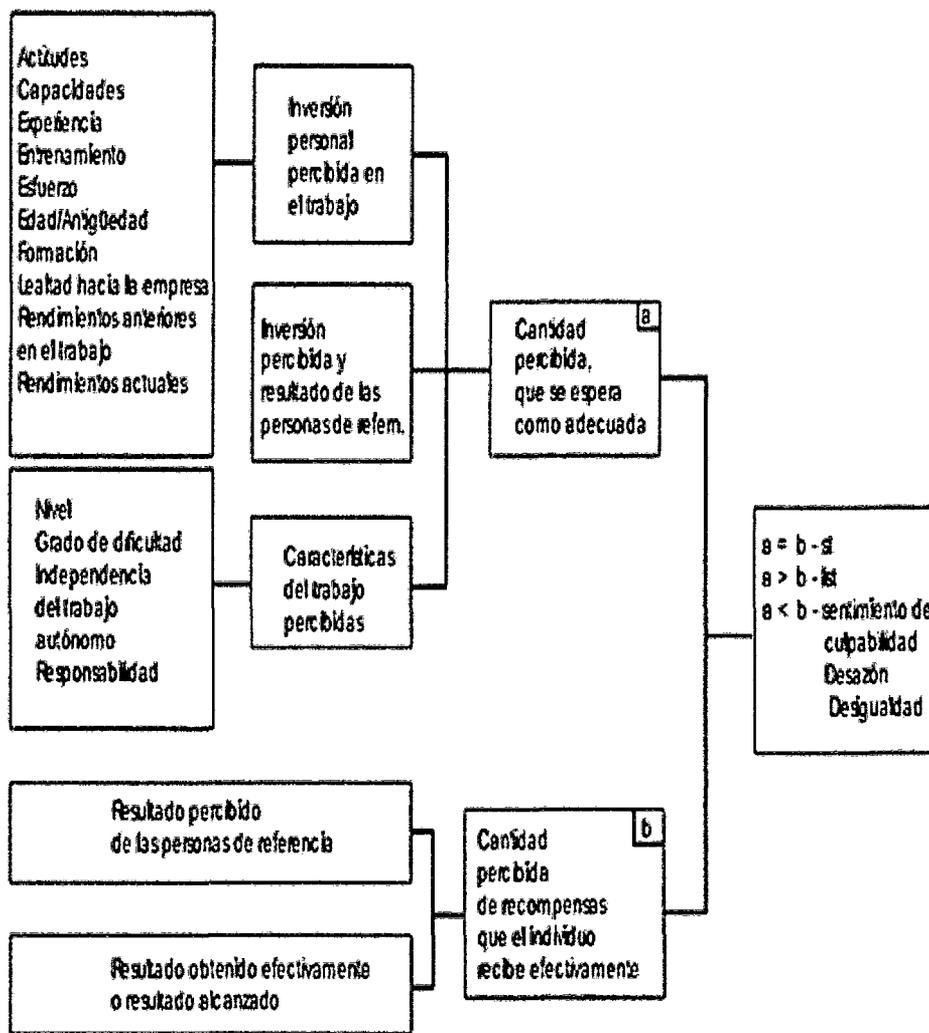
psicológico del trabajo ("necesidades higiénicas") y otras referidas al contenido mismo del trabajo ("necesidades de motivación"). Si se satisfacen las "necesidades higiénicas", el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus "necesidades de motivación". Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro) (ver figura 2).

Figura 2. La influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo



Esta teoría desencadenó numerosas críticas y controversias, tanto desde el punto de vista del contenido como desde la perspectiva metodológica. Gran cantidad de investigaciones plantean dudas sobre la eficacia de su teoría; muchas otras, en cambio, confirman sus resultados. A pesar de estas críticas, no se puede negar que su trabajo ha ejercido una influencia estimulante sobre la investigación en torno a la satisfacción laboral.

Figura 2. El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler



Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. Como puede verse en la figura 2, el proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación. Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el

término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.).

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i = La relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

H_o = La relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Primera Hipótesis Específica

H_i = La relación que existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

H_o = La relación que existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta

Segunda Hipótesis Específica

H_i = La relación que existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.

H_o = La relación que existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta.

82

Tercera hipótesis específica

H_i = La relación que existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.

H_o = La relación que existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Condiciones laborales

Es una actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social

Satisfacción en el trabajo

La satisfacción en el trabajo es relevante en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Administración de Recursos Humanos.

El área de administración de recursos humanos de una organización empresa son la fuente de desarrollo y por ende se tiene que cumplir las metas establecida, teniendo en cuenta la necesidad de recursos humanos de la empresa, pudiendo: Reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a dichos trabajadores, actuar como enlace con los sindicatos, entidades gubernamentales y manejar otros asuntos de bienestar con los trabajadores.

Recursos Humanos.

Son trascendentales para la existencia de cualquier grupo social, de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos.

Administración de la calidad de servicio.

La calidad del servicio es difícil definir, medir, controlar, y comunicar, sin embargo en el marketing de servicios es un aspecto decisivo del éxito de la compañía.

Metas.

Son los objetivos cualificados. Por ejemplo: objetivo, crecer, meta, (cuanto) así puedo negociar.

Objetivos.

En el espacio el tiempo que se desea lograr algo por esos puntos deseados que vendrían a ser los objetivos.

Reclutamiento.

Proceso de buscar y atraer un grupo de personas, entre las cuales se pueden seleccionar candidatos idóneos para los puestos vacantes.

Estrategia.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la lengua significa: habilidad para dirigir un asunto.

Gestión.

Acción y efecto de administrar (Diccionario de la Real Academia de la lengua Española). Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar, y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Planeación.

Es el punto de partida del proceso administrativo, incluye el establecimiento de objetivos y metas, así como el diseño de estrategias para alcanzarlos. Los resultados de esta operación marcan el rumbo de la organización, en esa dirección se encaminan los esfuerzos de sus miembros.

Organización.

Esta función operacionalizada, da el sentido práctico a los planes establecidos. Abarca la conversión de objetivos en actividades concretas, la asignación de actividades, de recursos a personas y grupos. El establecimiento de mecanismos de coordinación y autoridad (arreglos estructurales) y fijación de procedimientos para la toma de decisiones.

Dirección.

Es la activación, orientación y mantenimiento del esfuerzo humano para dar cumplimiento a los planes. Incluye la motivación de las personas para la realización de sus labores, la instalación de un liderazgo como guía, la coordinación de los esfuerzos individuales hacia el logro de objetivos comunes y el tratamiento de conflictos.

Control.

La función de control busca asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento se ajustan a las exigencias de los planes. Incluye monitoreo de actividades, comparación de resultados con metas propuestas, corrección de desviaciones y retroalimentación para redefinición de objetivos o estrategias, si fuera necesario.

Servicios.

Un servicio es la actividad o el beneficio que una parte puede ofrecer a otra y en esencia, es intangible y no deriva en la posición de nada.

Calidad.

Conjunto de características de un producto o servicio que tiene la habilidad de satisfacer las necesidades, expectativas del cliente y partes interesadas.

2.5 Variables de estudio.

VARIABLE (1)

CONDICIONES LABORALES

Es una actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social

VARIABLE (2)

SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES

Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (LOCKE 1996)

2.6. Matriz De Operacionalizacion:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION
CONDICIONES LABORALES	Es una entidad que forma un sistema complejo de interacciones y consecuencias, e involucra lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales (CLERK 1985)	Situación en la que se encuentra el trabajador para el desarrollo de sus actividades laborales remuneradas	CONDICIONES DE ENTORNO	Adecuados ambientes de trabajo	Escala de Likert
				Adecuada distribución de oficinas	Escala de Likert
				Adecuados espacios para la realización del trabajo	Escala de Likert
				Adecuados CPUs, muebles e iluminación	Escala de Likert
			CONDICIONES DE RIESGO	Exposición a altos niveles de ruido	Escala de Likert
				Exposición a contaminación del aire	Escala de Likert
				Exposición a riesgos eléctricos	Escala de Likert
				Exposición a posturas inadecuadas	Escala de Likert
			CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO	Acceso a comedor de la UNH	Escala de Likert
				Acceso a servicios higiénicos	Escala de Likert
				Acceso a guardería	Escala de Likert
				Acceso a servicios médicos	Escala de Likert
SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES	Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador en su trabajo, y los factores relacionados con él y hacia la vida en general BLUM (1976)	Es el sentimiento resultado de las condiciones en que se desarrolla el trabajo por parte del trabajador	ASIGNACION DE FUNCIONES	Por capacidad	Escala de Likert
				Por antigüedad	Escala de Likert
				Por experiencia	Escala de Likert
			CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	Grado de dificultad	Escala de Likert
				independencia	Escala de Likert
				responsabilidad	Escala de Likert
				Recompensas	Escala de Likert

207

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

Huancavelica es una región que se encuentra en la sierra central del país a 3,600 msnm. La capital se encuentra a 550 Km. al este de la ciudad de Lima. La presente investigación se desarrolló en la localidad de Huancavelica, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es una investigación de *tipo aplicada según* (VENEGAS, s.f.) Y (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007) pues en su desarrollo se logró conocimientos sobre las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la UNH, es decir los recursos humanos de la UNH y la satisfacción en el trabajo. En la presente investigación se utilizó el tipo no experimental (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010), ya que solo se aplicó el instrumento de recolección de datos y se analizó la información obtenida. Con enfoque cualitativo.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló a un *nivel correlacional* (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010) y (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007), lo que nos permitió describir las condiciones laborales del

personal que tienen los trabajadores administrativos de la UNH y como estos ayudan a la satisfacción en el trabajo.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. **Métodos generales:** según (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007) y (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010):

Método Analítico.- Este método nos permitió descomponer la variable condiciones laborales.

Método sintético.- nos permitió resumir las partes analizadas en el todo para examinar en forma global.

Método Descriptivo.- Permitted describir y caracterizar la variable las condiciones laborales del personal administrativo de la UNH y la satisfacción en el trabajo.

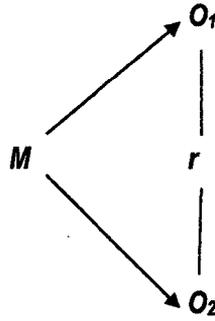
Método deductivo.- El "Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares

Método inductivo.-El método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general

Método Empírico.-El método empírico también ha sido utilizado en la presente investigación, pues partimos de una observación de la realidad (Hernández, Zapata, & Mendoza, 2013)

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el *No Experimental*, siendo el diseño *CORRELACIONAL* (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010) y (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007) ya que solo se recogerá datos, siendo de la siguiente manera:



M = Muestra

O₁ = observación de la variable x

r = grado de correlación

O₂ = observación de la variable y

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

Según (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010) y (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007)

3.6.1. POBLACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se consideró como población al personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica 2013, nombrado, contratado y de CAS siendo un total de 73 trabajadores

3.6.2. MUESTRA

Para realizar las investigaciones minuciosamente se tomó la totalidad de la población (73). Se buscó una investigación con resultados al 95% de confianza

3.6.3. MUESTREO.

El muestreo es probabilístico (aleatorio simple). Porque la elección de la muestra de análisis se realizó de manera aleatoria ya que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. TÉCNICAS

Para esta investigación se utilizó la técnica siguiente: según (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010) y (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007)

La Encuesta.- Técnica que permitió recabar, en función del problema planteado, los objetivos y las hipótesis, la información necesaria de parte de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, para validar el presente trabajo de investigación

3.7.2. INSTRUMENTO

El instrumento empleado para la recolección de datos en la presente investigación fue el cuestionario de tipo escalamiento de Likert que es definido por Hernández (1998, p.285), como “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”, el mismo que se elaboró utilizando preguntas con cinco alternativas para responder; su aplicación se hizo mediante la técnica de auto administración, es decir a cada uno se le proporciono directamente el instrumento.

Para esta investigación se utilizó el instrumento siguiente:

- Cuestionario de encuesta.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Durante el trabajo de campo la guía de las encuestas permitió capturar datos sobre la relación en sí, de la percepción que tienen los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica con respecto a la satisfacción en el trabajo que tienen.

Seguidamente se procedió a recolectar datos secundarios de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica sobre las condiciones laborales que tienen y como se relaciona con la satisfacción en el trabajo. La recolección de estos datos nos sirvió para un desarrollo más efectivo de esta investigación.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y la inferencial según (HERMANOS LOZANO NUÑEZ, 2007) y (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 2010). De la descriptiva se emplearon las tablas de frecuencias, de porcentajes, codificación y tabulación; para la organización de datos y representación gráfica: tablas de frecuencias, gráficos de barras simples y compuestas.

Muchos estudiosos consideran importante el uso de medidas de correlación, debido a que estas medidas miden las relaciones entre dos variables. En este estudio se utilizó la Chi - cuadrado por ser las escalas de las variables condición laboral y satisfacción laboral ambas categóricas nominales (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo). Para representar gráficamente el resultado de la Chi – cuadrado se realizó previamente, la correlación de las medidas originales de los resultados de variables y dimensiones a resultados por rangos, a fin de establecer correlación por rangos entre variables y dimensiones en estudio.

Dentro de la estadística inferencial, para el caso de las pruebas de hipótesis se emplearon valores de probabilidad (Sig.) o de “p” valor que permiten aceptar o reconocer la hipótesis nula a un nivel de significancia del 0.05. Por tal motivo se trabajó con la Chi – Cuadrado en el programa informático SPSS versión 21, ya que es usada para realizar pruebas de independencia, que nos permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas.

Cabe señalar que esta prueba nos indica si existe o no una relación entre las variables, pero no indica el grado o tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra variable que causa la influencia.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento y tabulación de los datos que se hallaron en el transcurso de la investigación en el que se empleó la estadística descriptiva a través de los cuadros simples y de doble entrada, medidas de tendencia central, además de sus respectivos gráficos, en el cual se procesó los datos de 73 trabajadores administrativos: nombrados, contratados, CAS de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico Chi - cuadrado, ya que este es un estadístico utilizado particularmente en la estadística inferencial en los trabajos de investigación no paramétricos que arrojan resultados óptimos porque trabaja con variables cualitativas de carácter nominal y ordinal, como es en este caso.

