



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Edna Yamille Jurado Agama

ASESORA:

Dra. Rosa Vílchez Vásquez

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. Edwin López Robles
Presidente

.....
Dr. Antonio Espinoza de la Cruz
Secretario

.....
Dra. Rosa Vílchez Vásquez
Vocal

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco al Divino creador, porque sin él, este logro no sería posible.

A mis amados hijos Edsiton y Aramí y mi compañero en esta vida Edson, quienes fueron mis grandes fortalezas en esta etapa de mi vida, pues con su gran amor su inmensa paciencia y su comprensión contribuyeron que logre la culminación de la presente tesis

A mis queridos padres, Marita y Antonio, quienes han sido mi impulso, mi guía y mi inspiración para poder concretar este logro.

Edna Yamille

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “Cesar Vallejo”, profesores, compañeros de maestría, amigos y en especial a mi asesora y profesora del curso de investigación, Dra. Rosa Vílchez Vásquez, a todos ellos mis más sinceros agradecimientos, que Dios los bendiga.

Al personal de las Instituciones Públicas por su colaboración y participación

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, EDNA Yamille Jurado Agama, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado *Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú 2017*. Presentado en 87 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Octubre 2017



Edna Yamille Jurado Agama
DNI N°42170514

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú”, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

I.	Página
Carátula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
II. INTRODUCCIÓN	12
2.1. Realidad problemática	12
2.2. Trabajos previos	17
2.3. Teorías relacionadas con el tema	18
2.4. Formulación del problema	30
2.5. Justificación del estudio	30
2.6. Hipótesis	34
2.7. Objetivos	35
III. MÉTODO	37
3.1. Diseño de investigación	37
3.2. Variables, operacionalización	38
3.3. Población y muestra	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	40
3.5. Métodos de análisis de datos	41
3.6. Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	44

V.	DISCUSIÓN	60
VI.	CONCLUSIONES	64
	5.1 Conclusión general	64
	5.2 Conclusiones específicos	64
VII.	RECOMENDACIONES	67
VIII.	REFERENCIAS	69
	ANEXOS	
	Anexo 1: Instrumentos	
	Ficha técnica de los instrumentos	
	Validez de los instrumentos	
	Confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 2: Matriz de consistencia	
	Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
	Anexo 4: Otros	
	Consentimiento informado	
	Base de datos	

RESUMEN

La presente investigación titulada “Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú”. Tiene por objetivo establecer cuáles son los efectos que se generarían con el cambio al nuevo régimen del servicio civil, en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

En ese sentido, nuestra investigación se basó en el método de investigación no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta con un total de 94 trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada de la ciudad de Caraz; obteniéndose como resultado que los efectos del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, tienen naturaleza vulneratoria; pues, la Ley que regula el régimen del servicio civil establece que dichos trabajadores que opten por su traslado al nuevo régimen, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral; perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo.

Palabras clave: Nuevo Régimen del Servicio Civil, Actitud sobre la Vulnerabilidad de los Derechos Adquiridos, conocimiento, actitud.

ABSTRACT

This research entitled "Associated effects of the change to the new regime of the civil service in the social benefits acquired in a conventional way by the public servants subject to the private labor regime in Peru". Its purpose is to establish what are the effects that would be generated by the change to the new civil service regime, in the social benefits acquired in a conventional way by public servants subject to the private labor regime in Peru.

In this sense, our research was based on the non-experimental method, quantitative, correlational and transversal research. The study sample consisted of a total of 94 workers who provide services in public institutions subject to the labor regime of the private activity in Caraz; with the result that the effects of the change to the new civil service regime in the social benefits acquired in a conventional manner by public servants subject to the labor regime regulated by Legislative Decree No. 728, are of a vulnerable nature; The Law regulating the civil service regime establishes that those workers who choose to move to the new regime are not entitled to any of the benefits established in their previous employment regime; thus losing the social benefits acquired by collective bargaining.

Keywords: New Civil Service Regime, Attitude on Vulnerability of acquired Rights, knowledge, attitude.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La Ley del Servicio Civil impulsa una reforma ambiciosa, para elevar la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos, así mismo, elevará los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivará su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública.

La Ley del Servicio Civil contiene nuevas reglas para establecer los derechos y deberes de los servidores públicos, capacitaciones, evaluaciones y régimen disciplinarios; evaluaciones de desempeño que permita capacitar a los trabajadores, para mejorar sus ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren un alto desempeño.

Por lo que, en el presente trabajo el objetivo es conocer si el nuevo régimen de la Ley se encuentra o no relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

1.1. Realidad problemática

En el contexto mundial actual, existe la constante necesidad de la puesta en valor de la gestión de los recursos humanos; entendiendo que, en el sector público, la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga a una evolución constante y más pluralista del servicio civil.

El Perú no ha sido ajeno a dicho contexto, razón por la cual llevó a cabo una serie de acciones para reformar su servicio civil, pero sin obtener los resultados esperados; debido, principalmente, a la ausencia de una política de recursos humanos que ha traído como consecuencia un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado.

En décadas pasadas, hubo un crecimiento no planificado ni estructurado del servicio civil y se dictó normas desvinculadas entre sí, dando lugar a la coexistencia de regulaciones disímiles. Hoy en día, existen diferentes regímenes laborales en el sector público, que generan derechos y obligaciones particulares en función del régimen de contratación en que se encuentre el servidor. En general, existe más de 500 normas sobre el servicio civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos.

Adicionalmente, existe una disparidad en el tratamiento de los procesos de gestión de recursos humanos (selección, capacitación, evaluación, movilidad, desvinculación, remuneración e incentivos) en función del régimen laboral al que pertenece el servidor. Por ejemplo, en la mayoría de las entidades del sector público, no se aplica los principios de mérito y desempeño para el ingreso, permanencia y retención en el servicio y no existe mecanismos de monitoreo de los procesos de selección ni el diseño de perfiles de puestos. La selección está basada en las características de la persona a ser elegida y no en las características del puesto.

El sistema de compensaciones es inequitativo, existiendo brechas entre las distintas entidades del Estado y niveles de gobierno, así como también brechas con el sector privado debido al inadecuado control del sistema de incentivos monetarios y no monetarios. Adicionalmente, no existe una escala salarial única aplicable a todos los regímenes laborales.

Por otro lado, los procesos de capacitación no están vinculados con las necesidades de conocimiento y no existe una evaluación del impacto de las capacitaciones en la mejora organizacional. Del mismo modo, los procesos de evaluación no están vinculados necesariamente con el desempeño de los trabajadores, por lo que no son utilizados como base para el desarrollo de políticas de estímulos y permanencia que permitan el desarrollo y bienestar

del servidor público. Como consecuencia, existe una alta discrecionalidad en la promoción vertical, debido a la ausencia de criterios objetivos para la elaboración de las líneas de carrera.

Hasta el año 2008, no existía un ente rector del servicio civil en el Perú. La ausencia de una dirección coherente, entre otras cosas, ha dado lugar a intentos fallidos de reformas integrales del servicio civil como, por ejemplo, la vigencia de la “Ley Marco del Empleo Público” a pesar que se requería la aprobación de normas legales complementarias para que dicha Ley sea aplicada en su integridad o la aprobación de medidas específicas, tales como la posibilidad de que algunos organismos públicos se incorporen el régimen laboral privado bajo condiciones remunerativas incluso más atractivas que en el sector privado para mejorar el desempeño en algunas entidades clave del Estado. Todo ello ha dado como resultado un sistema complejo que ha distorsionado los subsistemas de gestión del empleo, gestión de rendimiento y gestión de la compensación.