VARIABLE CONDICIONES LABORALES

A. CONDICIONES DE ENTORNO

1. El centro laboral cuenta con adecuados ambientes de trabajo

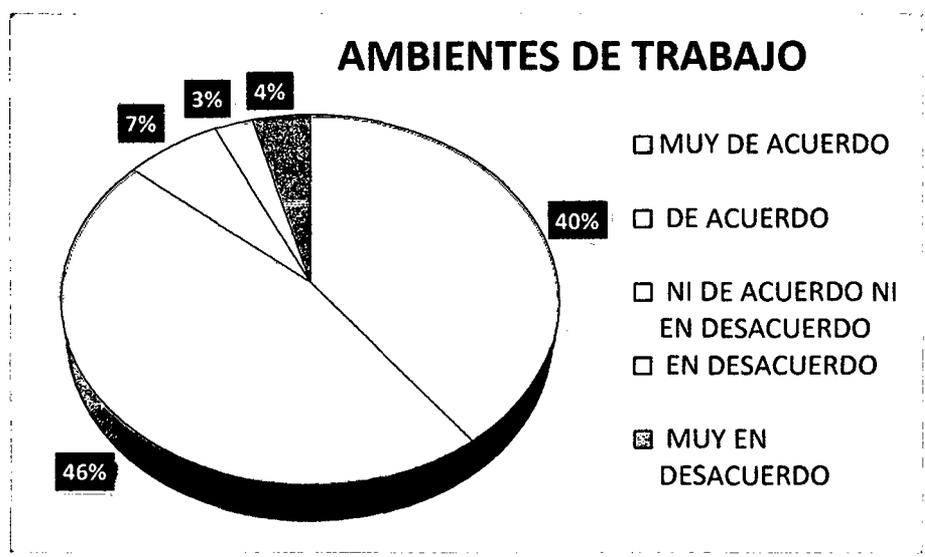
TABLA N° 01 AMBIENTES DE TRABAJO

AMBIENTES DE TRABAJO	f _i	F _i	H _i	H _i
MUY DE ACUERDO	29	29	39.73	39.73
DE ACUERDO	34	63	46.58	86.30

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	68	6.85	93.15
EN DESACUERDO	2	70	2.74	95.89
MUY EN DESACUERDO	3	73	4.11	100.00
TOTAL	73		100.00	

Según la tabla N° 01 el 86.30% de los encuestados mencionan que están de acuerdo a muy de acuerdo con los ambientes donde desarrollan su actividades laborales, asimismo el 6.85% no está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 6.85% menciona que están en desacuerdo o muy en desacuerdo con los ambientes que desarrollan sus labores esto debido al hacinamiento en algunas pocas oficinas de la UNH

GRAFICO N° 01



2. • El centro de trabajo tiene una adecuada distribución de oficinas

TABLA N° 02

DISTRIBUCION DE ESPACIO EN LAS OFICINAS

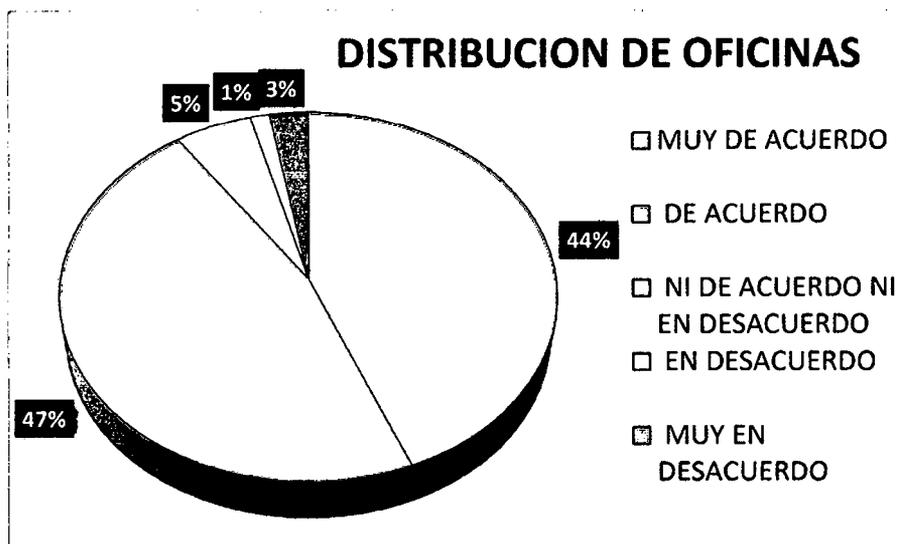
DISTRIBUCION DE OFICINAS	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	32	32	43.84	43.84
DE ACUERDO	34	66	46.58	90.41
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	70	5.48	95.89

DISTRIBUCION DE OFICINAS	fi	Fi	hi	Hi
EN DESACUERDO	1	71	1.37	97.26
MUY EN DESACUERDO	2	73	2.74	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según lo establecido en la tabla N° 02 el 90.41 % de los encuestados mencionan que encuentran adecuada la distribución de espacios en las oficinas para realizar las labores diarias, mientras que el 5.48% no está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 4.11% mencionan que están en desacuerdo o muy en desacuerdo.

GRAFICO N° 02



3. • El centro de trabajo tiene adecuados espacios para realizar el trabajo

TABLA N° 03

ESPACIOS PARA LA REALIZACION DEL TRABAJO

ESPACIOS PARA REALIZACION DEL TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	32	32	43.84	43.84
DE ACUERDO	33	65	45.21	89.04
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	72	9.59	98.63
EN DESACUERDO	0	72	0.00	98.63

ESPACIOS PARA REALIZACION DEL TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY EN DESACUERDO	1	73	1.37	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 03, se menciona que el 89.04% de los encuestados mencionan que los ambientes donde desarrollan su trabajo diario tienen el espacio adecuado con el trabajo que realizan, mientras que el 9.59% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y el 1.37% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

GRAFICO N° 03



4. • El centro de trabajo le brinda adecuadas CPUs, muebles, iluminación para la realización de su trabajo

TABLA N° 04

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

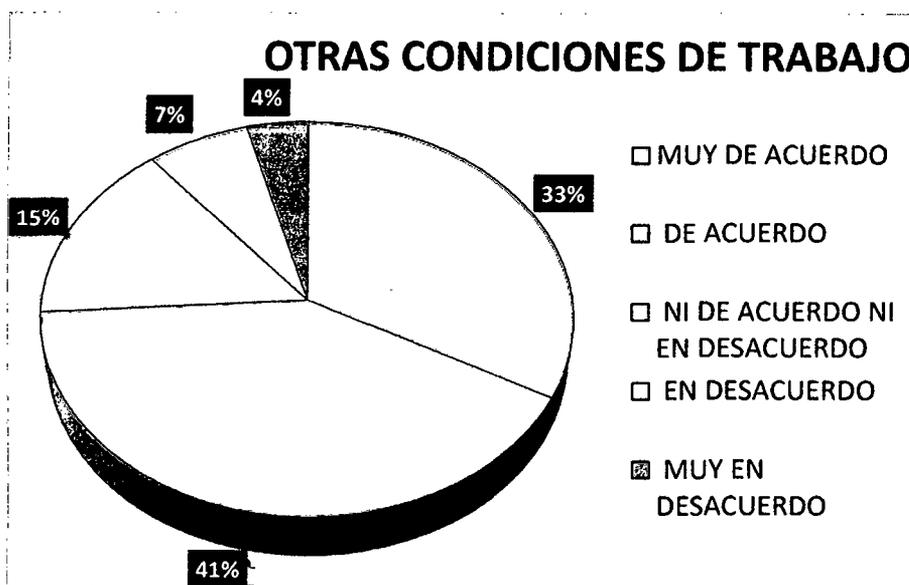
OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	24	24	32.88	32.88
DE ACUERDO	30	54	41.10	73.97
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	65	15.07	89.04
EN DESACUERDO	5	70	6.85	95.89
MUY EN DESACUERDO	3	73	4.11	100.00

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 04, los encuestados mencionan que el 73.97% está de acuerdo o muy de acuerdo con las herramientas, muebles, iluminación y otros que da la institución como parte de las condiciones laborales a fin de desarrollarlas adecuadamente, el 15.07% no está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 10.96% está en desacuerdo.

GRAFICO N° 04



5. Las condiciones de entorno otorgadas por la UNH son adecuadas para realizar el trabajo

TABLA N° 05

PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE ENTORNO

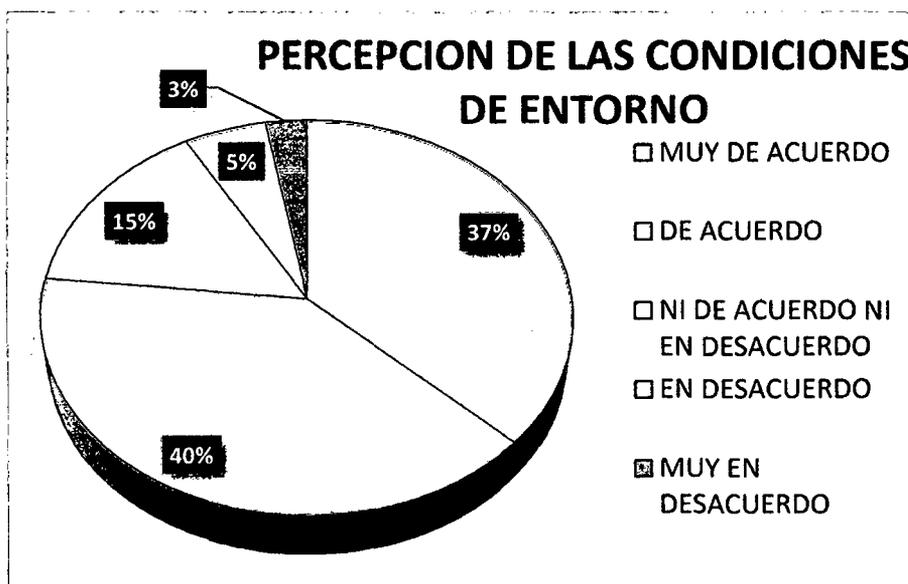
PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE ENTORNO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	27	27	36.99	36.99
DE ACUERDO	29	56	39.73	76.71
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	67	15.07	91.78
EN DESACUERDO	4	71	5.48	97.26

PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE ENTORNO	fi	Fi	hi	Hi
MUY EN DESACUERDO	2	73	2.74	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 05, el 76.71% de los encuestados mencionan que están de acuerdo o muy de acuerdo con las condiciones de entorno dadas por la UNH, mientras que el 15.07% no es ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 8.12% menciona que está en desacuerdo o muy en desacuerdo

GRAFICO N° 05



B. CONDICIONES DE RIESGO

1. • Está expuesto a altos niveles de ruido que lo molestan al realizar su trabajo

TABLA N° 06

EXPOSICION A NIVELES DE RUIDO

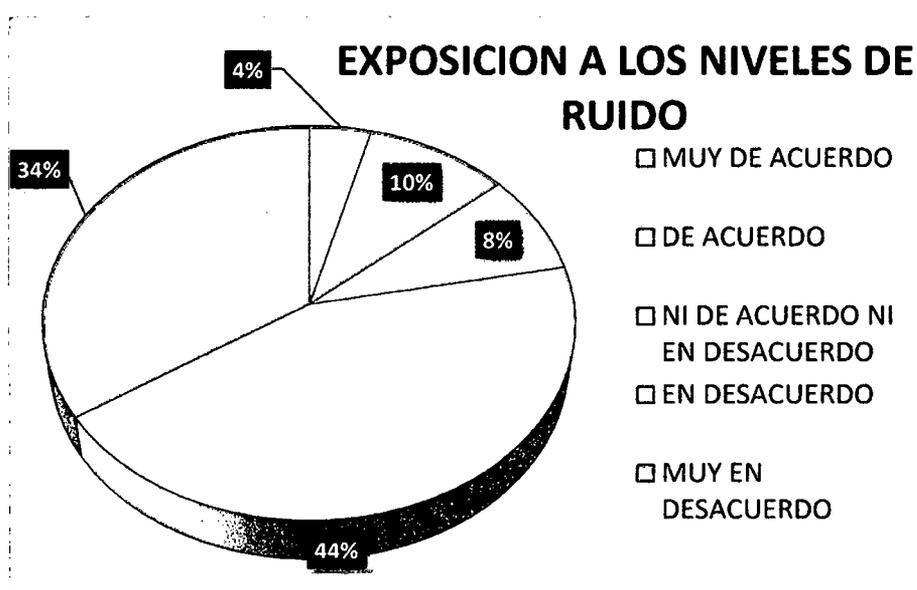
EXPOSICION A NIVELES DE RUIDO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	3	3	4.11	4.11
DE ACUERDO	7	10	9.59	13.70
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	16	8.22	21.92

EXPOSICION A NIVELES DE RUIDO	fi	Fi	hi	Hi
EN DESACUERDO	32	48	43.84	65.75
MUY EN DESACUERDO	25	73	34.25	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 06 los encuestados nos indican que el 78.09% no está expuesto a niveles de ruido en el trabajo, mientras que el 8.22% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 13.70% está expuesto a niveles de ruido habiendo respondido los trabajadores de servicios que laboran en la ciudad universitaria

GRAFICO N° 06



2. • Está expuesto a contaminación del aire al realizar su trabajo

Tabla N° 07

EXPOSICION A CONTAMINACION DEL AIRE

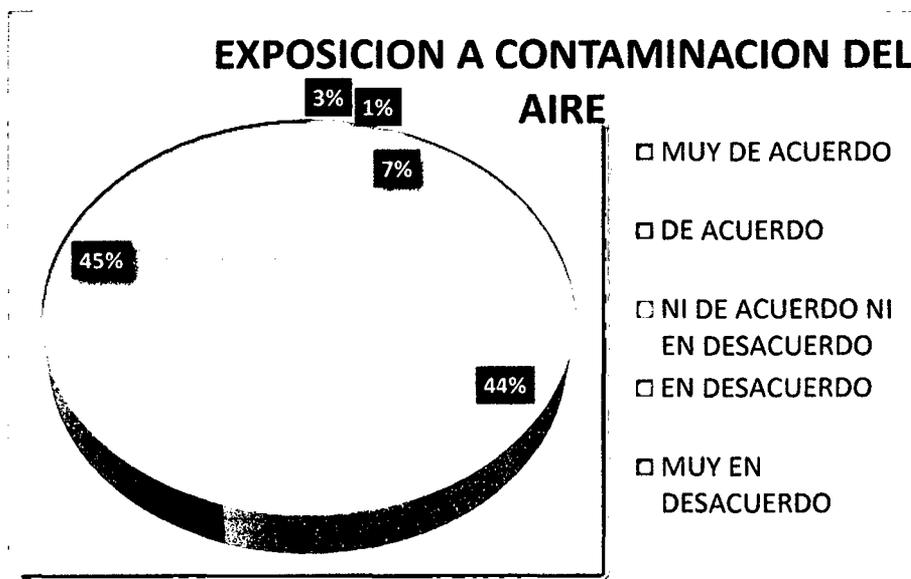
EXPOSICION A CONTAMINACION DEL AIRE	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	2	2	2.74	2.74
DE ACUERDO	1	3	1.37	4.11
NI DE ACUERDO NI EN	5	8	6.85	10.96

EXPOSICION A CONTAMINACION DEL AIRE	fi	Fi	hi	Hi
DESACUERDO				
EN DESACUERDO	32	40	43.84	54.79
MUY EN DESACUERDO	33	73	45.21	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 07, los encuestados nos mencionan que el 89.05% no está expuesto a contaminación del aire en la realización de su trabajo, mientras que el 6.85% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.11% están expuestos a contaminación, esta respuesta está relacionada a la dada por los trabajadores de servicios.

GRAFICO N° 07



3. • está expuesto a riesgos eléctricos

TABLA N° 08

EXPOSICION A RIESGOS ELECTRICOS

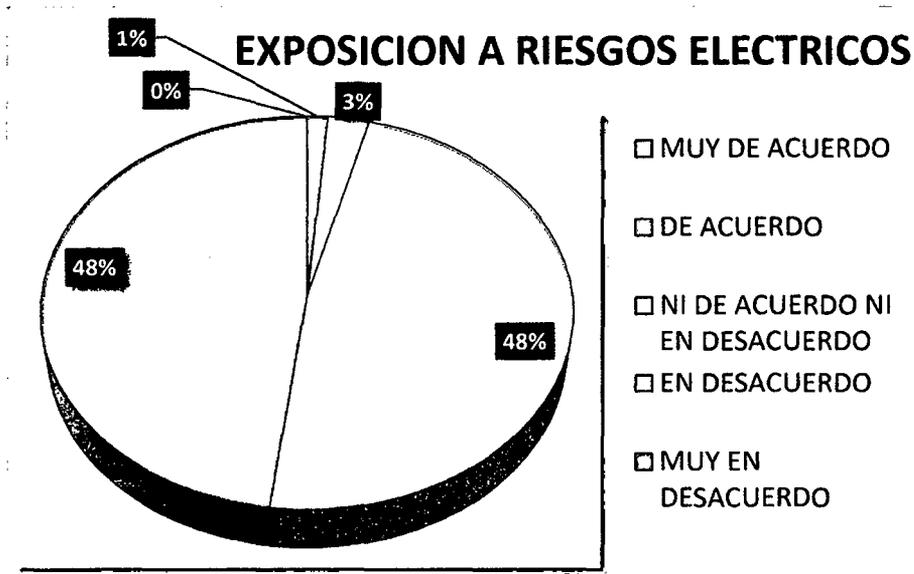
EXPOSICION A RIESGOS ELECTRICOS	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	0	0	0.00	0.00
DE ACUERDO	1	1	1.37	1.37

EXPOSICION A RIESGOS ELECTRICOS	fi	Fi	hi	Hi
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	3	2.74	4.11
EN DESACUERDO	35	38	47.95	52.05
MUY EN DESACUERDO	35	73	47.95	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 08, los encuestados nos indican a través de sus respuestas, que el 95.90% no están expuestos a riesgos eléctricos en la realización de su labor diaria, mientras que el 2.74% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.37% está expuesto a riesgos eléctricos, referida esta respuesta a parte del personal de servicios.

GRAFICO N° 08



4. • está expuesto a posturas inadecuadas debido a la realización de su trabajo

TABLA N° 09

POSTURAS INADECUADAS FORZADAS POR LA REALIZACION DEL TRABAJO

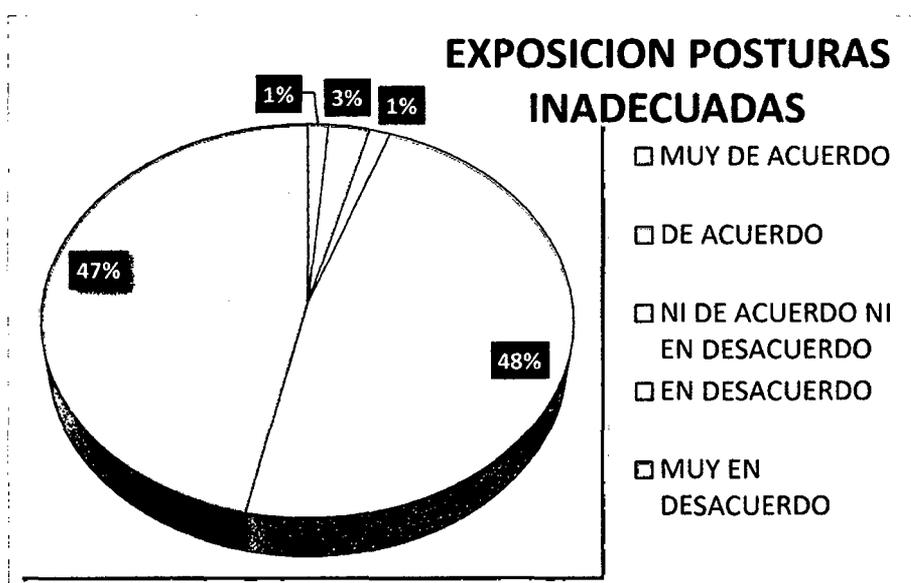
POSTURAS INADECUADAS	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	1	1	1.37	1.37
DE ACUERDO	2	3	2.74	4.11

POSTURAS INADECUADAS	fi	Fi	hi	Hi
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	4	1.37	5.48
EN DESACUERDO	35	39	47.95	53.42
MUY EN DESACUERDO	34	73	46.58	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 09 nos indica que el 94.53% no realiza actividades laborales que soliciten inadecuadas posturas del cuerpo, el 1,37% menciona no estar de acuerdo ni en desacuerdo, y el 4.11% si las realiza, siendo esta respuesta relacionada a la dada por el personal de servicios.

GRAFICO N° 09



5. según su percepción está expuesto a condiciones de riesgo en la realización de su trabajo

TABLA N° 10

EXPOSICION A CONDICIONES DE RIESGO

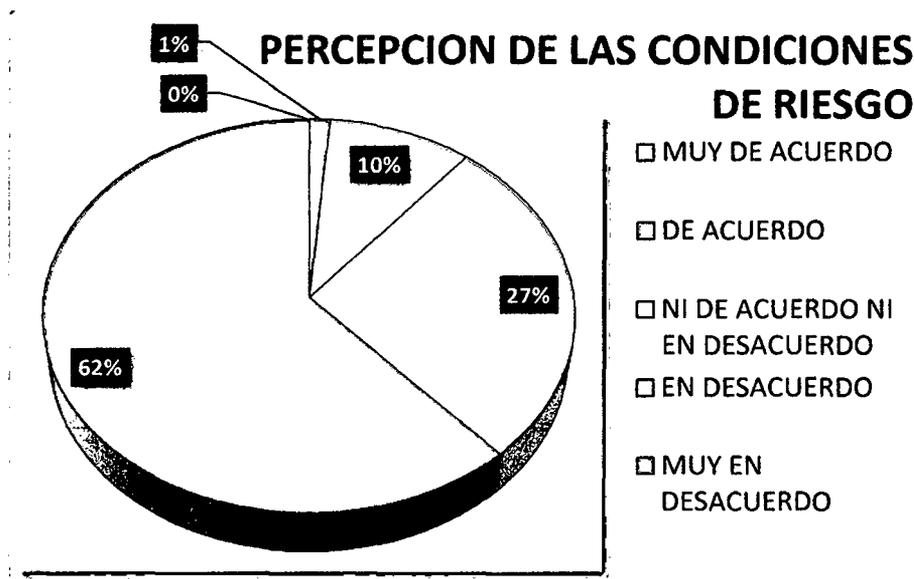
EXPOSICION A CONDICIONES DE RIESGO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	0	0	0.00	0.00
DE ACUERDO	1	1	1.37	1.37
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	8	9.59	10.96

EXPOSICION A CONDICIONES DE RIESGO	fi	Fi	hi	Hi
EN DESACUERDO	20	28	27.40	38.36
MUY EN DESACUERDO	45	73	61.64	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 10, los encuestados nos refieren en el 89.04% que no están expuestos a condiciones de riesgo en la realización de las labores diarias, mientras que el 9.59% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y el 1.37% considera tener riesgo en la realización del trabajo, estas respuestas están de acuerdo con las establecidas en los ítems anteriores.

GRAFICO N° 10



C. CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO

1. • tiene acceso a comedor dentro del centro de trabajo

TABLA N°11

ACCESO AL COMEDOR DE LA UNH

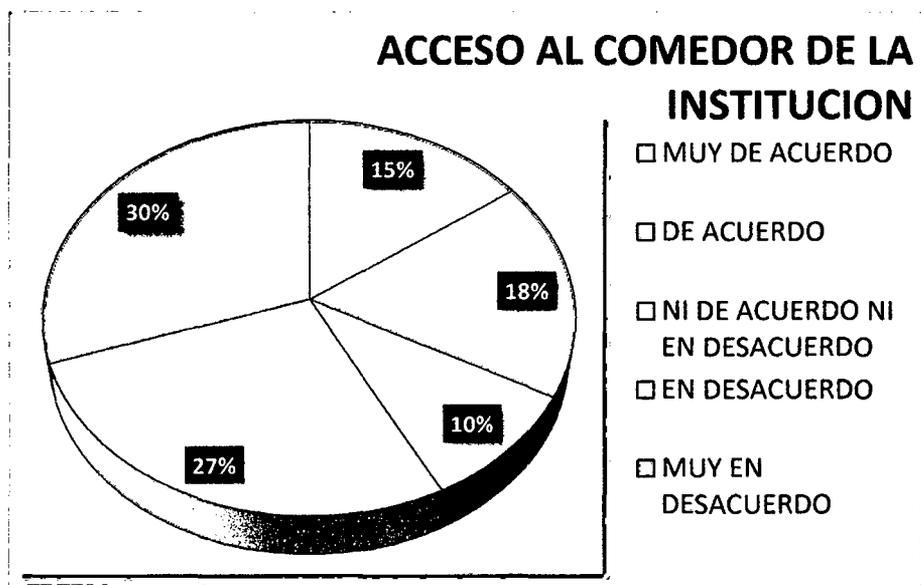
ACCESO AL COMEDOR	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	11	11	15.07	15.07
DE ACUERDO	13	24	17.81	32.88
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	31	9.59	42.47

ACCESO AL COMEDOR	fi	Fi	hi	Hi
EN DESACUERDO	20	51	27.40	69.86
MUY EN DESACUERDO	22	73	30.14	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la Tabla N° 11, los encuestados mencionan que el 57.54% tiene acceso al comedor de la UNH, indicándose que esto está referido a los trabajadores que labora en la ciudad universitaria, el 9.59% respondió que no está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 32.88% no tiene acceso a comedor que es el caso de la respuesta dada por los trabajadores administrativos que laboran en las oficinas centrales (casa rosada).

GRAFICO N° 11



2. • tiene acceso a los servicios higiénicos en su centro de trabajo

TABLA N° 12

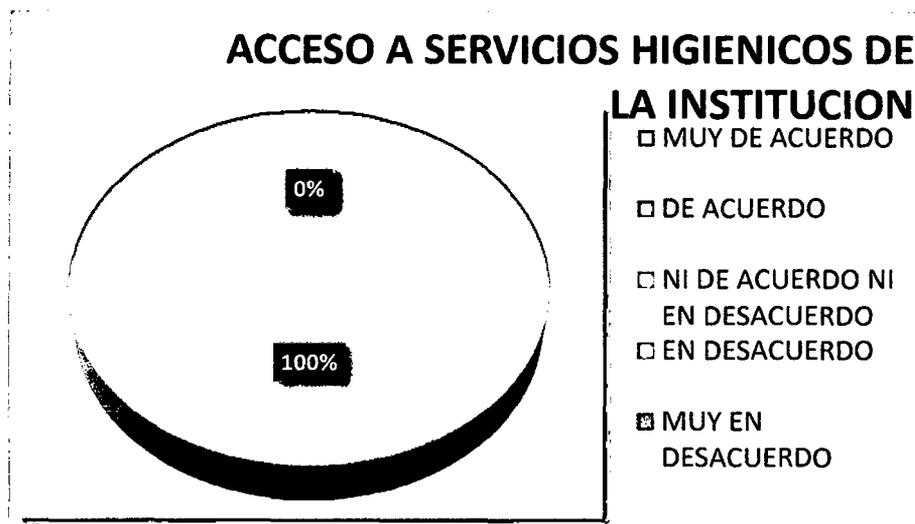
ACCESO A SERVICIOS HIGIENICOS	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	73	73	100.00	100.00
DE ACUERDO	0	73	0.00	100.00
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	73	0.00	100.00

ACCESO A SERVICIOS HIGIENICOS	fi	Fi	hi	Hi
EN DESACUERDO	0	73	0.00	100.00
MUY EN DESACUERDO	0	73	0.00	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 12, los encuestados en su totalidad mencionan que tiene acceso a los servicios higiénicos de la Institución.

GRAFICO N° 12



3. • su centro de trabajo cuenta con guardería

TABLA N° 13

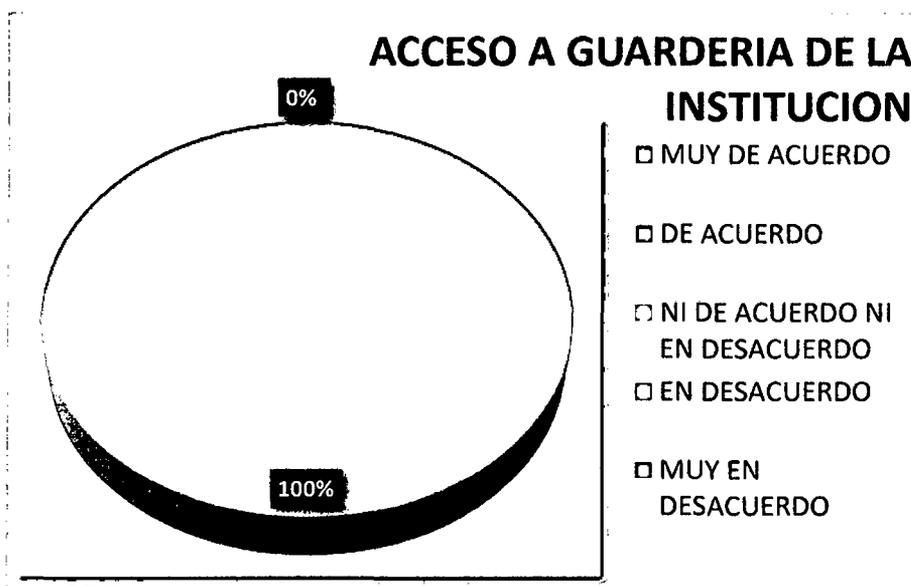
ACCESO A GUARDERIA DE LA UNH

ACCESO A GUARDERIA	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	0	0	0.00	0.00
DE ACUERDO	0	0	0.00	0.00
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0	0.00	0.00
EN DESACUERDO	0	0	0.00	0.00
MUY EN DESACUERDO	73	73	100.00	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 13, los encuestados mencionan en un 100% que no tienen acceso a guardería ya que este servicio no ha sido implementado por la UNH a la fecha.

GRAFICO N° 13



4. • tiene acceso en su centro de trabajo al departamento medico

TABLA N° 14

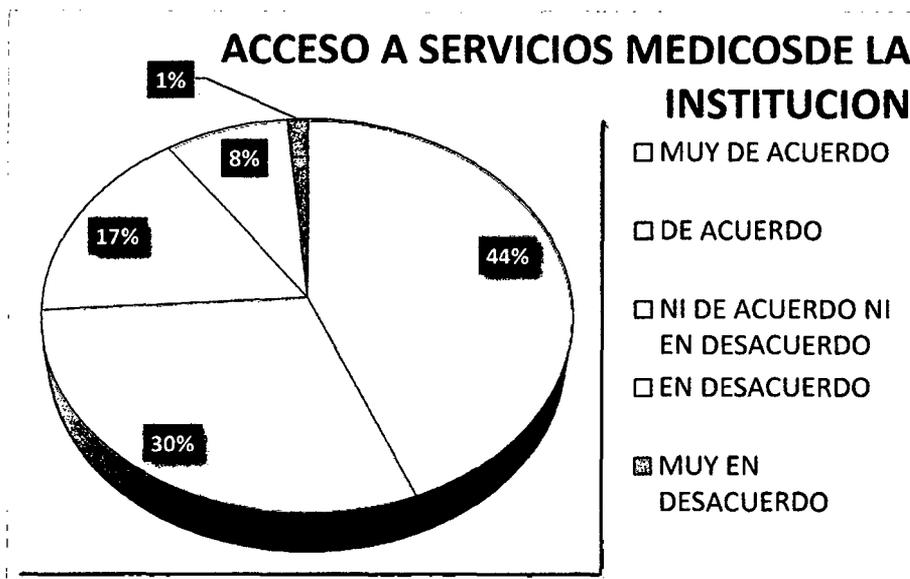
ACCESO A SERVICIOS MEDICOS

ACCESO A SERVICIOS MEDICOS	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	32	32	43.84	43.84
DE ACUERDO	22	54	30.14	73.97
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	66	16.44	90.41
EN DESACUERDO	6	72	8.22	98.63
MUY EN DESACUERDO	1	73	1.37	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 14, los encuestados mencionaron en un 73.98% que tienen acceso a los servicios médicos dados por la UNH y por ESSALUD, el 16.44% menciona no estar de acuerdo ni en desacuerdo mientras que el 9.59% indico que no tenía acceso a los servicios médicos esto debido a la exigencia de la permanencia en el trabajo.