El Estado peruano emplea alrededor de 1 millón 300 mil servidores públicos, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares 2010 del INEI. Del mismo modo, según el INEI, ingresan aproximadamente 42 mil personas a trabajar al Estado cada año a pesar de las normas de austeridad y sin una previsión de las necesidades de personal que responda a una política de Estado articulada con los planes nacionales o sectoriales. Estas personas ingresan a trabajar al sector público sin reglas de juego claras, en su mayoría sin pasar por un concurso público que asegure la meritocracia en el ingreso ni perfiles claros que definan estándares mínimos de capacidades según el puesto y la responsabilidad a cumplir.

La mayoría de servidores se encuentra bajo las carreras especiales, seguida del régimen público administrativo y CAS. Actualmente, uno de cada cuatro servidores públicos trabaja bajo algún régimen temporal, siendo esta proporción mayor en funciones especializadas. Alrededor de un tercio del

total de la inversión pública es gestionado por locadores de servicios y personal del régimen especial CAS.

Esta situación genera desorden en el servicio civil, pues el crecimiento del número de servidores públicos se estaría dando a raíz de los contratos temporales.

Siendo así, la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherentes. Ello ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, del abuso de contrataciones temporales, de la distorsión del sistema de remuneraciones, de la alta dispersión legislativa existente, del incumplimiento del principio de mérito estipulado en las distintas normativas y de la ausencia de un ente rector y una política de Estado para la gestión del servicio civil. Han sido varios los intentos de reforma en esta materia en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados.

Como consecuencia de todo lo anterior, se mantiene la tendencia del incremento del costo de la planilla desde hace más de diez años. Así, entre el 2000 y el 2011 se ha incrementado el costo de la planilla en un promedio de 9% anual. Si en el año 2000 el costo de la planilla era de 6,200 millones de soles, en el 2011 el costo de la planilla fue de 22,300 millones de soles (cerca del 30% del presupuesto público). Este crecimiento no está asociado a un mejor desempeño del sector público, sino que es un crecimiento inercial y sin planificación.

En el marco de esta realidad, se plantea la reforma del servicio civil peruano a través de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; la cual, apunta a una reforma orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía.

De ese modo, el nuevo servicio civil apunta a garantizar el principio de mérito en la gestión de las personas, en los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y mejoras remunerativas, en todas las entidades de la administración pública. En este sentido, un objetivo fundamental es la profesionalización del servicio civil, es decir, la reforma busca contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado.

La reforma es ventajosa tanto para el Estado y el servicio civil como para el ciudadano. En el primer caso, asegura la meritocracia, idoneidad y profesionalización de los servidores públicos; así como ordena sus deberes y derechos, reduciendo inequidades, estableciendo reglas comunes y garantizando una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares. Por otro lado, la reforma es también deseable para el ciudadano, en tanto sujeto de derechos y receptor final de los servicios públicos que el Estado brinda.

Sin embargo, la tan esperada reforma, no debe colisionar con los derechos de los trabajadores, reconocidos por nuestro ordenamiento constitucional y legal; entre ellos, el derecho a gozar de los beneficios sociales adquiridos a través de negociación colectiva; mucho más en el caso que, algunos de estos beneficios, hayan adquirido la condición de permanentes. Es la situación ante la cual se encontrarían aquellos servidores públicos sujetos al régimen laboral privado que adopten la decisión de migrar al nuevo régimen del servicio civil regulado por la Ley N° 30057; quienes perderían el derecho a gozar de los beneficios sociales que habrían adquirido por convenios colectivos en su anterior régimen laboral.

Así se desprende de lo contemplado por el segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, cuando establece lo siguiente: “Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los

concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos, a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público” (el resaltado es nuestro).

En este escenario actual, resulta imprescindible efectuar un deslinde de naturaleza doctrinaria respecto al hecho de si la recientemente promulgada Ley del Servicio Civil, en verdad contiene disposiciones que podrían resultar vulneratorias al derecho de los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado a gozar de los beneficios sociales adquiridos a través de negociación colectiva. Surge, entonces, la interrogante sobre cuáles serían los efectos de las disposiciones normativas de la indicada Ley sobre ese derecho; haciéndose necesario, para ello, efectuar una investigación de naturaleza jurídica y doctrinaria, a través del análisis de la normatividad legal aplicable al caso, de la jurisprudencia emitida por nuestros órganos de justicia y de la opinión de los juristas expertos en la materia; sin soslayar la opinión de los propios trabajadores estatales, en su condición de posibles afectados con las disposiciones de la nueva norma.

1.2. Trabajos previos

La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ha sido promulgada con fecha 03 de julio de 2013; es decir, su vigencia data de un periodo muy reciente. Como tal, aún no existen trabajos de investigación que hayan tocado el tema referido a la posible vulneración de los beneficios sociales de tipo convencional adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el Perú; únicamente, se han publicado numerosos artículos en diarios y revistas especializadas; los cuales, sin embargo, están dirigidos a opinar sobre los posibles beneficios que dicha

norma traería a efectos de ordenar el caótico servicio civil imperante en nuestro país; o a cuestionar tales bondades.

Sin embargo, en lo referido a las variables de investigación (convenios colectivos y beneficios sociales de tipo convencional), hemos encontrado algunos trabajos de investigación. Pasaremos a detallar los más resaltantes para efectos de la investigación que llevaremos a cabo.

En el mes de noviembre de 1997, en el número 5 de la REVISTA DE TRABAJO, publicación trimestral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se publicó un ensayo de análisis legislativo titulado “La Negociación Colectiva en el Perú”; en el cual se efectúa un análisis de la normatividad constitucional e infra constitucional que regula el derecho a la negociación colectiva que los asiste a todos los trabajadores en el Perú.

Igualmente, sobre el mismo tema, encontramos la Tesis para optar el título profesional de abogado en la Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres, elaborada por el Bach. Máximo César Cisneros Salvatierra, titulada “La negociación colectiva como fuente del Derecho Colectivo del Trabajo”; en el cual, el autor hace un estudio jurídico-normativo del derecho a la negociación colectiva como institución fuente del Derecho Colectivo de Trabajo.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. El régimen laboral de la actividad privada en el sector público:

El régimen laboral de la actividad privada se rige por la denominada Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728, promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Para ello, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, se otorgó la posibilidad

de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos (Gómez, 1996).

Este decreto legislativo se dio en un contexto de reforma del Estado centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligada a las reformas económicas. De esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, del control de la inflación y del déficit fiscal, así como de la regulación general de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose, así, las denominadas islas de eficiencia (Sulmont, Tàvara, 1995).

Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron personal altamente capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Así, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento. En esta lógica, cada entidad aprueba su propio reglamento interno, sus propios grupos ocupacionales y sus propios niveles al interior de cada grupo (Saco, 1998).

Debido a que esa norma está orientada a regular el empleo en la actividad privada, su aplicación en las entidades del sector público supuso la aplicación de normas supletorias, como, por ejemplo, la Ley Marco del Empleo Público. Entre otras cosas, esta Ley establece los derechos y deberes generales de los servidores públicos bajo el régimen laboral de la actividad privada, una nueva clasificación del personal y las reglas generales de acceso al servicio civil.

Actualmente, la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada pertenecen al grupo ocupacional de profesional (43%), seguido por los técnicos (29%) y auxiliares (8%) y un limitado porcentaje de funcionarios (3%). Cabe anotar que en el régimen de la actividad privada se encuentran la mayoría de obreros, por cuanto ellos representan el 16% (Servir, 2012).

La remuneración del servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. La periodicidad de pago es determinada por la entidad. Adicionalmente, la norma legal contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores del régimen de la actividad privada:

- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales);
- Escolaridad;
- Compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual);
- Vacaciones anuales (30 días);
- Seguro social;
- Pago de pensiones (sistema público o privado) y
- Compensación por despido arbitrario.