GRAFICO N°14



5. según su percepción la institución le otorga adecuadas condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

TABLA N° 15

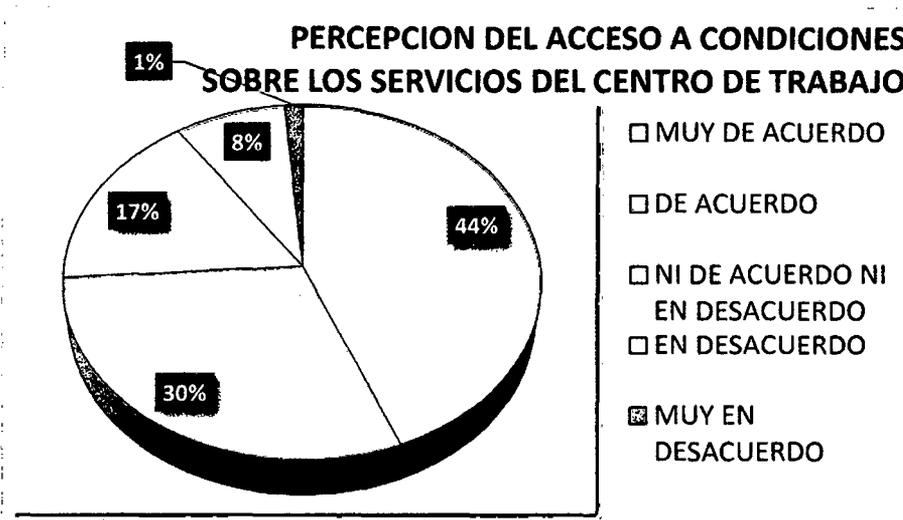
PERCEPCION D ELAS CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PERCEPCION DEL ACCESO A CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	32	32	43.84	43.84
DE ACUERDO	22	54	30.14	73.97
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	66	16.44	90.41
EN DESACUERDO	6	72	8.22	98.63
MUY EN DESACUERDO	1	73	1.37	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 15, los encuestados mencionaron en un 73.98% que la UNH les da adecuadas condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, el 16.44% indico no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 9.59% que no se le daba adecuado acceso a los servicios de la Institución.

GRAFICO N° 15



VARIABLE: SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES

1. ASIGNACION DE FUNCIONES

Como es la forma de asignación de funciones en los trabajadores administrativos de la UNH

TABLA N° 16

ASIGNACION DE FUNCIONES

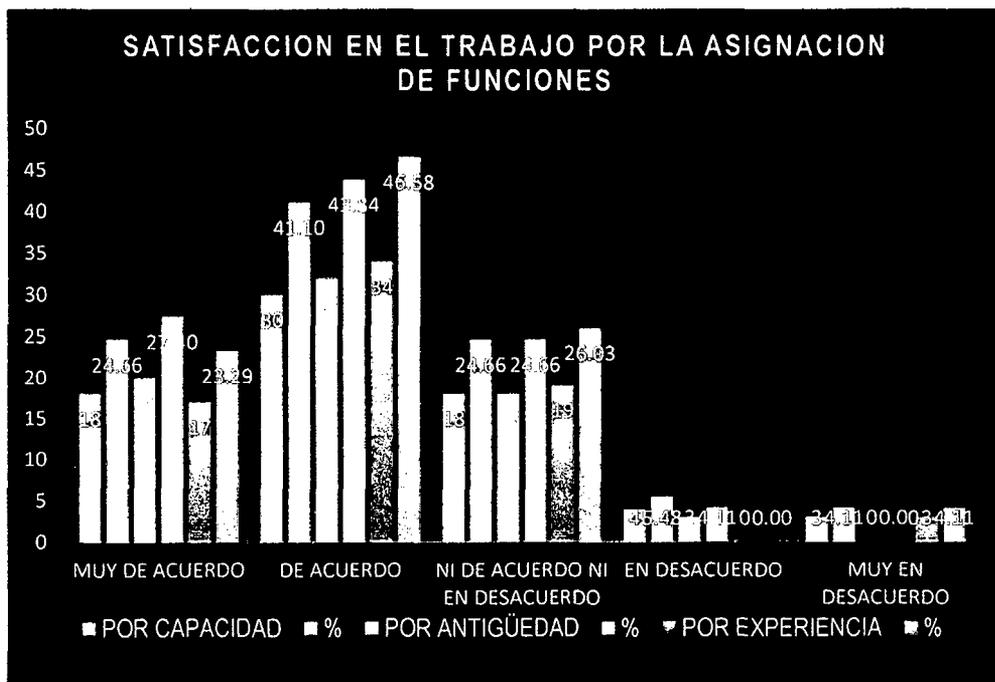
item	POR CAPACIDAD	%	POR ANTIGÜEDAD	%	POR EXPERIENCIA	%
MUY DE ACUERDO	18	24.6	20	27.4	17	23.2
DE ACUERDO	30	41.1	32	43.8	34	46.5

item	POR CAPACIDAD	%	POR ANTIGÜEDAD	%	POR EXPERIENCIA	%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	24.66	18	24.66	19	26.03
EN DESACUERDO	4	5.48	3	4.11	0	0.00
MUY EN DESACUERDO	3	4.11	0	0.00	3	4.11
TOTAL	73	100.00	73	100.00	73	100.00

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Como se puede apreciar en la tabla N° 16, indican que las asignaciones de funciones en el trabajo se realiza por capacidad 65.76%, por antigüedad 71.24% y por experiencia 69.87% estando de acuerdo y muy de acuerdo en ello, mientras que no está de acuerdo ni en desacuerdo por capacidad en un 24.66%, por antigüedad en 24.66% y por experiencia en una 26.03%, mientras que no están de acuerdo y muy en desacuerdo por capacidad 9.59%, por antigüedad 4.11% y por experiencia en un 4.11%

GRAFICO N° 16



2. CARACTERISTICA DEL TRABAJO

1. que característica tiene el trabajo que desarrolla

TABLA N° 17

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO QUE SE DESARROLLA

Ítem	TIENE UN GRADO DE DIFICULTAD	%	INDEPENDENCIA	%	RESPONSABILIDAD	%
MUY DE ACUERDO	14	19.18	20	27.40	34	46.58
DE ACUERDO	26	35.62	32	43.84	27	36.99
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	20.55	18	24.66	12	16.44
EN DESACUERDO	13	17.81	2	2.74	0	0.00
MUY EN DESACUERDO	5	6.85	1	1.37	0	0.00
TOTAL	73	100	73	100	73	100

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la Tabla N° 17, los encuestados mencionan que 54.80% está de acuerdo y muy de acuerdo que el trabajo que realizan tiene un grado de dificultad, el 71.14% que existe independencia en la realización del trabajo y el 83.57% existe responsabilidad en el trabajo, asimismo el 20.55% menciona que no está de acuerdo ni en desacuerdo que tenga un grado de responsabilidad, el 24.66% que tenga independencia y el 16.44% que tenga responsabilidad, mientras que no está de acuerdo y muy desacuerdo que tenga un grado de dificultad el trabajo en un 24.66%, que tenga independencia el 4.11% y que tenga responsabilidad en un 00%.

GRAFICO N° 17



2. CARACTERISTICAS

1. Las recompensas obtenidas en el desarrollo del trabajo son:

**TABLA N° 18
RECOMPENSAS**

ítem	adecuada remuneración	%	reconocimientos	%	ascensos en el trabajo	%
MUY DE ACUERDO	10	13.70	31	42.47	15	20.55
DE ACUERDO	11	15.07	22	30.14	22	30.14
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	31	42.47	19	26.03	27	36.99
EN DESACUERDO	13	17.81	1	1.37	5	6.85
MUY EN DESACUERDO	8	10.96	0	0.00	4	5.48

item	adecuada remuneración	%	reconocimientos	%	ascensos en el trabajo	%
TOTAL	73	100	73	100	73	100

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 18, están de acuerdo o muy de acuerdo en que reciben adecuada remuneración como recompensa el 28.77%, que reciben reconocimientos el 72.61%, y han obtenido ascensos el 50.69%, que no están de acuerdo ni en desacuerdo sobre adecuada remuneración el 42.47%, reconocimientos el 26.03%, y haber obtenido ascensos el 36.99%, que están en desacuerdo o muy en desacuerdo sobre remuneración el 28.77%, en recibir reconocimientos el 1.37% y ascensos el 12.33%.

GRAFICO N° 18



2. según su percepción siente satisfacción en el desarrollo de su trabajo

TABLA N° 19

PERCEPCION DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

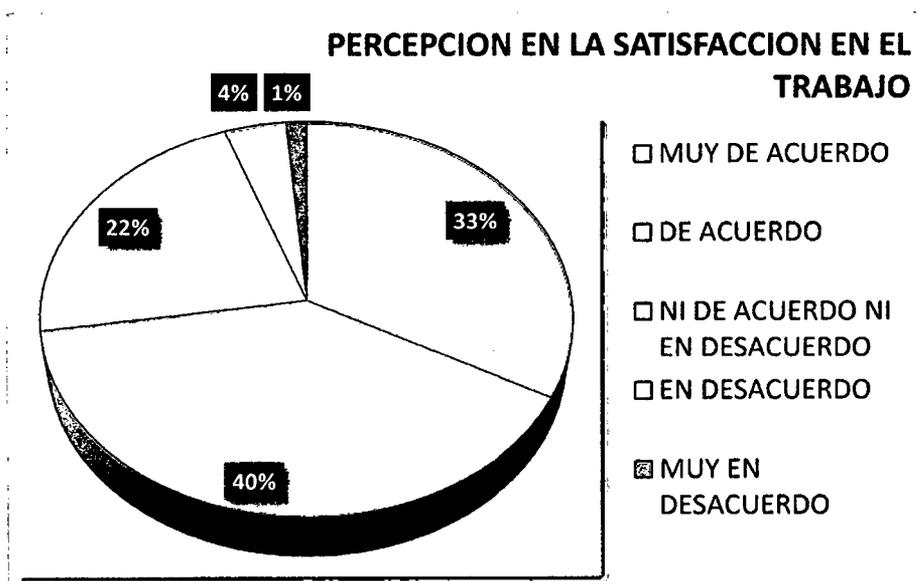
PERCEPCION EN LA SATISFACCION EN EL TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY DE ACUERDO	24	24	32.88	32.88
DE ACUERDO	29	53	39.73	72.60
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	16	69	21.92	94.52
EN DESACUERDO	3	72	4.11	98.63

PERCEPCION EN LA SATISFACCION EN EL TRABAJO	fi	Fi	hi	Hi
MUY EN DESACUERDO	1	73	1.37	100.00
TOTAL	73		100.00	

Fuente: cuestionario aplicado por los investigadores

Según la tabla N° 19, los encuestados nos mencionan en un 72.61% siente satisfacción en el desarrollo de su trabajo, el 21.92% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y el 5.48% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

GRAFICO N° 19



PRUEBA DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

H_i = La relación que tienen las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

H_o = La relación que tienen las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
PERCEPCION DE LAS CONDICIONES LABORALES (X)	20	17	10	10	16	73
PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE ENTORNO	27	29	11	4	2	73
PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE RIESGO	0	1	7	20	45	73
PERCEPCION SOBRE LAS CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO	32	22	12	6	1	73

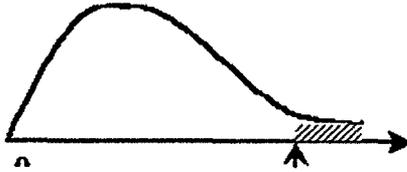
Se ha sacado la media aritmética de los datos proporcionado por cada dimensión, tomando esto los valores observados.

Para $\alpha = 0.05$ el lado derecho de $\chi^2 = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$

$\chi^2_{0.95} = 9.49$ ($v = 5 - 1 = 4$ grados de libertad)

Siendo el estadístico de la distribución muestral el siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$



$$\chi^2_{0.95} = 9.49$$

Valores observados (o)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES LABORALES (X)	20	17	10	10	16	73

Valores esperados (e)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
SATISFACCION EN EL TRABAJO	24	29	16	3	1	73

Valores $\chi^2 = \sum (o-e)^2/e$

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES LABORALES / SATISFACCION EN EL TRABAJO	0.67	4.97	2.25	16.33	225	249.22

$\chi^2 = 249.22$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0.95} = 9.49$), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, que la relación que tienen las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

Primera hipótesis específica

H_1 = La relación que tienen las condiciones laborales de entorno en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

H_0 = La relación que tienen las condiciones laborales de entorno en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta

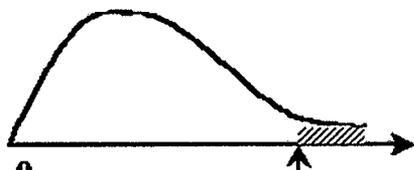
OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	total
PERCEPCION DE LAS CONDICIONES DE ENTORNO	27	29	11	4	2	73

Para $\alpha = 0.05$ el lado derecho de $\chi^2 = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$

$\chi^2_{0.95} = 9.49$ ($v = 5 - 1 = 4$ grados de libertad)

Siendo el estadístico de la distribución muestral el siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$



$$\chi^2_{0.95} = 9.49$$

Valores observados (o)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE ENTORNO (X)	27	29	11	4	2	73

Valores esperados (e)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
SATISFACCION EN EL TRABAJO	24	26	16	3	1	73

$$\text{Valores } \chi^2 = \sum (o-e)^2/e$$

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE ENTORNO / SATISFACCION EN EL TRABAJO	3.27	3.24	1.5625	1.333	1	10.4055

$\chi^2 = 10.4055$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0.95} = 9.49$), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, que la relación que tienen las condiciones laborales de entorno en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

Segunda hipótesis específica

H_1 =La relación que tienen las condiciones laborales de riesgo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.

H_0 = La relación que tienen las condiciones laborales de riesgo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.

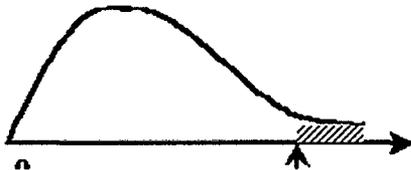
OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	total
CONDICIONES DE RIESGO	0	1	7	25	45	73

Para $\alpha = 0.05$ el lado derecho de $\chi^2 = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$

$\chi^2_{0.95} = 9.49$ ($v = 5 - 1 = 4$ grados de libertad)

Siendo el estadístico de la distribución muestral el siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$



$$\chi^2_{0.95} = 9.49$$

Valores observados (o)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE RIESGO (X)	0	1	7	25	45	73

Valores esperados (e)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
SATISFACCION EN EL TRABAJO	24	29	16	3	1	73

$$\text{Valores } \chi^2 = \sum (o-e)^2/e$$

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE RIESGO / SATISFACCION EN EL TRABAJO	24.00	27.03	5.06	161.33	1936.00	2153.43

$\chi^2 = 3.2705$, es mayor que el punto crítico ($\chi^2_{0.95} = 9.49$), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, que la relación que tienen las condiciones laborales de riesgo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

Tercera hipótesis específica

H_i = La relación que tienen las condiciones laborales de servicio en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.

H_0 = La relación que tienen las condiciones laborales de servicio en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta.

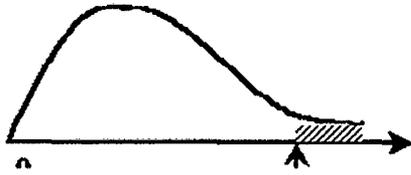
OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	total
CONDICIONES DE SERVICIOS DE LA INSTITUCION	32	22	12	6	1	73

Para $\alpha = 0.05$ el lado derecho de $\chi^2 = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$

$\chi^2_{0.95} = 9.49$ ($v = 5 - 1 = 4$ grados de libertad)

Siendo el estadístico de la distribución muestral el siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$



$$\chi^2_{0.95} = 9.49$$

Valores observados (o)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE SERVICIOS(X)	32	22	12	6	1	73

Valores esperados (e)

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
SATISFACCION EN EL TRABAJO	24	29	16	3	1	73

Valores $\chi^2 = \sum (o-e)^2/e$

OPINION	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CONDICIONES DE RIESGO / SATISFACCION EN EL TRABAJO	3.67	2.69	1.00	3.00	0.00	10.36

$X^2 = 10.36$, es mayor que el punto crítico ($X^2_{0.95} = 9.49$), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, que la relación que tienen las condiciones laborales de servicio en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa

4.2 Discusión

Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2013.