Las escalas remunerativas de cada institución pública son negociadas individualmente con el Ministerio de Economía y Finanzas utilizando criterios no oficiales; sin embargo, suele tener relación directa con el presupuesto que tiene asignado cada entidad.

Así, una vez establecida la suma que cada institución maneja anualmente, se pasa a discutir el nivel de los salarios. Además, aunque solo las entidades regidas por el régimen laboral público administrativo reciben transferencias del Tesoro Público por CAFAE, varias instituciones reguladas por el régimen laboral de la actividad privada han organizado su propio CAFAE autofinanciado íntegramente por el propio personal.

La desvinculación en el régimen laboral de la actividad privada admite la figura de la indemnización por despido arbitrario, que consiste en el despido sin expresión de causa o por causa que no se pueda demostrar en juicio; lo cual genera el derecho al pago de una indemnización, como única reparación por el daño sufrido, a diferencia de la carrera administrativa donde no se admite esta figura laboral (Pasco, 2001).

1.3.2. La Negociación Colectiva:

Concepto:

La negociación colectiva puede concebirse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo. Entre negociación y convenio hay, pues, una relación de procedimiento a producto. La existencia de un convenio colectivo supone la previa existencia de una negociación, en cambio la de ésta no conduce necesariamente a aquél, ya que podría haber otro producto o no haber ninguno (Neves, 1998).

El reconocimiento constitucional de la Negociación Colectiva:

La negociación colectiva se encontraba contenida en el Título I, Capítulo V de la Constitución de 1979, denominado Del Trabajo, y específicamente en su artículo 54°. El referido artículo disponía que las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes; del mismo modo, dicho artículo señalaba expresamente que el Estado garantizaba el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, restringiendo su intervención a aquellos supuestos en los que las partes no logran ponerse de acuerdo.

Como puede apreciarse, el artículo constitucional antes citado, partía del reconocimiento de la facultad de los trabajadores y empleadores para

autoregular los términos de su relación. Esta facultad autoreguladora o autonomía normativa de las partes implicaba necesariamente una autolimitación del Estado para intervenir en este ámbito; restringiendo su participación definitiva al supuesto expresamente previsto en la norma bajo comentario.

En atención a ello, el artículo en mención reconoce el aspecto vinculante de la convención colectiva, producto principal de la negociación colectiva, disponiendo que aquella tiene fuerza de ley entre las partes. No obstante, algunas personas consideraron que al hacerse referencia a “fuerza de ley”, la anterior Constitución estaría atribuyendo al convenio colectivo una jerarquía determinada dentro de nuestra pirámide normativa, esto es rango de ley o nivel primario.

Por su parte, la Constitución Política de 1993, recoge el derecho a la negociación Colectiva en su artículo 28º contenido en el Capítulo II, denominado “De los Derechos Sociales y Económicos”, distinto del artículo referido a los derechos fundamentales de la persona. Por la ubicación sistemática del artículo en comentario, algunas personas, apoyadas en la teoría según la cual es posible determinar una jerarquía normativa al interior de un texto constitucional, sostienen que actualmente la Constitución Peruana reconocería a la negociación colectiva una protección inferior a la contenida en la Constitución de 1979 (De Los Heros, 1994).

Consideramos que esta posición carece de sustento legal, por cuanto el carácter de derecho fundamental de la negociación colectiva, encuentra su fundamento en los instrumentos internacionales que obligan al Estado Peruano. Sobre el particular, es del caso referir que de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados Internacionales sobre las mismas materias, ratificados por el Perú (Bernedo, 1998).

De otro lado, el artículo 28º en comentario señala que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y cautela su ejercicio democrático, indicando asimismo en su inciso 2º, que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve la solución pacífica de los conflictos laborales.

Es interesante apreciar que, a diferencia del texto constitucional anterior, actualmente la norma hace referencia a que el Estado promueve la solución pacífica de los conflictos laborales; de esta manera se pone de manifiesto que la actual Carta, deja en libertad a las partes para que elijan los medios de solución de sus conflictos.

La diferencia entre ambos textos constitucionales se puede verificar esencialmente a través de tres elementos fundamentales: el papel del Estado, los medios de solución y el producto negocial que viene a ser principalmente el convenio colectivo.

En cuanto a las características del convenio colectivo, se ha modificado término “fuerza de ley entre las partes”, por el término “fuerza vinculante”. Con ello, se reconoce la naturaleza normativa del convenio colectivo, en términos similares a como fuera interpretado en la Constitución de 1979. Con la diferencia de que en el actual texto no se hace remisión a un determinado nivel de jerarquía normativa, evitando de esta manera, mayores controversias sobre el tema.

La regulación legal de la negociación colectiva:

A nivel infraconstitucional el derecho a la negociación colectiva ha sido regulado durante los últimos 25 años, principalmente por dos normas:

La primera fue expedida en 1971 y viene a ser el Decreto Supremo N° 006-71-TR. El que posteriormente fue modificado en diversas oportunidades,

hasta su derogatoria en 1992, La segunda, es el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR.

Antecedentes:

Antes de la dación del Decreto Supremo N° 006-71-TR, la negociación colectiva se encontraba regulada por diversas normas, en las que se desarrollaba de modo disperso este derecho. El primer dispositivo legal que traía el tema data de 1913 al expedirse el Decreto Supremo de 21 de enero del citado año. Este Decreto Supremo, dictado con el propósito de reglamentar la huelga, contiene algunos elementos básicos y constitutivos de lo que había de ser posteriormente, la negociación colectiva.

El sistema contenido en dicha norma consignaba un modelo en el cual las peticiones de los obreros -nótese que la norma hacía referencia a una categoría específica de trabajadores- eran formuladas por escrito si el patrón se negaba a atenderlas, debía designar en un plazo no mayor de 24 horas a uno o más árbitros, para que conjuntamente con los que acreditasen los reclamantes, resuelvan la controversia.

En el año de 1936, el Decreto Supremo de 23 de marzo de dicho año, reglamenta las atribuciones de la naciente Dirección de Trabajo y Previsión Social. Dicho dispositivo determinaba la forma de presentación, el trámite y resolución de las peticiones sobre aumento de salarios y condiciones de trabajo.

A tenor de lo prescrito en el artículo 41º del indicado Decreto Supremo, toda sociedad obrera o grupo de trabajadores pertenecientes a una negociación industrial o a todo un gremio, que acordaban interponer una reclamación contra un empresario o grupo de empresarios, debía comunicar tal hecho a la Autoridad de Trabajo, acompañando una copia del pliego. La Sección de

Trabajo. luego de conocer tal reclamación, debía proceder en el término de 48 horas a instalar la Junta de Conciliación, conformada por dos representantes obreros y dos patronales y presidida por el Jefe de la Sección o la persona designada por él, que haría sus veces.

Hacia el año de 1953, se produce una importante innovación en el procedimiento de negociación colectiva, estableciéndose que, como etapa previa a la Junta de Conciliación, debía realizarse el Trato Directo, con carácter obligatorio. Según este dispositivo, se debía informar a las Autoridades de Trabajo la fecha en que el empleador daría respuesta al pliego, la fecha de inicio del trato directo, los puntos en los que hubiese habido acuerdo y los que no se hubiesen solucionado. Finalizado el trato directo, sin haberse llegado a algún acuerdo, se convocaba a Junta de Conciliación, de acuerdo a lo previsto en el Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936.

En dicha Junta de Conciliación se discutía el pliego y se actuaban las pruebas e investigaciones que fueran necesarias, debiendo Jefe de la Sección promover un acuerdo conciliatorio entre las partes y producido el mismo, se suscribía el acta respectiva. Tanto la conciliación como el trato directo, no tenían plazo de duración y podían extenderse el tiempo que convenía a las partes, finalizando al producirse un es ido conflictivo, una huelga o la petición expresa de cualquiera de las partes a la Autoridad.

Fracasada en todo o en parte la conciliación se sometía directamente la solución del conflicto a un Tribunal Arbitral. Las pautas para la designación de los árbitros, la instalación del Tribunal y las providencias para su funcionamiento, n parecencia, aduanan de pruebas, puntos materia de fallo, acuerdo d resolución y voto de árbitros, modificado de fallo, entre otras, se encontraban reguladas en dicho dispositivo. Sin embargo, el Tribunal Arbitral no fue generalmente aceptado, toda vez que se prefería que sea la Autoridad de Trabajo la que resuelva administrativamente los pliegos.

El Decreto Supremo N° 006-71-TR, constituye a su vez el antecedente más reciente del Decreto Ley N° 25593. Como se ha indicado, el texto inicial de esta norma fue modificado en diversas oportunidades, destacando entre ellas, principalmente las modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N° 009-86-TE y 038-91-TR, los cuales pretendían facilitar el proceso negocial.

La negociación colectiva regulada por el Decreto Supremo N° 006-71-TR se caracterizaba por su rigidez y procedimentalismo, con una pronunciada intervención estatal. De esta manera, la negociación colectiva era concebida como una sucesión unilineal de etapas procesales obligatorias que en la mayoría de los casos era resuelta mediante intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo. ¡En este esquema, la iniciativa negocial correspondía exclusivamente a los trabajadores, quienes podían ejercer este derecho mediante la presentación del pliego de reclamos.

Las etapas del procedimiento eran: trato directo, conciliación y resolución administrativa. La solución del conflicto por acuerdo de partes, debía ser necesariamente aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

1.3.3. Los Convenios Colectivos de Trabajo:

Definición:

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Hay varias tesis sobre su naturaleza; puede ser contractual (los que consideran al convenio como

un contrato) puede ser normativa (consideran al convenio como una norma) o puede ser ecléctica (tener rasgos de contrato y de norma).

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT (Balbín, 2008).

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes. Como fuente del Derecho

el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

Características:

Dentro de las características de la Convención Colectiva podemos distinguir las siguientes:

- 1) Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el proyecto de convención, y ese depósito es la que le dará plena validez a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.
- 2) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones de hacer o no hacer o de dar a cargo de ambas partes.
- 3) Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.
- 4) Según establece la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.
- 5) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

Obligatoriedad de las estipulaciones de la convención colectiva:

La ley establece que las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención.

Igualmente, las estipulaciones de la convención colectiva, beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Dentro de la convención

colectiva las partes podrán exceptuar de su aplicación a los empleados de dirección como también a lo que se entiende como trabajadores de confianza.

Convenio colectivo: Es un acuerdo entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan una paz laboral.

Funcionario público: Es un representante político o cargo público representativo que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

Servidor público: Se clasifica en:

a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

b) Ejecutivo. - El que desarrolla funciones administrativas, entiéndese por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista. - El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo. - El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

Negociación colectiva: Puede concebirse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo.

Servidor civil de carrera: Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

Servidor de actividades complementarias: Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

Servidor de confianza: Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Pueden formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los efectos que generaría el cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú?

1.5. Justificación del estudio

¿Por qué se ha elegido esta investigación?

La reforma del servicio civil peruano a través de la recientemente promulgada Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, busca terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública; con la finalidad de ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía.

El nuevo servicio civil apunta a garantizar el principio de mérito en la gestión de las personas, en los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y mejoras remunerativas, en todas las entidades de la administración pública; siendo uno de sus objetivos la profesionalización del servicio civil, es decir, la reforma busca contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado. La reforma, entonces, es ventajosa tanto para el Estado y el servicio civil como para el ciudadano.

Sin embargo, como ya lo hemos mencionado, la tan esperada reforma, no debe colisionar con los derechos de los trabajadores, reconocidos por nuestro ordenamiento constitucional y legal; entre ellos, el derecho a gozar de los beneficios sociales adquiridos a través de negociación colectiva; mucho más en el caso que, algunos de estos beneficios, hayan adquirido la condición de permanentes. Es la situación ante la cual se encontrarían aquellos servidores públicos sujetos al régimen laboral privado que adopten la decisión de migrar al nuevo régimen del servicio civil regulado por la Ley N° 30057; quienes perderían el derecho a gozar de los beneficios sociales que habrían adquirido por convenio colectivo en su anterior régimen laboral.

No debemos olvidar que el derecho a la negociación colectiva es entendido como el mecanismo a través del cual, empleadores y trabajadores, de manera concertada, acuerdan los términos referidos a las remuneraciones y demás condiciones aplicables a la empresa o en el ámbito que corresponda; así, constituye un derecho que fue reconocido por primera vez en el Perú a

nivel constitucional, en la Carta Magna de 1979, la cual consideraba a la negociación colectiva como un derecho fundamental de toda persona. Por su parte la actual Constitución de 1993, reconoce a la negociación colectiva como un derecho social y económico del trabajador.

En ese sentido, la investigación a realizarse adquiere profunda importancia al plantearse efectuar un deslinde de naturaleza doctrinaria respecto al hecho de si la Ley del Servicio Civil, en verdad contiene disposiciones que podrían resultar vulneratorias al derecho que tienen los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a gozar de los beneficios sociales adquiridos a través de negociación colectiva en su actual régimen laboral, luego de producido su traslado al nuevo régimen del servicio civil; lo cual, significaría una evidente transgresión al principio de los derechos adquiridos

Aporte:

El tema de investigación adquiere, sin duda, trascendental relevancia; pues, está de por medio la tan esperada y necesaria reforma contemplada por la Ley del Servicio Civil que apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen del servicio civil. Reforma que encontraría serios inconvenientes en su aplicación, si es que la norma contiene disposiciones que resulten desventajosas para los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado, al vulnerar los derechos adquiridos por negociación colectiva de los que goza en su actual régimen.

En ese sentido, el trabajo de investigación a realizarse constituye un importante aporte al campo jurídico porque, su posible publicación, ayudará a dilucidar si la Ley del Servicio Civil, efectivamente, contiene disposiciones que resulten desventajosas para los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado, al vulnerar los derechos adquiridos por negociación colectiva de los que goza en su actual régimen; o si, por el contrario, sus disposiciones se ciñen a los preceptos constitucionales y legales que regulan el respeto a tales derechos.

Pertinencia:

Nunca más pertinente una investigación en el sentido que nos estamos planteando; pues, luego del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el sentido que la Ley del Servicio Civil no es inconstitucional, la discusión académica se centra ahora en dilucidar si la mencionada norma contiene vacíos legales que puedan significar una vulneración a los derechos laborales de los servidores públicos; en este caso específico, a aquellos adquiridos mediante convenios colectivos por parte de los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado.

Relevancia social:

El tema de investigación adquiere relevancia social porque se refiere a un problema de alcance nacional que trasciende las fronteras de nuestra región, extendiendo sus efectos a todas las entidades del territorio nacional donde los servidores públicos prestan servicios sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Implicancias prácticas:

El trabajo de investigación que nos proponemos llevar a cabo, servirá como una herramienta de consulta para estudiantes, docentes, profesionales o investigadores que deseen conocer o profundizar sus conocimientos sobre las implicancias de la nueva Ley del Servicio Civil en los derechos colectivos de los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado.