Y considerando además los resultados obtenidos a partir de la estadística descriptiva e inferencial, muestran que los la variable de condiciones laborales se relaciona directamente con la segunda variable de estudio satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2013

Haciendo una comparación con el resultado de la investigación realizada a nivel internacional, así tenemos a ARNEDEO & CASTILLO (2009), Quien manifiesta que dentro de los factores de satisfacción laboral más importantes está referido al entorno del trabajo, el reconocimiento por parte de los demás y el desarrollo personal en el trabajo, lo que nuestro trabajo en los resultados nos menciona lo mismo.

Aunque no hay trabajo comparativo estadísticamente ya que en el presente trabajo de investigación se obtuvo un resultado estadístico del Chi – cuadrado del $X^2 = 249.22$, es mayor que el punto crítico ($X^2_{0.95} = 9.49$), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, que la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa, se concluye que la existencia de un alto grado de correlación lineal entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, las condiciones laborales otorgadas por la Universidad Nacional de Huancavelica a sus trabajadores administrativos, determinan el grado de satisfacción laboral de estos y eso repercute en el mejor desempeño laboral en mejora de la atención a los usuarios de los servicios administrativos de la Universidad. Por lo tanto existe una dependencia.

Comparando nuestros resultados obtenidos encontramos que también existe relación entre las dimensiones establecidas de la primera variable con respecto a la segunda variables: satisfacción laboral. Se obtuvieron los resultados de un 10.4055, 2153.43 y 10.36 en ji cuadrado respectivamente los cuales son mayores a un valor de tabulado de 9.49.

En tal sentido solo se podrá lograr una adecuada satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuando las condiciones de entorno, de riesgo y sobre los servicios del centro de trabajo sean acordes a las necesidades de los trabajadores, por ello la Dirección de Personal conjuntamente con las Autoridades de la Universidad deben constantemente evaluar las condiciones laborales a fin de mejorarlas ante los cambios administrativos que surgieran como el caso de incremento d personal y de oficinas.

Teniendo en cuenta los estudios realizados y la teoría en relación con los resultados de nuestra investigación se puede afirmar que la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica dependen mucho de la forma de las condiciones laborales de entorno, riesgo y sobre los servicios del centro de trabajo.

En relación al objetivo específico del estudio, establecer la relación entre las condiciones de entorno y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013. De la observación de la Tabla 5 y su respectivo gráfico N° 5 podemos afirmar que un 36.99% (27), están muy de acuerdo a que hay buenas condiciones de entorno en la Universidad Nacional de Huancavelica; un 39.73% (29), están muy de acuerdo a que hay buenas condiciones de entorno en la Universidad Nacional de Huancavelica. Por lo que se afirma teniendo en cuenta nuestro marco teórico que las condiciones de entorno son muy importantes para lograr la satisfacción en el trabajo.

En relación al objetivo específico del estudio, establecer la relación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013. De la observación de la Tabla 10 y su respectivo gráfico N° 10 podemos afirmar que un 27.40%(20), están en desacuerdo a que hay exposición a condiciones de riesgo en la Universidad Nacional de Huancavelica; un 61.64% (45), están muy de desacuerdo a que hay exposición a condiciones de riesgo en la Universidad Nacional de Huancavelica. Por lo que se afirma teniendo en cuenta nuestro marco teórico que las condiciones de riesgo (exposición del trabajador) son muy importantes para lograr la satisfacción en el trabajo.

En relación al objetivo específico del estudio, establecer la relación entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013. De la observación de la Tabla 15 y su respectivo gráfico N° 15 podemos afirmar que un 43.84% (32), están muy de acuerdo a que hay buenas condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en la Universidad Nacional de Huancavelica; un 30.14% (22), están muy de acuerdo a que hay buenas condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en la Universidad Nacional de Huancavelica. Por lo que se afirma teniendo en cuenta nuestro marco teórico que las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo son muy importantes para lograr la satisfacción en el trabajo.

En consecuencia y habiendo realizado el estudio se puede predecir que la satisfacción de los trabajadores administrativos está relacionado directamente con las condiciones laborales, y se obtendrán mejor desempeño profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Después de revisar la teoría establecida en este el trabajo de investigación y comparando los resultados obtenidos con los antecedentes más próximos, puedo afirmar que existe una relación entre las variables; condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional

de Huancavelica-2013.

En consecuencia se confirma la hipótesis general planteada al inicio de la investigación, en el sentido que efectivamente: "Existe relación directa entre condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013.

CONCLUSIONES

Nosotras las investigadoras luego de un análisis inductivo – deductivo, y habiéndose realizado las pruebas de las hipótesis llegamos a las siguientes conclusiones de nuestra investigación:

1. Se ha establecido que existe una relación directa entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013, ya que el Valor calculado fue mayor que el valor tabulado ($249.22 > 9.49$) con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), lo cual nos indica que existe una relación directa de las variables y por tal sentido se acepta la hipótesis alterna del trabajo de investigación
2. Se ha establecido que existe una relación directa entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue mayor que el valor tabulado, dando un valor de $10.4055 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).
3. Se estableció que existe una relación directa entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue mayor que el valor tabulado, dando un valor de $2153.43 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).
4. Se estableció que existe una relación directa entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013. Ya que el valor calculado fue mayor que el valor tabulado, dando un valor de $10.36 > 9,49$; con un nivel de significancia menor a lo establecido ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).

RECOMENDACIONES

- ✓ Que es necesario que los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica han de tener una relación directa con las condiciones laborales para poder obtener de esta manera una mejor satisfacción en sus centros de trabajo.
- ✓ A través del uso de las condiciones laborales (entorno, servicio y riesgo) los cuales son eficaces, buscar las oportunidades de la satisfacción de los trabajadores (asignación de funciones): Relaciones hacia atrás y hacia adelante; siendo competitivos con miras de satisfacer demandas exigentes para fidelizar la relación de los trabajadores.
- ✓ Que, de acuerdo a las condiciones de entorno y servicio debe realizarse acciones para implementar un comedor para los trabajadores de las oficinas administrativas que se encuentran en la centro de la ciudad de Huancavelica, a fin de dar mayor satisfacción al trabajador administrativo.
- ✓ Que, que de acuerdo de las condiciones de entorno y riesgo ante el crecimiento de trabajadores administrativos debe ser política de las autoridades de la Universidad dotar de oficinas adecuadas, espaciosas e iluminadas, con los adecuados muebles e iluminación para lograr la satisfacción laboral de éstos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

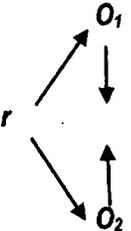
- ALATRISTA GIRONZINI, M. A. (09 de NOVIEMBRE de 2011). *COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DEL CUSCO*. Recuperado el 09 de MAYO de 2014, de <http://www.ccpcusco.org/articulos/123>
- ARNEDO, & CASTILLO. (2008). *satisfacion laboral de los empleados del instituto de prevision social del personal docente y de investigacion*. Cumana, Venezuela.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (2008). "La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque". ESTADOS UNIDOS: BID.
- BEDOYA SANCHEZ, E. O. (2003). *la nueva gestion de personal y su evaluacion de empresas competitivas*. Lima, Lima, Lima: San Marcos.
- BENISCELLI, A. (2010). *Desenpeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. Santiago de Chile, Chile.
- CLERC BILLON. (1985). *condiciones de trabajo y seguridad*.
- COMISION EUROPEA 2003-0728. (2003). *La satisfacción laboral es usado como indicador de calidad de vida*. UNION EUROPEA.
- DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL. (2009). *boletin de economia laboral*. 40.
- DOGMAN, P. (2000). "The Cost of Accidents and Diseases", "The Role of Economic Incentives for Occupational Safety and Health" y "Investments in Occupational Safety and Health. BID.
- EDUARDO PABLO, M. (2011). *evaluacion de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atencion primaria*. La Plata, Argentina.
- Elena, A. N. (2008). *aportacion al estudio de la satisfaccion laboral de los profesionales tecnicos del sector de la construccion*. Valencia, España.
- HERMANOS LOZANO NUÑEZ. (2007). *como elaborara el proyecto de investigacion cientifica*. Lima: grapex peru s.r.l.

- HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. (2010). *metodologia de la investigacion*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Zapata, E., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- HERZERBERG. (1967). *teoria de los factores* .
- HUANCAVELICA, U. N. (2013). *memoria institucional*. Obtenido de [HTTP//www.unh.edu.com](http://www.unh.edu.com)
- HUERTAS, G. (2011). *determinantes de la satisfaccion en el trabajo de las enfermeras comunitarias de la DISA* . Lima, Peru.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid:: McGraw-Hill.
- Loitegui Aldaz, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. . *Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología*. Universidad Complutense de Madrid.
- MINISTERIO DE DESARROLLO Y PROMOCION DEL EMPLEO. (2007). *Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo del MTPE*. encuesta. LIMA, PERU: MINTRA.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* . *Facultad de Psicología*, Universidad Complutense de Madrid, .
- OSCCO, S., BENDEZU SARCINES, & OSCCO TORRES. (2012). *condiciones laborales y nivel de estres en enfermeros de un hospital publico peruano*. Lima, Peru.
- PAEZ, D. (2012). *riesgos derivados de las condiciones de trabajo y la percepcion de la salud segun el genero de la poblacion trabajadora en España*. Alcala Henares, España.
- PRECIADO, O. (Febrero de 2005). *satisfaccion laboral del personal docente del departamento academico de clinica estomatologixa de la facultad de estomatologia roberto beltran neira de la universisi peruana cayetano heredia*. Lima, Peru.

- Robbins, S. y. (1996). *Administración* . Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- SALAZAR, A., GIRON, L., SOLANO, M., & TORRES, S. (2012). *satisfaccion laboral y su relacion con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades Lima. Lima, Peru.*
- SOSA, V. (2006). *nivel de motivacion y su relacion con la satisfacion laboral del profesional de enfermeria en el hospital nacional arzobispo loayza. Lima, Peru.*
- SPECTOR MEYER. (1997). *PAPEL MODULADOR DE LA IMPLICACIÓN CON EL TRABAJO EN LA RELACION CON EL ESTRES Y LA SATISFACCION LABORAL.*
- VENEGAS, P. (s.f.). *CNE. Obtenido de <http://www.cne.go.cr/CEDO-CRID/CEDO-CRID%20V4/pdf/spa/doc1120/doc1120-3.pdf>*
- WARR , J, COOK, & WALL. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being.*
- WARR, COOK, & WALL. (1979). *scales for the meas urement of some work attitudes and aspects of psychological well-being .*
- WEIRNERT. (1985). *Revista de curriculum y formación de profesorado, citado en Caballero.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	ASPECTOS METODOLOGICOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2013</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_1 = La relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa H_0 = La relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta</p>	<p>CONDICIONES LABORALES (V_1)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de entorno - Condiciones de riesgo - Condiciones sobre los servicios del centro laboral 	<p>Tipo: aplicada Nivel: descriptivo correlacional Metodos: General: científico Especificos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo - Analítico - Sintetico - Deductivo - Inductivo - Empirico <p>Diseño: Correlacional simple</p>  <p style="text-align: right;"><i>M</i></p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013</p>	<p>Primera Hipótesis Específica H_1 = La relación que existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de</p>	<p>SATISFACCION LABORAL (V_2)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignación de funciones - Características del trabajo 	

		<p>Huancavelica al 2013 es directa</p> <p>H_0 = La relación que existe entre las condiciones laborales de entorno con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta</p>		
<p>2. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?</p>	<p>2. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de riesgo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013</p>	<p>Segunda Hipótesis Específica</p> <p>H_1 = La relación que existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.</p> <p>H_0 = La relación que existe entre las condiciones laborales de riesgo con la satisfacción laboral de los trabajadores</p>		

		administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta.		
3. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013?	3. Establecer qué relación existe entre las condiciones laborales de servicio en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013	<p>Tercera hipótesis específica</p> <p>H_i = La relación que existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es directa.</p> <p>H_o = La relación que existe entre las condiciones laborales de servicio con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica al 2013 es indirecta.</p>		

APLICACIÓN EN EL CAMPO DE INVESTIGACIÓN

■





RESOLUCIONES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
EAP DE CONTABILIDAD
Ciudad Universitaria Paturpampa



INFORME N° 01-2015- EAPC-FCE-UNH

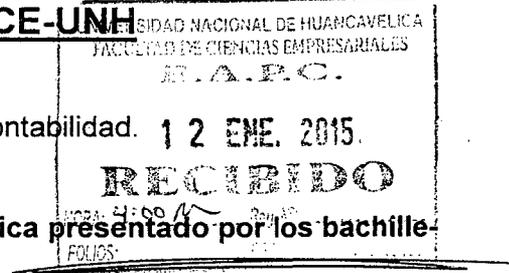
A: MG. Emiliano Reymundo Soto
Director de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad.

DEL: Miembro del Jurado Calificador

ASUNTO: **Evaluación del informe de Investigación Científica presentado por los bachilleres:**
Luz Eliana HUALLPA HUAMAN y Gladys GUILLEN VALENCIA.

REF: Resolución N° 078-2014-FCE-R-UNH.

FECHA: Huancavelica, 08 de Enero de 2015.



Mediante el presente nos dirigimos a su despacho a fin de informar en nuestra condición de miembros del jurado calificador respecto al asunto indicado, el mismo que detallamos a continuación:

- De conformidad a la resolución de la referencia se ratifica a los miembros del jurado calificador del informe de investigación denominado "CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA-2013" Presentado por los Bachilleres en Contabilidad: Luz Eliana HUALLPA HUAMAN y Gladys GUILLEN VALENCIA.

Conformado por:

PRESIDENTE: DRA. KENIA AGUIRRE VÍLCHEZ.
SECRETARIO: CPC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ.
VOCAL: Mg. EMILIANO REYMUNDO SOTO.

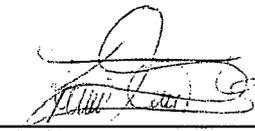
- El miembro del Jurado Calificador del informe de investigación científica dan a conocer sus apreciaciones procediéndose a su análisis. Luego de una amplia evaluación los miembro del jurado calificador proceden a emitir su resultado, siendo como sigue:

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO

- Se emite el presente informe conjunto a fin de que continúe con el trámite que corresponde, se adjunta:

- Ejemplar del informe de Investigación

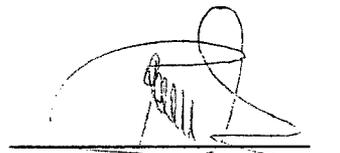
En conformidad a lo actuado firmamos al pie del presente documento.



Presidente



Secretario



Vocal



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0676-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, 19 de Noviembre del 2014.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° Proveído N° 3048 de fecha 19-11-2014; Oficio N° 0950-2014-EAPC-DFCE/UNH de fecha 19-11-14, Informe N° 016-2014-MFFP-EAPC-FCE-UNH de fecha 10-11-2014; solicitud S/N. presentado por las Bachiller en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 22° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 459-2003-R-UNH, modificado en Asamblea Universitaria el 27-12-2006-R-UNH las Facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica.

Que, el Artículo 172° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica prescribe que el Título Profesional o Licenciatura se obtiene por una de las modalidades que establece la Ley, posterior al grado de Bachiller y los demás requisitos contemplados en el Reglamento de la Facultad.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoria y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 016-2014-MFFP-EAPC-FCE-UNH de fecha 10-11-2014 emitido por el docente asesor **MG. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO**, donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulada: **"CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA 2013"**; presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA** para optar el Título Profesional de Contador Público.

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis titulada: **"CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA 2013"**; presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA** a los siguientes docentes:





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0676-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, de 19 Noviembre Octubre del 2014.

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ | Presidente |
| • CPCC. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ | Secretario |
| • Mg. Emiliano REYMUNDO SOTO | Vocal |
| • Dr. Raúl Primitivo MEZA CARDENAS | Suplente |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Regístrese Comuníquese y Archívese.

MG. LUIS JULIO PALÁCIOS AGUILAR
DECANO (e)



LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
Interesados
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0462-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, 17 de Setiembre del 2014.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 0556-2014-SD-FCE-R-UNH de fecha 17-09-2014, Oficio N° 0708-2014-EAPC-DFCE/UNH de fecha 15-09-2014, Informe N° 01-2014-EAPC-FCE-UNH de fecha 11-09-2014, emitido por el docentes asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA**; y:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 22° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 459-2003-R-UNH, modificado en Asamblea Universitaria el 27-12-2006-R-UNH las Facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica.

Que, el Artículo 172° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica prescribe que el Título Profesional o Licenciatura se obtiene por una de las modalidades que establece la Ley, posterior al grado de Bachiller y los demás requisitos contemplados en el Reglamento de la Facultad.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

Que de acuerdo a la Resolución de Consejo de Facultad N° 0222-2014-FCE-R-UNH de fecha 29 de Abril y Ratificado con Resolución de Consejo de Universitario N° 0653-2014-CU-UNH de fecha 04-09-2014 se aprueba el Plan de trabajo y Reglamento del **"IV CURSO DE TITULACIÓN CON ELABORACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO"**.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 17-09-14;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA 2013"**; presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN y GLADYS GUILLEN VALENCIA**.

ARTÍCULO 2° -ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0462-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, 17 de Setiembre del 2014

ARTÍCULO 3° NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Regístrese, Comuníquese y Archívese.



MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)

LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
INTERESADOS



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 023-2015-FCE-UNH

Huancavelica, 13 de enero del 2015.

VISTO:

Hoja de Trámite N° 092 de fecha 13-01-2015, Solicitud S/N. presentado por las bachilleres en ciencias contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN Y GLADYS GUILLEN VALENCIA**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con Informe N° 001-2015-EAPC-FCE-UNH de fecha 08-01-2015, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado "CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA 2013", dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Via Tesis titulada: "**CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA 2013**"; presentado por las Bachiller en Ciencias Contables **LUZ ELIANA HUALLPA HUAMAN Y GLADYS GUILLEN VALENCIA** para el día jueves 15 de enero del 2015 a horas 8:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 023-2015-FCE-UNH

Huancavelica, 13 de Enero del 2015

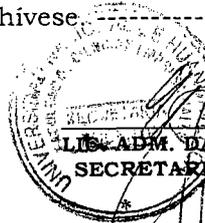
ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.



MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)

C.c.
DFEC.
JURADOS
ARCHIVOS

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

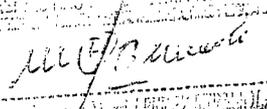


LIC. ADM. DANIEL QUISEPÉ VIDALON
SECRETARIO DOCENTE

SUSTENTO DE LA POBLACIÓN

PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO 2013

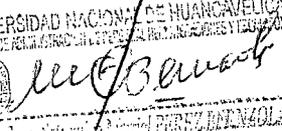
Nº	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA	HORA RETORNO
1	ALIAGA	ENRIQUEZ	VICTOR RAUL				
2	BARRETO	COLLAZOS	CARMEN VITALINA				
3	BOZA	CCENTE	MARCELINO				
4	CASTAÑEDA	SOLDEVILLA	MARINA ROSIO				
5	CASTRO	CONTRERAS	JAIME				
6	CAYLLAHUA	PANTOJA	NELIDA VICTORIA				
7	CCOYLLAR	ENRIQUEZ	OFELIA				
8	CORREA	SEVILLANO	CARMEN ROSA				
9	CRISPIN	COLINA	ABEL ALEJANDRO				
10	CURI	OLARTE	MOISES VALENTIN				
11	ESPINOZA	BELITO	CESAR				
12	ESPINOZA	GOMEZ	EMILIANO				
13	ESPINOZA	OCHOA	GAUDENCIO				
14	ESPINOZA	QUISPE	CARLOS ENRIQUE				
15	FLORES	DEL PINO	ELIZABETH				
16	GOMEZ	DE LA CRUZ	FELIX				
17	LAGONES	BARONA	ANGELICA EMILIA				
18	MEJIA	TAYPE	PEDRO				
19	OBLITAS	BENAVIDES	MARIA ELENA				
20	ORIHUELA	GALINDO	MARISOL				
21	PAITAN	HUAMANI	MAXIMO				
22	PEREZ	BERNAOLA	SATURNINO				
23	RAMIREZ	RIVERA	HUGO RAUL				
24	RAMOS	CURASMA	FELIX				
25	ROJAS	HUANQUI	FRED RONALD				
26	TICLLASUCA	DE LA CRUZ	EDWIN HECTOR				
27	TORRES	CUBA DE	NORMA				
28	TRUCIOS	GONZALES	JULIO				
29	URBINA	AÑAÑOS	YOLANDA				

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
 VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION

 Mg. Roca Saucedo Alvarado Pineda, CARRANZA
 JEFE C.I.A.P.R.E.

PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO, INVITADO Y FUNCIONARIO 2013

18

Nº	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA	HORA RETORNO
1	ALIAGA	APAZA	WILDER				
2	CANCHURICRA	ALANYA	KAREN				
3	CASTRO	HUAMAN	NIELS				
4	CHAVEZ	SOLANO	DELFOR ANGEL				
5	DE LA CRUZ	MANCHA	LEBANA				
6	ENRIQUEZ	ESPINOZA	SILVIA				
7	ESPINOZA	ANCALLE	EDELINA CHARO				
8	ESPLANA	HUAMAN	RICHARD FREDY				
9	FERNANDEZ	VAQUERIZO	MARCO ANTONIO				
10	FIGUEROA	MATAMOROS	YESENIA				
11	GOMEZ	CCORA	RAUL				
12	HERNANDEZ	LOPEZ	ALFREDO FIDEL				
13	HERRERA	ROMERO	MARUJA SOLEDAD				
14	HILARIO	QUISPE	ROLANDO				
15	HUAMAN	HUAMAN	CIRILO CLIMACO				
16	HUAMANI	ROJAS	ROBERTO				
17	HUARANCA	AGUIRRE	CESAR MANUEL				
18	LUCERO	CENTENO	DONATO				
19	MANSILLA	CHAVEZ	MOISES ORLANDO				
20	MENDOZA	QUISPE	POMPEYO				
21	PARI	CASTRO	JONY				
22	SANABRIA	QUIÑONEZ	JESSICA LINA				
23	SEDANO	CALDERON	ENMA				
24	TINAJEROS	ALDAZABAL	YENI				
25	YAURI	CONDOR	MARIO REVELINO				

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
 CRONICA DE REGISTRO DE PERSONAL CONTRATADO, INVITADO Y FUNCIONARIO

 Mónica Patricia Pérez Zamora
 DIRECTORA GENERAL

PERSONAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS 2013

Nº	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA	HORA RETORNO
1	CARHUAPOMA	TUNCAR	KETY NERIDA				
2	CUICAPUSA	CCANTO	ELVIS				
3	DE LA CRUZ	ANCCASI	MARIBEL				
4	GONZALES	BOZA	BERTHA				
5	HUAMAN	QUISPE	GERBERT JULINHO				
6	HUAYLLANI	LAURENTE	WILBER PAUL				
7	JANCACHAGUA	VILLEGAS	LUIS ALBERTO				
8	LOPEZ	MELO	MIGUEL ANGEL				
9	QUISPE	FERNANDEZ	LUCY				
10	MOLINA	SEDANO	ZULMA				
11	MORAN	CUSI	SAUL				
12	PEREZ	BRAVO	ALCIDES				
13	PEREZ	YALLICO	MARTHA				
14	QUISPE	CEPIDA	NOEMI				
15	RUIZ	QUISPE	IRMA				
16	RIVEROS	CAYETANO	JULISA				
17	SIMON	QUILCA	ELIZABETH DINA				
18	SOTACURO	ESTRADA	JUAN SAMUEL				
19	VALLADOLID	CASAVILCA	HILDA				

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
 OFICINA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL RELACIONES HUMANAS Y EDUCACION

 M^g. Ruth Sotomayor Torres ALVARADO
 JEFE O.A.P.R.E.

LEYES APLICABLES

R.M. N° 170-2012-MTC/02.- Aprueban tasación de predios afectados por el Derecho de Vía de la Construcción de la Red Vial N° 6, Puente Pucusana - Cerro - Azul - Ica
463748

ORGANOS AUTONOMOS**BANCO CENTRAL DE RESERVA**

Res. N° 016-2012-BCRP.- Autorizan viaje de especialista para participar en evento a realizarse en España 463749

OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES

R.J. N° 061-2012-J/ONPE.- Relación de postulantes que aprobaron proceso de selección para cubrir vacantes de titular y accesitario para los cargos de Jefe y Asistente Administrativo de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales - HUARI 463750

SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

Res. N° 1910-2012.- Autorizan a la EDPYME Marcimex la corrección de dirección de oficina especial ubicada en el departamento de San Martín 463751

GOBIERNOS LOCALES**MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA**

Acuerdo N° 625.- Ratifican la Ordenanza N° 134-MDSL, modificada por Ordenanza N° 136-MDSL, que fija monto por derecho de emisión mecanizada del impuesto predial y arbitrios municipales correspondientes al ejercicio 2012 en el distrito de San Luis 463751

MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

R.A. N° 048-2012-MDCH.- Designan Auxiliar Coactivo de la Municipalidad 463752

MUNICIPALIDAD DE EL AGUSTINO

Ordenanza N° 511-MDEA.- Aprueban Reglamento que norma el Procedimiento de Autorización, Registro y Supervisión del Adolescente que Trabaja 463752

MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS

Ordenanza N° 366-CDLO.- Aprueban Ordenanza para Licencias de Regularización de Edificaciones en el distrito 463753

R.A. N° 109-2012.- Encargan cargos de Ejecutor Coactivo y de Auxiliar Coactivo 463756

MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

Res. N° 045-2012-MDSJL-GDU/SGHU.- Aprueban Proyecto de Habilitación Urbana Nueva de terreno ubicado en la Parcelación Rústica Canto Grande 463757

MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

Ordenanza N° 217-2012/MDSJM.- Aprueban Ordenanza del Servicio de Transporte Público Especial de Pasajeros y/o Carga en Vehículos Menores 463759

R.A. N° 208-2012-A-MDSJM.- Delegan en el Gerente Municipal las facultades que competen al Despacho de Alcaldía en materia presupuestal, así como la facultad de aprobación, modificación y/o ampliación del contenido presupuestario que requieran ser aprobadas por el Titular del Pliego 463769

MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS

Ordenanza N° 134-MDSL.- Establecen monto de Derecho de Emisión Mecanizada de actualización de valores, determinación y distribución del Impuesto Predial y Arbitrios Municipales para el ejercicio fiscal 2012 463770

PODER LEGISLATIVO**CONGRESO DE LA REPUBLICA****LEY N° 29849**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y OTORGA DERECHOS LABORALES**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación

Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057.

La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 2. Modificación de los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057

Modifícanse los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, los cuales quedan redactados con los textos siguientes:

Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.



- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.”

Artículo 3. Incorporación de los artículos 8, 9, 10, 11 y 12 al Decreto Legislativo 1057

Incorpóranse los artículos 8, 9, 10, 11 y 12 al Decreto Legislativo 1057, en los términos siguientes:

“Artículo 8.- Concurso público

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades administrativas

Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a

las normas internas de la entidad empleadora. El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- d) Mutuo disenso.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
- f) Resolución arbitraria o injustificada.
- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.

La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses.

Artículo 11.- Boletas de pago

Las entidades están en la obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores bajo el régimen establecido en la presente norma.

Artículo 12.- Régimen tributario

Para efectos del Impuesto a la Renta, las remuneraciones derivadas de los servicios prestados bajo el régimen de la presente Ley son calificadas como rentas de cuarta categoría.”

Artículo 4. Reglamentación

Dentro de los sesenta (60) días hábiles, contados a partir de la vigencia de la presente Ley, mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas se aprobarán las disposiciones reglamentarias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Contratación de personal directivo

El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.

SEGUNDA. Para la aplicación de la presente Ley, el registro de gasto correspondiente al Contrato Administrativo de Servicios se mantiene en la Genérica de Gasto 2.3 “Bienes y Servicios”, incluyendo la atención de los derechos a los que hace referencia el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057, modificado por la presente Ley.

TERCERA. La aplicación de la presente norma se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos respectivos, incluida la atención de los derechos a los que hace referencia el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057, modificado por la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. La eliminación del Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la

implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil. Para tal efecto, en las leyes anuales de presupuesto del sector público se establecerán los porcentajes de ingreso para el nuevo Régimen del Servicio Civil.

SEGUNDA. Para efecto de la aplicación de las medidas contenidas en la presente norma, el Contrato Administrativo de Servicios como modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado, precisese que no se consideran servicios personales para efectos de las medidas de austeridad en materia de personal contenidas en las leyes anuales de presupuesto. Asimismo, no se encuentra comprendido en las medidas presupuestarias sobre gasto en ingresos de personal que establezcan las leyes anuales de presupuesto; sujetándose a las normas que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Deróganse o déjense sin efecto, según corresponda, las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de marzo de dos mil doce.

DANIEL ABUGATTÁS MAJLUF
Presidente del Congreso de la República

MANUEL ARTURO MERINO DE LAMA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de abril del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

ÓSCAR VALDÉS DANCUART
Presidente del Consejo de Ministros

773613-1

LEY N° 29850

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 9 DEL ARTÍCULO 282 DE LA LEY 26702, LEY GENERAL DEL SISTEMA FINANCIERO Y DEL SISTEMA DE SEGUROS Y ORGÁNICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS, SOBRE LAS EMPRESAS AFIANZADORAS Y DE GARANTÍAS

Artículo único. Modificación

Modifícase el numeral 9 del artículo 282 de la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, el que queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 282°.- DEFINICIONES.

(...)

9. Empresa afianzadora y de garantías, cuya especialidad consiste en otorgar afianzamientos para garantizar a personas naturales o jurídicas. Están comprendidas las sociedades de garantía recíproca a que se refiere el artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por el Decreto Supremo 008-2008-TR."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Regulación

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones propone y/o emite los dispositivos normativos necesarios para regular las empresas afianzadoras y de garantías en un plazo de ciento veinte (120) días calendario a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiún días del mes de marzo de dos mil doce.

DANIEL ABUGATTÁS MAJLUF
Presidente del Congreso de la República

MANUEL ARTURO MERINO DE LAMA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de abril del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

ÓSCAR VALDÉS DANCUART
Presidente del Consejo de Ministros

773613-2

PODER EJECUTIVO

**PRESIDENCIA DEL
CONSEJO DE MINISTROS**

Declaran el Estado de Emergencia en los distritos Tigre y Trompeteros, en la provincia de Loreto, los distritos de Maquia y Requena, en la provincia de Requena, los distritos de Iquitos, Alto Nanay, Fernando Lores, Las Amazonas e Indiana, en la provincia de Maynas; el distrito de Sarayacu, en la provincia de Ucayali, y los distritos de San Pablo y Yavarí, en la provincia de Mariscal Ramón Castilla, en el departamento de Loreto

**DECRETO SUPREMO
N° 040-2012-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Los requisitos establecidos en el artículo 3º de la presente Ley deben ser cumplidos antes de la comercialización de los productos. La verificación la realizará el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI en cualquiera de los puntos que se utilicen para la venta de los productos."