También podrá utilizarse como material de consulta en seminarios, foros o en cursos académicos, vinculados a la gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

Valor teórico:

La investigación va a permitir tener una mayor información y conocimiento sobre la normatividad reguladora de la Ley del Servicio Civil, específicamente de aquellas disposiciones que puedan limitar o impedir el goce de los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por parte

de los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Utilidad metodológica:

El trabajo de investigación que nos proponemos llevar a cabo, se ceñirá estrictamente a las reglas establecidas por el método de investigación científica; por tanto, será de utilidad para quienes pretendan efectuar investigaciones relacionadas a las variables del problema de investigación; o, tal vez, para ampliar el tema de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Ho: Los efectos del nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulados por el Decreto legislativo N° 728, no tienen naturaleza vulneratoria.

H1: Los efectos del nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulados por el Decreto legislativo N° 728, tienen naturaleza vulneratoria.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Ho: El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Hipótesis específicas 2

Ho: El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer cuáles son los efectos del nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú. Caraz. 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Analizar la asociación del Nuevo régimen del servicio civil, con la Actitud sobre la Vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú. Caraz. 2017.
2. Describir las características demográficas de conocimientos y actitudinales de los servidores públicos adscritos al nuevo régimen del servicio civil en el distrito de Caraz.
3. Contrasta si el conocimiento sobre la aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil se asocia con la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de modo los servidores públicos del distrito de Caraz.
4. Contrastar si el conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil se asocia con la

actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de los servidores públicos del distrito de Caraz.

5. Identificar si las características demográficas género y edad de los servidores públicos están relacionadas con la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de los servidores públicos de Caraz.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

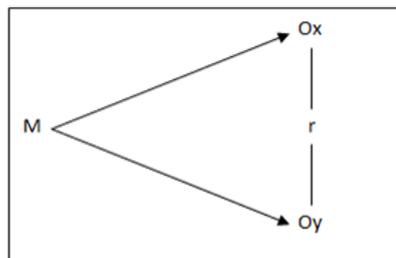
2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación que se tomó en cuenta es con enfoque cuantitativo, por lo que se recogió los datos a través de un cuestionario, para sus análisis con técnicas estadística que caracterizan al mismo (Mertens, 2010; Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Creswell, 2012).

Su diseño es no experimental, por lo que no hubo ninguna influencia en los encuestado al responder a las preguntas planteadas en el cuestionario, transversal, porque se recolectó datos en un solo momento en el tiempo y su propósito es describir las variables.

El tipo de investigación es correlacional, porque permitirá encontrar la relación entre el nuevo régimen del Servicio Civil y la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

Ox= Variable representada por el nuevo régimen del servicio civil

Oy = Variable representada por la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos.

r = Relación de la calidad de servicio de los trabajadores con la satisfacción de los usuarios.

2.2. Variables, operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
<p>Variable independiente:</p> <p>Nuevo régimen del Servicio Civil</p>	<p>Busca ordenar el servicio civil peruano, impulsa una reforma ambiciosa, para elevar la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos, así mismo, elevará los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivará su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública.</p> <p>La Ley del Servicio Civil contiene nuevas reglas para establecer los derechos y deberes de los servidores públicos, capacitaciones, evaluaciones y régimen disciplinarios; evaluaciones de desempeño que permita capacitar a los trabajadores, para mejorar sus ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren un alto desempeño.</p>	Dispositivo legal	<p>CONOCIMIENTO SOBRE LA APLICABILIDAD DE LA LEY</p>	<p>¿Ha escuchado usted sobre las disposiciones de la Ley del Servicio Civil?</p> <p>¿Sabe usted que regula el nuevo régimen del Servicio Civil?</p> <p>¿Sabe usted si el nuevo régimen del Servicio Civil es obligatorio para todos los servidores públicos?</p> <p>¿Sabe usted si el proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil ya se encuentra en marcha?</p>	<p>Análisis jurídico</p> <p>Exposición de motivos</p> <p>Análisis doctrinario</p> <p>Análisis jurisprudencial</p>
	<p>La actitud frente a la vulnerabilidad de derecho que les asiste a</p>		<p>CONOCIMIENTO SOBRE DERECHOS SOCIALES Y COLECTIVOS</p>	<p>¿Sabe usted desde cuando es aplicable el capítulo referido a los derechos colectivos de la Ley Servicio Civil?</p> <p>¿Ha escuchado usted sobre la</p>	

<p>Variable dependiente:</p> <p>Actitud sobre la Vulnerabilidad de los Derechos Adquiridos</p>	<p>los trabajadores a través del cual acuerdan de forma concertada con el empleador las condiciones remunerativas y condiciones de trabajo.</p>	<p>Sindicación</p> <p>Negociación colectiva</p> <p>Convenio colectivo</p>	<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus beneficios?</p> <p>¿Conoce usted si los convenios OIT ratificados por un país, tiene la misma obligatoriedad que una recomendación?</p> <p>¿Conoce usted que los servicios públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por cambiarse al nuevo régimen del Servicio Civil, perderían todos los beneficios sociales adquiridos por convenios colectivos?</p>	<p>Análisis</p> <p>Jurídico</p> <p>Encuesta</p>
			<p>ACTITUD</p>	<p>¿Actualmente en la entidad en la cual presta servicios, percibe beneficios sociales adquiridos por medio de convenios colectivos?</p> <p>¿Considera usted que el nuevo Servicio Civil es ventajoso en materia de goce de beneficios sociales?</p> <p>¿Optaría usted por cambiarse al nuevo régimen del Servicio Civil?</p> <p>¿Considera usted que el nuevo régimen del Servicio Civil vulnera el convenio 154 OIT?</p> <p>¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil incumple los convenios con la OIT referidos a la administración pública?</p> <p>¿Considera usted que la nueva Ley de Servicio Civil es bueno para la administración pública?</p> <p>¿Considera usted si la Ley de Servicio Civil protege la libertad sindical?</p>

2.3. Población y muestra

Población:

Los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas de la ciudad de Caraz, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Muestra:

Noventa y cuatro (94) trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la ciudad de Caraz, que viene a ser la misma cantidad de la población; por lo que el estudio es de carácter censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener los datos o la información requerida, así lo sostiene Arias (2006), ahora con la aplicación de la técnica conduce a la obtención de información la cual debe de ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente.

En el presente trabajo se aplicó la técnica de la encuesta.

Instrumento

Como medio auxiliar para recoger y registrar los datos, respecto a los que prestan servicios en entidades públicas de la ciudad de Caraz, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a través de la técnica de la encuesta; el instrumento empleado fue el cuestionario.

Validez

Siguiendo a Claret (2008), citado por Fernández (2008), es quien señala que la validación de un instrumento que pretenda medir una de las variables, debe de ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad del estudio a llevarse a cabo, donde los expertos deberán hacer todas las observaciones, que serán corregidas

por el investigador, siendo así para el presente estudio será validado por 1 experto, anteriormente y en fecha posterior será sometido a un grupo de 10 sujetos para poder verificar la coherencia y pertinencia de los reactivos o de las preguntas formuladas.

Confiabilidad:

El instrumento se validará con la aplicación del programa estadístico Alpha de Crombach o ítem por ítem total; cuyo resultado debe ser mayor que 0.70. Cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems.

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, se empleará la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

2.5.1. La Estadística Descriptiva

Cuadros de registro de la información, elaboración de tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos, e interpretaciones. Asimismo, se utilizará el Coeficiente de Correlación de Pearson, para determinar la intensidad de la correlación.