Artículo 5º.- Deróguese toda norma que se oponga a lo dispuesto por el presente Decreto Legislativo.

Artículo 6º.- El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Productos en el mercado o en tránsito

Lo dispuesto en el Artículo 4º de la presente Ley, no será aplicable a los productos nacionales y extranjeros que se encuentren en el mercado, en stock, en etapa de distribución, en comercialización, en tránsito, en zona primaria aduanera o que hayan sido adquiridos con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley.

SEGUNDA.- Vigencia de las modificaciones sobre rotulado

Lo dispuesto en el Artículo 4º, entrará en vigencia a los seis (6) meses siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

MERCEDES ARAOZ FERNÁNDEZ
Ministra de Comercio Exterior y Turismo

219808-2

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República mediante Ley Nº 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y su Protocolo de Enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento; entre las que se encuentran las destinadas al fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104º de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Artículo 1º.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de

contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo Nº 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3º.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Artículo 4º.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

- 4.1 Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
- 4.2 Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Artículo 5º.- Duración

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo 6º.- Contenido

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

- 6.1. Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- 6.2. Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- 6.3. Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- 6.4. Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

- 6.5 La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 7º.- Responsabilidad administrativa y civil

Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurrir en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios.

SEGUNDA.- Las prohibiciones de contratación de servicios no personales reguladas en las normas de presupuesto son aplicables a la contratación administrativa de servicios a que se refiere la presente norma.

TERCERA.- Queda prohibido a las entidades del Sector Público cubrir cargos de naturaleza permanente a través de empresas de servicios especiales o de servicios temporales o de cooperativas de trabajadores. Sólo se autoriza la contratación de personal a través de empresas o cooperativas intermediarias de mano de obra cuando se trate de labores complementarias, expresamente calificadas como tales, o para cubrir la ausencia temporal de un servidor permanente, sin que tal cobertura pueda sobrepasar de tres meses.

CUARTA.- Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las entidades a que se refiere la presente norma que tengan celebrados contratos sujetos a sus alcances deberán proceder a los registros pertinentes en ESSALUD, en un plazo no mayor de 30 días calendario contados a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA.- El periodo de carencia regulado en el artículo 10° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, no es exigible a los contratos administrativos de servicios vigentes a la entrada en vigencia de la presente norma.

TERCERA.- En caso una persona, una vez afiliado en un sistema pensionario, voluntariamente acepte efectuar aportes por un periodo de servicios anterior a la presente norma, el mismo se efectuará sin intereses, moras ni recargo alguno, en un plazo en meses igual al doble del número de cotizaciones que efectúe. Los aportes serán registrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o por la Administradora de Fondos de Pensiones elegida por aquél, como efectuados en el mes en que se abonan.

CUARTA.- El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", salvo por el numeral 6.4 del artículo 6° de la presente norma hasta que se pruebe el financiamiento correspondiente. En ningún caso reconoce o genera derechos con carácter retroactivo.

QUINTA.- Mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, se aprobará el Reglamento del presente Decreto Legislativo, dentro de un plazo de sesenta (60) días calendario de su publicación.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

MARIO PASCO COSMÓPOLIS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

219808-3

DECRETO LEGISLATIVO N° 1058

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República por Ley N° 29157 y de conformidad con el Artículo 104° de la Constitución Política del Perú ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre materias específicas, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y su protocolo de enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento, siendo algunas las materias de delegación la mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional, modernización del Estado, promoción de la inversión privada, impulso a la innovación tecnológica, y el fortalecimiento institucional de la Gestión Ambiental;

La economía peruana viene experimentando un crecimiento sostenido lo cual a su vez, genera un incremento de la demanda de energía la cual se incrementa a un promedio de 7,3% anual (creció 8,3% en 2006 y 10,8% en 2007), por lo cual, con la entrada del TLC PERÚ - EEUU aumentará; según estimaciones para el año 2015 necesitamos centrales que generen 3 605 MW, para ello, la opción más limpia y a la larga más beneficiosa es hacerlo con energías renovables, en lugar de la generación de electricidad con petróleo y gas, por ser estas de fuentes no renovables;

El fomento de las energías renovables, eliminando cualquier barrera u obstáculo para su desarrollo, implica fomentar la diversificación de la matriz energética, se da un paso firme hacia una política de seguridad energética y protección del medio ambiente; es de interés público dar un marco legal en el cual se desarrollen estas energías que aliente estas inversiones y sustituya la vigente ley que no ha sido efectiva por no contener los alicientes mínimos previstos en la legislación comparada.

Un marco de fomento de la inversión privada eliminando barreras u obstáculos a esta industria energética y, asimismo, la preservación del medio ambiente con la producción de energías limpias, contribuye a lograr efectos positivos a nivel global y, al mismo tiempo, es una condición mínima de desarrollo de la economía peruana, ya que ésta para crecer tiene que contar con una mayor disponibilidad de energía para la población.

En el marco de lo mencionado es necesario dictar incentivos y otras medidas para promover la inversión en la generación de electricidad con el uso de fuentes de energía renovable, incentivar la investigación científica e innovación tecnológica, además la realización de proyectos que califican como Mecanismos de Desarrollo Limpio, y de obtener estos su registro, pueden ser materia de compraventa de Certificados de Reducción de emisiones - CRE que pueden ser vendidos a empresas de los países industrializados y estos a su vez contabilizar estas reducciones de GEI como parte de las metas cuantitativas a que se comprometieron con el Protocolo de Kyoto.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE PROMUEVE LA INVERSIÓN EN LA ACTIVIDAD DE GENERACIÓN ELÉCTRICA CON RECURSOS HÍDRICOS Y CON OTROS RECURSOS RENOVABLES

Artículo 1°. Objeto

La actividad de generación de energía eléctrica a base de recursos hídricos o a base de otros recursos renovables, tales como el eólico, el solar, el geotérmico, la biomasa o la mareomotriz, gozará del régimen de depreciación acelerada para efectos del Impuesto a la Renta.

DECRETO LEGISLATIVO N° 276

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 018-85-PCM (REGLAMENTO INICIAL)
Ley N° 24041 (Servidores públicos contratados)
Ley N° 24977, Art. 271
D.S. N° 107-87-PCM
D.S. N° 005-90-PCM (REGLAMENTO)
D.S. N° 084-91-PCM
LEY N° 27452
D.S. N° 014-2001-TR
D.U. N° 088-2001
D.U. N° 105-2001
LEY N° 27588
D.S. N° 019-2002-PCM
D.U. N° 020-2002
D.S. N° 005-2003-ED
D.S. N° 025-2003-EM, Art. 49
R.M. N° 0370-2004-ED
D.S. N° 033-2005-PCM
Directiva N° 002-2006-EF-76.01, Art. 29, num. 6
D.S. N° 006-2006-ED, Art.76 (Aprueban Reglamento de Organización)
D.S. N° 003-2006-SA (Reglamento de Concurso para acceder a cargos de Directores de los Institutos Especializados y Hospitales del Sector Salud)
D.S. N° 008-2006-SA, Art. 13 (Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú)
Directiva N° 012-2006-EF-76.01, Art.6 (Directiva para el Registro de Información y Adecuación en el MCPP-SNP del SIAF-SP)
R.D. N° 001-2006-EF-93.01 (Aprueban Directiva sobre Lineamientos para facilitar la transferencia de información contable de la administración municipal a las nuevas autoridades electas)
D.S. N° 012-2006-IN (Reglamento de la Ley del Régimen de Personal de la Policía Nacional del Perú - Ley N° 28857)

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República del Perú, de conformidad con lo previsto en el artículo 188 de la Constitución Política del Estado, ha delegado en el Poder Ejecutivo, mediante el artículo 56 de la Ley N° 23724 la facultad de dictar, vía Decreto Legislativo, la Ley de Bases de Remuneraciones del Sector Público y de la Carrera Administrativa;

Que el Artículo 59 de la Constitución Política del Estado dispone que una Ley regule el ingreso, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos así como los recursos contra las resoluciones que los afecten; y que no están comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta;

Que la Carrera Administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar sus servicios a la Nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles;

Que el artículo 60 de la Constitución Política del Estado dispone que las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado deben homologarse dentro de un Sistema Unico;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1.- Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Artículo 2.- No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

Artículo 3.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben:

a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno;

b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio;

c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación;

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y

e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

Artículo 4.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

Artículo 5.- El Sistema Unico de Remuneraciones se rige por los principios de:

- a) Universidad;
- b) Base técnica;
- c) Relación directa con la Carrera Administrativa; y
- d) Adecuada compensación económica.

Artículo 6.- Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Unico de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado.

Artículo 7.- Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible asimismo la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional.

**TITULO I
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

**CAPITULO I
DE LA ESTRUCTURA**

Artículo 8.- La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

Artículo 9.- Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar:

a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria. (*)

b) El Grupo Técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

La sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

(*) De conformidad con el Artículo 1 de la Ley N° 25333, publicada el 18 junio 1991, están comprendidos dentro de los alcances del inciso a) del presente Artículo, los profesionales titulados en los Institutos Superiores Tecnológicos, y accederán al nivel profesional "E", de conformidad con el Artículo 19 del Decreto Supremo N° 057-86-PCM.

Artículo 10.- La Carrera comprende de catorce (14) niveles al Grupo Profesional le corresponde los ocho (8) niveles superiores; al Grupo Técnico, diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el décimosegundo; al Grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores.

Artículo 11.- Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes:

- a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida;
- b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y
- c) Tiempo de permanencia en el nivel.

**CAPITULO II
DEL INGRESO**

Artículo 12.- Son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa:

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional;
- d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y
- e) Los demás que señale la Ley.

Artículo 13.- El ingreso a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial de cada grupo ocupacional. Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad.

CONCORDANCIA: Anexo D.S. N° 012-2006-ED, Art. 19 (Reglamento de la Ley N° 28676)

Artículo 14.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargo político o de confianza tiene derecho a retornar a su grupo ocupacional y nivel de carrera, al concluir la designación.

Artículo 15.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

CONCORDANCIAS: LEY N° 28676 (Ley que autoriza el nombramiento de trabajadores administrativos del Sector Educación) Anexo D.S. N° 012-2006-ED, Art. 1 y 16 (Reglamento de la Ley N° 28676)

CAPITULO III DEL ASCENSO EN LA CARRERA

Artículo 16.- El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.

Artículo 17.- Las entidades públicas planificarán sus necesidades de personal en función del servicio y sus posibilidades presupuestales.

Anualmente, cada entidad podrá realizar hasta dos concursos para ascenso, siempre que existan las respectivas plazas vacantes.

Artículo 18.- Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor.

Artículo 19.- Periódicamente y a través de métodos técnicos, deberán evaluarse los méritos individuales y el desempeño en el cargo, como factores determinantes de la calificación para el concurso.

Artículo 20.- El cambio de grupo ocupacional, previo el cumplimiento de los requisitos correspondientes, no puede producirse a un nivel inferior al alcanzado, salvo consentimiento expreso del servidor.

CAPITULO IV DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS

Artículo 21.- Son obligaciones de los servidores:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;

b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;

CONCORDANCIAS: R.M. N° 009-2006-EF-10 (Aprueban la Directiva sobre neutralidad y transparencia de los empleados públicos del Sector Economía y Finanzas durante el proceso electoral del año 2006)

c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos;

d) Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;

e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;

f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;

g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública; y

h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

Artículo 22.- Los servidores públicos que determina la Ley o que administran o manejan fondos del Estado deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de éstos.

Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos:

a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria;

b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio;

c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;

CONCORDANCIAS: R.M. N° 053-2006-MTC-01 (Aprueban la "Directiva sobre neutralidad y transparencia de los Empleados Públicos del Sector Transportes y Comunicaciones durante el proceso electoral del año 2006)

R.M. N° 0806-2006-IN-0301 (Aprueban Directiva "Normas para asegurar y garantizar la neutralidad de los empleados públicos civiles del Ministerio del Interior y del personal de la

Policía Nacional del Perú durante el Proceso Electoral General del Año 2006")

d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente;

e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; y,

f) Las demás que señalen las leyes o el reglamento. (*)

(*) Inciso modificado por la Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003, cuyo texto es el siguiente:

"f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."

"g) Los demás que señale la Ley." (*)

(*) Inciso adicionado por la Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003.

CONCORDANCIAS: R. N° 008-CND-P-2006, Numeral VI

Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera:

a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;

b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido;

c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley;

d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos;

e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento;

f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;

g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique;

h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;

i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;

j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos;

k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;

l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;

ll) Constituir sindicatos con arreglo a ley;

m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;

n) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;

ñ) Los demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

CAPITULO V DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25.- Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

CONCORDANCIAS: R.D. N° 001-2006-EF-93.01, Num. 6.6

Artículo 26.- Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y
- d) Destitución.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 02-94-JUS, Art. 28; Ley N° 27911

Artículo 27.- Los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

Una falta será tanto más grave cuanto más elevado sea el nivel del servidor que la ha cometido.

Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento;

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor;

d) La negligencia en el desempeño de las funciones;

e) El impedir el funcionamiento del servicio público;

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficios propio o de terceros;

g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;

h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro;

i) El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;

j) Los actos de inmoralidad;

k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y

l) Las demás que señale la Ley. (*)

(*) Inciso modificado por la Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003, cuyo texto es el siguiente

"l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a ley sobre la materia."

"m) Las demás que señale la Ley." (*)

(*) Inciso adicionado por la Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003.

CONCORDANCIAS: Ley N° 27942, Art. 12; Directiva N° 025-2006-ME-SG, Numeral 8.1; R. N° 568-2006-MINSA, Num.7 (Aprueban Directiva Administrativa "Disposiciones y Procedimientos para la Entrega y Recepción de Cargo en los Procesos de Transferencia de gestión de las Autoridades del Ministerio de Salud")

Artículo 29.- La condena penal privativa de la libertad por delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática.

Artículo 30.- El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de tres años por lo menos. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 26488, publicada el 21-06-95, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 30.- El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de cinco años como mínimo."

Artículo 31.- El servidor que observe buena conducta será rehabilitado de las sanciones administrativas que se le hayan impuesto en el curso de su carrera. El reglamento señalará los plazos y condiciones.

Artículo 32.- En las entidades de la Administración Pública se establecerán comisiones permanentes de procesos administrativos disciplinarios para la conducción de los respectivos procesos.

CONCORDANCIAS: R. de Secretaría General N° 1136-2005-ED (Aprueban la Directiva "Lineamientos para las Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos y Administrativos Disciplinarios de la Sede Central del Ministerio de Educación"); R.M. N° 161-2006-DE-SG (Aprueban Reglamento Interno de Procesos Administrativos Disciplinarios del Despacho Ministerial); R.M. N° 711-2006-DE-SG (Constituyen Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios del Despacho Ministerial)

Artículo 33.- El servidor que se considere afectado por una sanción podrá interponer recurso de reconsideración o apelación, con cuya resolución quedará expedita el recurso ante el respectivo Consejo Regional del Servicio Civil o Tribunal de Servicio Civil, según corresponda.

**CAPITULO VI
DEL TERMINO DE LA CARRERA**

Artículo 34.- La Carrera Administrativa termina por:

a) Fallecimiento;

- b) Renuncia;
- c) Cese definitivo; y,
- d) Destitución.

Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

- a) Límite de setenta años de edad;
- b) Pérdida de la Nacionalidad;
- c) Incapacidad permanente física o mental; y
- d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.

**CAPITULO VII
DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y DE
LOS CONSEJOS REGIONALES DEL
SERVICIO CIVIL (*)**

(*) Capítulo derogado por la Primera Disposición Final del Decreto Ley N° 25993, publicado el 24-12-92

Artículo 36.- Créase el Tribunal del Servicio Civil como organismo encargado de conocer, en última instancia administrativa, de lo siguiente:

a) De las reclamaciones individuales de los funcionarios y servidores públicos de carrera contra resoluciones declarativas de derechos de pensiones así como las que impongan las medidas de cese definitivo, cese temporal disciplinario o destitución;

b) De los recursos de revisión presentados por los organismos sindicales de los servidores públicos debidamente registradas, contra las resoluciones expedidas en reclamaciones sobre incumplimiento o interpretación de disposiciones legales, resoluciones administrativas o laudos arbitrales;

c) Del recurso extraordinario de revisión interpuesto contra resoluciones de los Consejos Regionales que se aparten de la jurisprudencia obligatoria establecida por el propio Tribunal o de los precedentes jurisprudenciales de los Consejos Regionales; y

d) Los demás asuntos que señalen las Leyes o el Reglamento.

Artículo 37.- El Tribunal del Servicio Civil es autónomo en el ejercicio de sus funciones y recibirá apoyo administrativo del Ministerio de Justicia.

Estará integrado por una o más Salas de tres Vocales cada una. Las Salas plena elegirá de su seno un Presidente por un período de dos años.

CONCORDANCIA: R.M. N° 109-85-JUS

Artículo 38.- Para ser Vocal del Tribunal se requieren los mismos atributos que para Vocal de la Corte Superior y, además, versación y experiencia en la Administración Pública. Su nombramiento será efectuado por

Resolución Suprema por un período de cuatro años, pudiendo ser renovables.

Los Vocales del Tribunal son independientes en el ejercicio de sus funciones, a las que se dedicará en forma exclusiva; no están sometidos a mandato imperativo y son inamovibles durante el período para el que han sido designados, en tanto observen conducta e idoneidad propias de su función.

Tienen rango, prerrogativas y remuneraciones y los afectan las mismas incompatibilidades que a los Vocales de Corte Superior.

Artículo 39.- Las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que interpreten de modo expreso con carácter general el sentido de determinadas normas administrativas, constituirán precedentes de observancia obligatoria para los órganos de la Administración Pública, mientras dicha interpretación no sea modificada por Ley, por vía reglamentaria o por resolución del propio Tribunal.

El texto íntegro de la Resolución que establece jurisprudencia de observancia obligatoria será publicado, con mención explícita de tal carácter, en el Diario Oficial "El Peruano" dentro del mes siguiente a su expedición.

Artículo 40.- Las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil son definitivas, no siendo susceptibles de recurso alguno en la vía administrativa, salvo el de aclaración por error material o numérico. Podrán ser impugnados por el interesado o por el Estado en la vía judicial por el procedimiento que regula la acción contencioso-administrativa.

Artículo 41.- En las Regiones que señale el Reglamento se constituirán Consejos Regionales del Servicio Civil integrados por un representante del Poder Judicial, un representante del Ministerio Público, dos representantes del Poder Ejecutivo y un delegado designado por las Entidades Sindicales debidamente registradas de los servidores públicos.

Los Consejos tendrán a su cargo, dentro del ámbito de su competencia territorial, conocer en última instancia administrativa de los reclamos de los servidores públicos de carrera contra resoluciones que afecten sus derechos, con excepción de las materias reservadas al Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 42.- Las resoluciones de los Consejos Regionales son definitivas, salvo el recurso contemplado en el inciso c) del artículo 36 de la presente Ley. Podrán ser impugnadas en la vía judicial por el procedimiento que regula la acción contencioso administrativa.

(*) Capítulo derogado por la Primera Disposición Final del Decreto Ley N° 25993, publicado el 24-12-92

**TITULO II
DEL SISTEMA UNICO DE
REMUNERACIONES**

**CAPITULO I
BASES DEL SISTEMA**

Artículo 43.- La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública.

CONCORDANCIA: D.S. Nº 110-2001-EF

Artículo 44.- Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Unico de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú.

Es nula toda estipulación en contrario.

Artículo 45.- Ningún sistema de remuneraciones de servidores públicos podrá establecerse sobre la base de utilizar como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar, debiendo todos registrarse exclusivamente por el Sistema Unico de Remuneraciones.

**CAPITULO II
DEL HABER BASICO**

Artículo 46.- El haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como un porcentaje de la misma. El monto de la URP será fijado por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, y será actualizado periódicamente de acuerdo con la política del Gobierno y la disponibilidad presupuestal. El reajuste de la URP conlleva la actualización de los haberes básicos y de las bonificaciones referidas a ellos.

Artículo 47.- Los Niveles de Carrera Administrativa son catorce (14). Corresponden

al nivel inferior un haber básico equivalente a una (1) URP. Anualmente se fijará la proporción correspondiente al nivel máximo calculado en un número entero de unidades remunerativas públicas. Los niveles intermedios se escalonan proporcionalmente entre ambos extremos.

Artículo 48.- La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece.

Artículo 49.- La remuneración de los funcionarios se fija por cargos específicos, escalonados en ocho (8) niveles.

El nivel máximo corresponde al Presidente de la República.

El reglamento fijará los cargos correspondientes a cada nivel y la proporción existente entre estos y el nivel máximo.

Artículo 50.- Ningún funcionario ni servidor público podrá percibir en total remuneraciones superior al Presidente de la República, salvo por la incidencia de la bonificación personal o por Servicio Exterior de la República.

**CAPITULO III
DE LAS BONIFICACIONES**

Artículo 51.- La bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

Artículo 52.- La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

Artículo 53.- La bonificación diferencial tiene por objeto:

- a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,
- b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

Esta bonificación no es aplicable a funcionarios.

**CAPITULO IV
DE LOS BENEFICIOS**

Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

- a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años

de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.

b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 123-2001-EF; D.S. N° 103-2006-EF

c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al momento del cese por el importe del 50% del haber básico para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de un haber básico para los servidores con 20 ó más años de servicios, por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.(*)

(*) Inciso c) modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 25224, publicada el 03-06-90, cuyo texto es el siguiente:

"c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio".

Artículo 55.- Los trabajos que realice un servidor público en exceso sobre su jornada ordinaria de trabajo serán remunerados en forma proporcional a su haber básico.

Ningún funcionario podrá percibir pagos por este concepto.

Artículo 56.- Las dietas por participación y asistencia a Directorios u órganos equivalentes de Empresas e Instituciones no tienen naturaleza remuneratoria. Su monto será fijado por Decreto Supremo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Los funcionarios y servidores públicos comprendidos en regímenes propios de Carrera, regulados por Leyes específicas, continuarán sujetos a su régimen privativo, no obstante lo cual deben aplicárseles las normas de la presente Ley en lo que no se opongan a tal régimen.

Dichos funcionarios y servidores no podrán tener otro tipo de remuneraciones, bonificaciones y beneficios diferentes a los establecidos en la presente Ley. Por Decreto Supremo y con el voto aprobatorio del Consejo

de Ministros se regulará anualmente las remuneraciones correspondientes a cada Carrera específica.

El personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes.

Segunda.- Los servidores públicos en actual servicio serán incorporados a la Carrera Administrativa, en los términos de la presente Ley, en un proceso gradual que tome en cuenta los títulos adquiridos, los estudios realizados, la experiencia reconocida, la evaluación de la actividad laboral, el cargo que desempeña y el tiempo de servicios al Estado.

Tercera.- La adecuación de las remuneraciones actuales de los servidores de carrera a lo dispuesto en la presente Ley se producirá gradualmente de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Los nuevos haberes básicos se constituirán adicionando progresivamente a la remuneración básica, la remuneración transitoria pensionable, y todos los conceptos remunerativos en actual aplicación, cualquiera que sea su denominación, excepto las establecidas por la presente Ley.

Cuarta.- Todos los Sistemas Remunerativos que en la actualidad utilizan como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar se adecuarán al Sistema Unico de Remuneraciones a través de la determinación de la respectiva proporción con los niveles de Carrera o la equivalencia de cargo de funcionarios, siempre que dicho sistema haya sido establecido por Ley.

De no haber sido establecidos por Ley, queda sujeto automáticamente a los niveles del Sistema Unico.

Quinta.- Las Instituciones públicas cuyo personal esté comprendido en el régimen de la actividad privada podrán ser incorporadas progresivamente al régimen de Carrera Administrativa y Sistema Unico de Remuneraciones que establece la presente Ley.

Sexta.- Por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se determinarán las normas que regulen la situación de los funcionarios públicos.

Sétima.- Constitúyase una Comisión Permanente de Alto Nivel presidida por un representante del Presidente del Consejo de Ministros e integrada por representantes de los Ministros de Economía, Finanzas y Comercio, de Justicia y de Trabajo y Promoción Social, encargada de proponer las normas y supervisar los procesos de incorporación a la Carrera Administrativa y de adecuación de remuneraciones establecidas por las dos disposiciones anteriores.

El Instituto Nacional de Administración Pública actuará como Secretaría Técnica de la Comisión.

La Comisión queda facultada para solicitar los informes que se requiera, quedando obligadas las dependencias de la Administración Pública a proporcionarles la información que solicite bajo responsabilidad.

Octava.- El Instituto Nacional de Administración Pública queda encargado de coordinar y hacer el seguimiento a las acciones encaminadas al cumplimiento integral de la presente Ley. A tal efecto queda facultado para proponer las normas complementarias que se requieran; para organizar y mantener actualizado el Registro Nacional de Funcionarios y Servidores Públicos; para otorgar calificaciones de reconocimiento de estudios no escolarizados y de experiencia técnica; y demás que contribuyan a las indicadas finalidades.

Con tal objeto, queda exonerado por un plazo de 90 días, de las prohibiciones contenidas en la Ley N° 23740, sin exceder de su correspondiente asignación presupuestal. Asimismo, queda autorizado para administrar directamente los fondos provenientes de donaciones y recursos propios.

Novena.- Los servidores públicos de Carrera que han ascendido a la condición de funcionarios antes de la vigencia de la actual Constitución Política del Estado conservarán todos sus derechos adquiridos. A los ascendidos con posterioridad se les aplicará, en caso de concluir su designación, lo dispuesto en el artículo 14 de la presente Ley.

Décima.- El plazo señalado en el artículo 15 de la presente Ley se contará a partir de la entrada en vigencia de la misma.

Décimo-primera.- En tanto se dictan las normas específicas, se aplicarán a los procedimientos que se sigan ante el Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales del Servicio Civil las disposiciones correspondientes al Consejo Nacional del Servicio Civil.

Mientras se nombra a los Vocales que integrarán el Tribunal, continuarán en funciones los actuales miembros del Consejo Nacional del Servicio Civil.

El Tribunal del Servicio Civil asumirá el despacho y todos los asuntos a cargo del Consejo Nacional de Servicio Civil, al que reemplaza. Previa discriminación, remitirá a los Consejos Regionales los asuntos que sean de competencia de éstos.

Décimo-segunda.- En tanto se dicte la Ley de las acciones contencioso - administrativas, las resoluciones a que se refieren los Artículos 39 y 42 de la presente Ley, podrán ser materia de contradicción en vía ordinaria ante el Poder Judicial.

Décimo-tercera.- Autorízase al Ministerio de Justicia para adoptar las medidas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento del Tribunal del Servicio Civil,

exceptuándosele a este efecto de las prohibiciones de la Ley N° 23740.

Décimo-cuarta.- Deróganse las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

Décimo-quinta.- El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los seis días del mes de marzo de mil novecientos ochenticuatro.

FERNANDO BELAUNDE TERRY
Presidente Constitucional de la República.

FERNANDO SCHWALB LOPEZ ALDANA
Presidente del Consejo de Ministros.

JOAQUIN LEGUIA GALVEZ
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

ERNESTO ALAYZA GRUNDY
Ministro de Justicia

CARLOS RODRIGUEZ PASTOR
MENDOZA
Ministro de Economía, Finanzas y Comercio

CAS LEY N° 29849: ELIMINACION PROGRESIVA, NUEVOS DERECHOS LABORALES Y MODIFICACIONES



Jelio Paredes Infanzón
Juez Superior de Apurímac

El día viernes 6 de abril del año en curso se publicó en el diario oficial " El Peruano", la ley N° 29849, la misma que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057, otorga derechos laborales, como también modifica e incorpora varios artículos del Decreto Legislativo 1057.

Veamos cuales son estas novedades de esta ley:

1).- ELIMINACION PROGRESIVA DEL CAS.

Ello se aprecia en el artículo 1 de la Ley 29849

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057.

La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente ley.

2).- NUEVOS DERECHOS LABORALES EN EL CAS.

REMUNERACION MINIMA VITAL	1 RMV vigente a la fecha de la relación laboral, actualmente es de S/. 675.00
JORNADA MAXIMA DE LABORES	08 horas diarias o 48 horas semanales.
DESCANSOS SEMANAL OBLIGATORIO	24 horas consecutivas como máximo.
REFRIGERIO	No forma parte de la jornada de trabajo
AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	Monto conforme disponga el gobierno central.
VACACIONES REMUNERADAS	Treinta (30) días naturales.
LICENCIAS CON GOCE DE HABER: - MATERNIDAD - PATERNIDAD - OTROS APLICABLES	Al igual que tienen derecho los trabajadores de regimenes laborales generales.
LIBERTAD SINDICAL	Conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. y normas reglamentarias.
SEGURO SOCIAL: PENSIONES - ONP - AFP - SCTR SEGURIDAD SOCIAL : SALUD	El Trabajador del CAS puede afiliarse por pensiones al ONP o AFP, y cuando corresponda al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Afiliación a ESSALUD.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conforme a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CERTIFICADO DE TRABAJO	El trabajador recibirá al termino de su contrato su certificado de trabajo.

3).- MODIFICACIONES A LA LEY DEL CAS.(D.LEG. 1057)

CONCURSO PUBLICO	Ahora para acceder al CAS es por concurso público.
OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	Esta sujeto el trabajador del CAS a: <ul style="list-style-type: none">- La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.- La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.- Demás normas de carácter general que regulen el servicio civil. Están sujetos a un procedimiento disciplinario, que lo regulará el reglamento de la Ley 29849.
EXTINCION DEL CONTRATO DEL CAS.	Las mismas son: <ul style="list-style-type: none">- Fallecimiento- Extinción de la entidad contratante- Renuncia.- Mutuo Disenso.- Invalidez absoluta permanente sobreviniente.- Resolución arbitraria o injustificada.- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses- Vencimiento del plazo del contrato.
DERECHO AL PAGO POR INDEMNIZACION POR RESOLUCION ARBITRARIA O INJUSTIFICADA.	Equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres meses.
PERIODO DE PRUEBA	Esta es una novedad de la Ley ahora los trabajadores del CAS están sujetos al periodo de pruebas de TRES MESES.
BOLETAS DE PAGO	Las entidades del Estado están obligadas a emitir boletas de pago a los trabajadores del CAS.
REGIMEN TRIBUTARIO	Para efectos tributarios los servicios prestados por los trabajadores del CAS se encuentran calificadas como rentas de cuarta categoría.

4).- CONCLUSIONES:

- a).- Este régimen especial laboral, fue creado transitoriamente, en junio del año 2008, las mismas que desde su inicio genero mucho debate, a la fecha con la ley 29849, se esta superando lo que realmente es: un contrato de trabajo, temporal, con derechos laborales al igual que los regimenes laborales generales.
- b).- Si a futuro se elimina el CAS, queda en el legislador adecuar un nuevo régimen laboral, por cuanto el empleador siempre será el mismo, el ESTADO.