2.5.2. La Estadística Correlacional

Se utilizará la distribución Chi cuadrada para la prueba de hipótesis, usando el software estadístico SPSS versión 24 para el procesamiento de los datos, una vez elaborado la base de datos. Y para medir la fuerza

de relación entre dos variables cualitativas u ordinales, se calculó el valor del coeficiente de contingencia para la distribución Chi-cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

- Derecho a la autodeterminación. - Se informará a todos los participantes que tienen el derecho a decidir si participan o no en el estudio, se les informará el objetivo de la investigación.
- Derecho a la intimidad. -Se les dará a conocer a todos los participantes que tenían el derecho a decidir el momento, la cantidad de información y las circunstancias generales para que la información que proporcionaran fuera confidencial.
- Derecho al anonimato y a la confidencialidad. -Tomando como base el derecho a la intimidad se les dará a conocer que su nombre no será revelado y que la información que proporcionaran sería confidencial.
- Derecho al tratamiento justo, Basado en el principio ético de justicia a todos los participantes se les tratará con justicia y con igualdad sin distinción de raza o credo.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Para el desarrollo de los resultados descriptivos, así como para los resultados del análisis de correlación en las variables nuevo régimen del servicio civil y la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado; los datos de dichas variables y sus respectivas dimensiones, se elaboraron una base de datos y de tal forma realizar el análisis estadístico descriptivo según el conocimiento o no del nuevo régimen del servicio civil, de sus dimensiones: conocimiento de la aplicabilidad de la Ley, de los conocimientos de los derechos sociales y colectivos y para la variable actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos y finalizando con el análisis correlacional, para medir si se relacionan o no las variables en estudio.

3.1. Análisis estadístico descriptivo

Tabla 01:

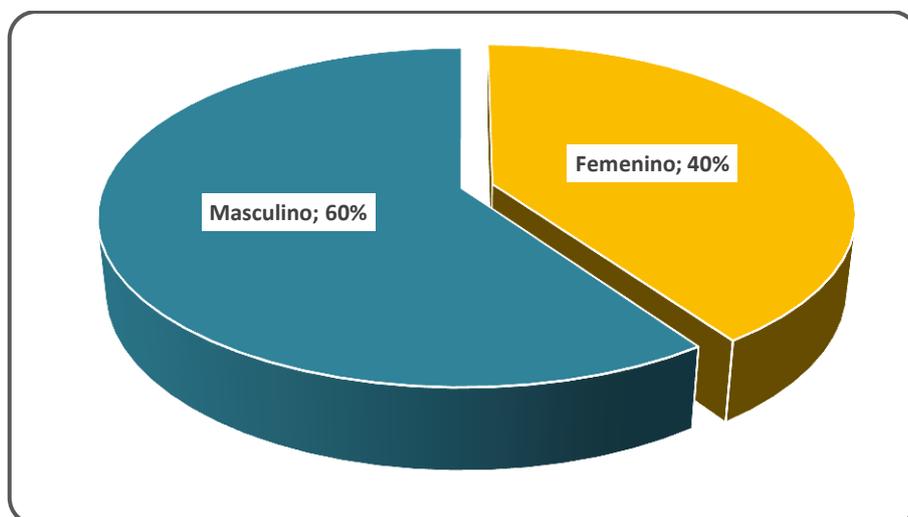
Servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, según Género, Caraz – Ancash, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	38	40,4
	Masculino	56	59,6
Total		94	100,0

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador.

Figura 01:

Servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, según Género, Caraz – Ancash, 2017.



INTERPRETACIÓN:

La muestra considerada para el estudio consideró a 38 mujeres y 56 varones (40% y 60% aproximadamente).

Tabla 02:

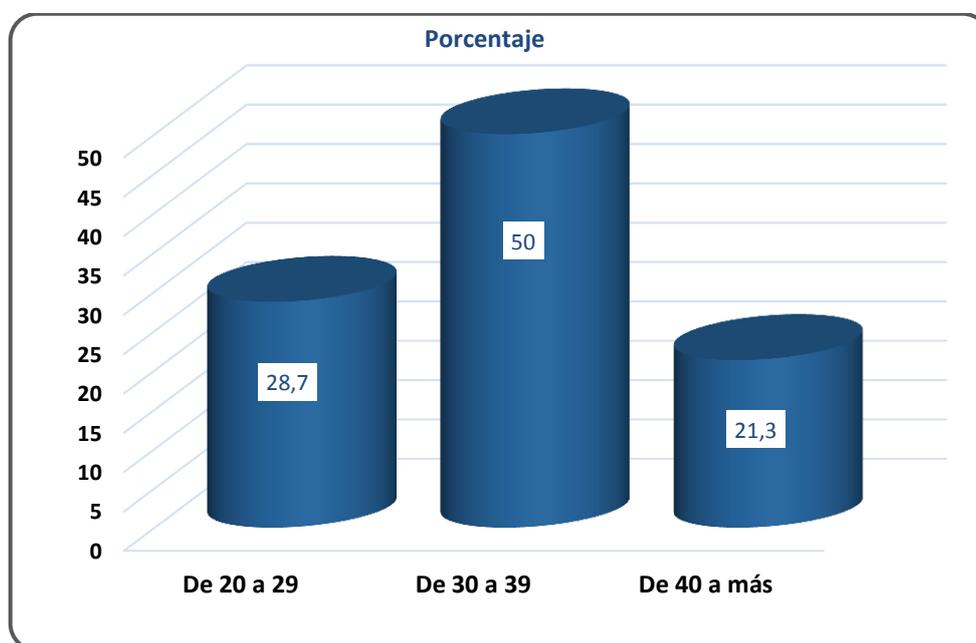
Servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, según su Edad, Caraz – Ancash, 2017.

Edad (Agrupada)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De 20 a 29	27	28,7	28,7	28,7
De 30 a 39	47	50,0	50,0	78,7
De 40 a más	20	21,3	21,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador

Figura 02:

Servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, según su Edad, Caraz – Ancash, 2017.



INTERPRETACIÓN:

Estratificando a la muestra se observó que el 50% de los servidores público encuestados presentaron una edad de 30 a 39 años; también se observó que solo el 21.3% de los servidores públicos sujetos al nuevo régimen laboral privado en el Perú, presentaron una edad de 40 años a más, el resto fueron jóvenes menores de 30 años de edad.

Tabla 03:

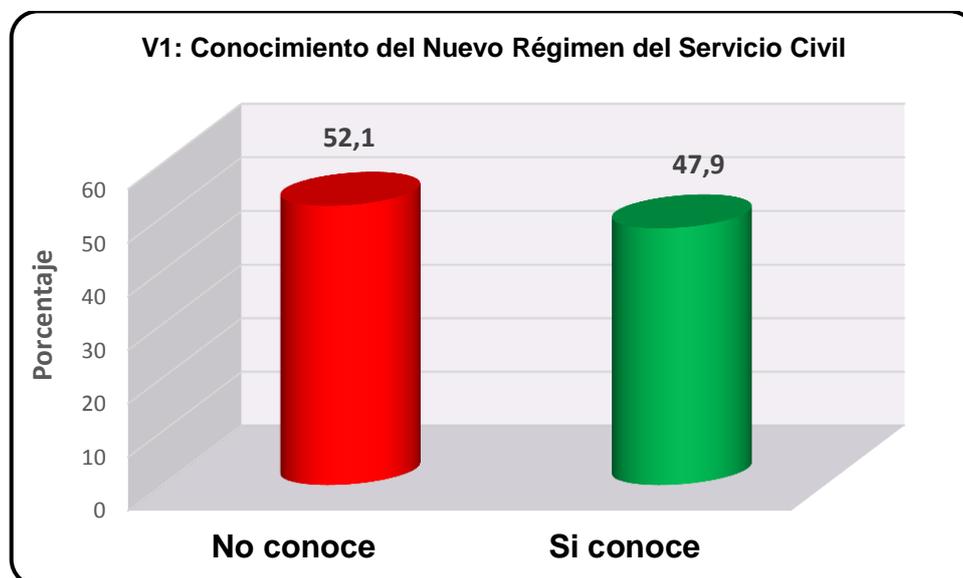
Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre el Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017.

V1: Conocimiento del Nuevo		
Régimen del Servicio Civil	Frecuencia	Porcentaje
No conoce	49	52,1
Si conoce	45	47,9
Total	94	100,0

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador

Figura 03:

Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre el Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017



INTERPRETACIÓN

Según la encuesta aplicada se conoció que el 52,1% de los servidores públicos no tuvieron conocimiento del nuevo régimen del servicio público, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz.

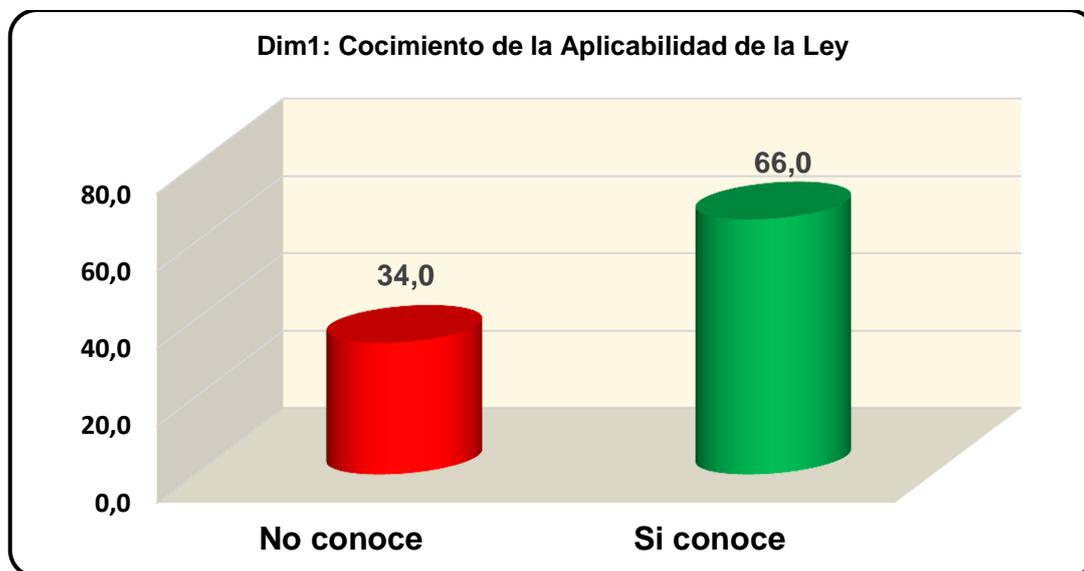
Tabla 04:

Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre la aplicabilidad de Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017.

Dim1: Cociamiento de la Aplicabilidad de la Ley	Frecuencia	Porcentaje
No conoce	32	34.0
Si conoce	62	66.0
Total	94	100.0

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador.

Figura 04: Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre la aplicabilidad de Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017.



INTERPRETACIÓN:

En la figura precedente se observó en los servidores públicos que un 34% no conoce respecto a la aplicabilidad del Nuevo régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728. Esto definitivamente es una desventaja para conocer poder evaluar los beneficios de esta nueva ley.

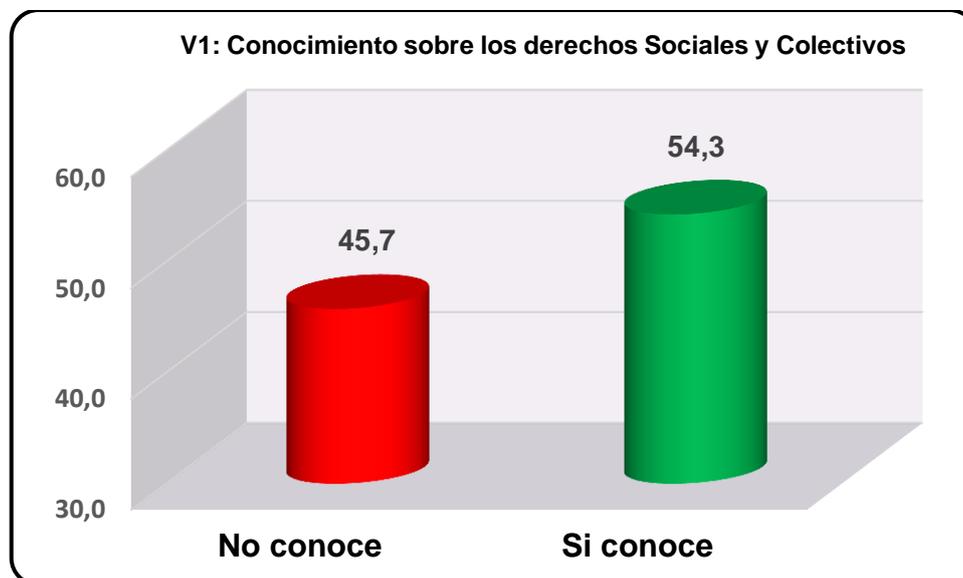
Tabla 05:

Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre el conocimiento de los derechos sociales y colectivos del Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017.

Dim2: Conocimiento de los Derechos Sociales y Colectivos	Frecuencia	Porcentaje
No conoce	43	45.7
Si conoce	51	54.3
Total	94	100.0

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador.

Figura 05: Servidores públicos según el conocimiento que tienen sobre el conocimiento de los derechos sociales y colectivos del Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz – Ancash, 2017.



INTERPRETACIÓN:

En la figura precedente se observó en los servidores públicos que un 45.7% desconoce respecto de los derechos Sociales y Colectivos del Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728. Solo el 54.3% tiene conocimiento de los beneficios que tiene la nueva ley respecto a los beneficios sociales y colectivos.

Tabla 06:

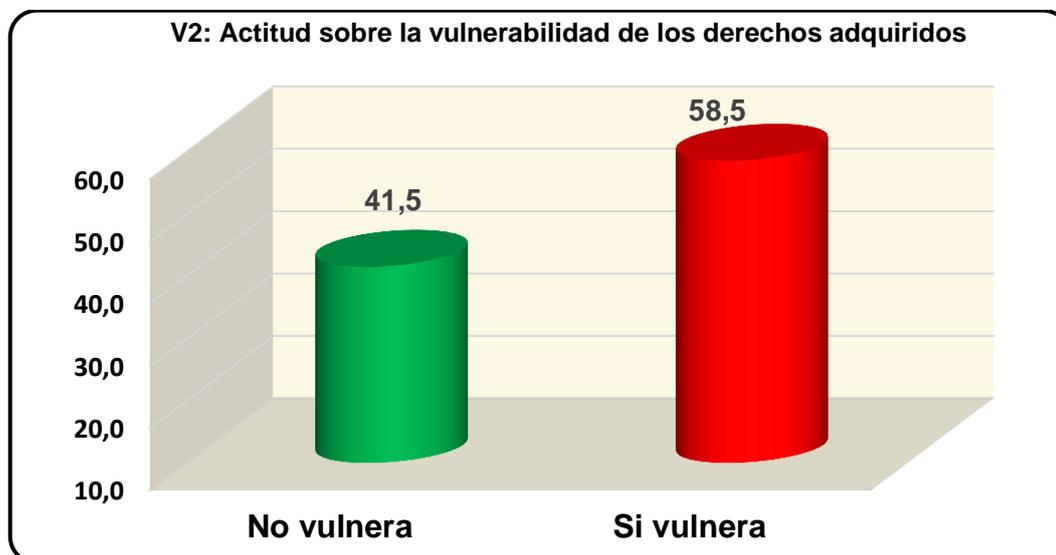
Servidores públicos según la Actitud que presentan respecto a la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú. Caraz-Ancash, 2017.

V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	Frecuencia	Porcentaje
No vulnera	39	41.5
Si vulnera	55	58.5
Total	94	100.0

Fuente: Información obtenida mediante encuesta y procesada por el propio investigador.

Figura 06:

Servidores públicos según la Actitud que presentan respecto a la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú. Caraz-Ancash, 2017.



INTERPRETACION

En la figura y tabla precedentes se plasmó que el 58.5% de los servidores públicos presentaron una actitud de vulneración a sus beneficios sociales adquiridos con el nuevo régimen del servicio civil.

3.3. PRUEBAS ESTADISTICAS

HIPÓTESIS GENERAL

H0: El conocimiento del nuevo régimen de la ley del servicio civil **no está relacionado** con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El conocimiento de la ley del nuevo régimen del servicio civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Tabla cruzada

			V1: Nuevo Régimen del Servicio Civil		
			No conoce	Si conoce	Total
V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	No vulnera	Recuento	27	12	39
		%Porcentaje	55.1%	26.7%	41.5%
	Si vulnera	Recuento	22	33	55
		%Porcentaje	44.9%	73.3%	58.5%
Total		Recuento	49	45	94
		%Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,813 ^a	1	0.005		
Corrección de continuidad ^b	6.686	1	0.010		
Razón de verosimilitud	7.965	1	0.005		
Prueba exacta de Fisher				0.007	0.005
Asociación lineal por lineal	7.730	1	0.005		
N de casos válidos	94				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.277	0.005
N de casos válidos		94	

INTERPRETACIÓN:

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,010, y esto es menor que el 5% de significación de la prueba ($< 0,05$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5% (0.05), la variable V1: Conocimiento del nuevo régimen de la ley del servicio civil, se relaciona significativamente con la

variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Después de las consideraciones sobre la asociación mediante la prueba de Chi-cuadrado, se observa en cuadro de medidas de simetría que el grado de relación o asociación entre estas dos variables es 0.227 (coeficiente de contingencia), lo que demuestra que esta relación entre las variables V1: Conocimiento del nuevo régimen de la ley del servicio civil, y la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos, tienen poca relación o efecto de variable V1 sobre la otra V2.

También se puede observar en la tabla cruzada que un 55.1% de los servidores que no conocen la ley del nuevo régimen del servicio Civil, son precisamente los que tienen una actitud hacia la no vulneración de la ley en cuanto a los beneficios sociales adquiridos; así mismo el 73.3% de los servidores que si conoces la ley aseveran que ésta si vulnera sus beneficios sociales adquiridos.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Ho: El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Tabla cruzada

			Dim1: Conocimiento de la		Total
			Aplicabilidad de la Ley		
			No conoce	Si conoce	
V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	No vulnera	Recuento	18	21	39
		%Porcentaje	56.3%	33.9%	41.5%
	Si vulnera	Recuento	14	41	55
		%Porcentaje	43.8%	66.1%	58.5%
Total		Recuento	32	62	94
		%Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,354 ^a	1	0.037		
Corrección de continuidad ^b	3.481	1	0.062		
Razón de verosimilitud	4.333	1	0.037		
Prueba exacta de Fisher				0.048	0.031
Asociación lineal por lineal	4.308	1	0.038		
N de casos válidos	94				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,28.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

INTERPRETACIÓN:

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,062, (6.2%) con la corrección por continuidad y esto es mayor que el 5% de significación de la prueba ($> 0,05$), no rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5%, que la dimensión 1: Conocimiento de la aplicabilidad de la ley del nuevo régimen del servicio civil, no se relaciona significativamente con la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

También se puede observar en la tabla cruzada que no existe muchas discrepancias entre la variable actitud sobre la vulnerabilidad en cada categoría

de la dimensión sobre si conocen la aplicabilidad de la ley de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

Ho: El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,699 ^a	1	0.010		
Corrección de continuidad ^b	5.656	1	0.017		
Razón de verosimilitud	6.756	1	0.009		
Prueba exacta de Fisher				0.012	0.009
Asociación lineal por lineal	6.628	1	0.010		
N de casos válidos	94				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 17,84.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	0.258	0.010
N de casos válidos		94	

INTERPRETACIÓN:

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,017, y esto es menor que el 5% de significación de la prueba ($< 0,05$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5%, Dimensión de la variable V1, DIM: conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil, **se relaciona significativamente** con la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Cabe agregar que se puede medir la fuerza de asociación o relación de estas dos variables sobre la asociación vista mediante la prueba de Chi-cuadrado, al respecto se observa en cuadro de medidas de simetría que el grado de relación o asociación entre estas dos variables es 0.258 (coeficiente de contingencia), lo que demuestra que esta relación entre la dimensión de la variable 1: conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil, presenta un grado de asociación o relación débil sobre la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos.

3.4. CONTRASTES DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04

H0: El género o la edad *no está relacionada* con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

H1: El género o la edad si está relacionada con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

a) Prueba para Género y V2: vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Tabla cruzada

		Genero			
		Femenino	Masculino	Total	
V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	No vulnera	Recuento	17	22	39
		% de Genero	44.7%	39.3%	41.5%
	Si vulnera	Recuento	21	34	55
		% de Genero	55.3%	60.7%	58.5%
Total		Recuento	38	56	94
		% de Genero	100.0%	100.0%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,277 ^a	1	0.599		
Corrección de continuidad ^b	0.098	1	0.754		
Razón de verosimilitud	0.277	1	0.599		
Prueba exacta de Fisher				0.672	0.376
Asociación lineal por lineal	0.274	1	0.601		
N de casos válidos	94				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 15,77.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

INTERPRETACIÓN:

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,754, y esto es mayor que el 5% de significación de la prueba, entonces no rechazamos la hipótesis nula por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5%, el Género, no se relaciona significativamente con la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Podemos concluir que la actitud que se tiene respecto la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, no tiene que ver con el género o sexo de la persona que labora en el sector público de Caraz-Ancash.

b) Prueba para la Edad y V2: vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Tabla cruzada

					Edad			Total
					De 20 a 29	De 30 a 39	De 40 a más	
V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	No vulnera	Recuento	10	18	11	39		
		% Porcentaje	37.0%	38.3%	55.0%	41.5%		
	Si vulnera	Recuento	17	29	9	55		
		% Porcentaje	63.0%	61.7%	45.0%	58.5%		
Total		Recuento	27	47	20	94		
		% Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,922 ^a	2	0.383
Razón de verosimilitud	1.898	2	0.387
Asociación lineal por lineal	1.337	1	0.248
N de casos válidos	94		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,30.

INTERPRETACIÓN:

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,754, y esto es mayor que el 5% de significación de la prueba, entonces no rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5%, la Edad, no se relaciona significativamente con la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Podemos concluir que la actitud que se tiene respecto la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, no tiene que ver con la edad del servidor público.

Como el p- valor que se observa en la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,754, y esto es mayor que el 5% de significación de la prueba, entonces no rechazamos la hipótesis nula por lo tanto, podemos concluir que a un nivel de significancia del 5%, el Género, no se relaciona significativamente con la variable V2: actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

4.1. A nivel de marco teórico

Los efectos del cambio al nuevo régimen del servicio civil, en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, tienen naturaleza conculcatoria de derechos laborales; pues, la Ley que regula el régimen del servicio civil establece que dichos trabajadores que opten por su traslado al nuevo régimen, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral; perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo, tales como pago de vestuario, vacaciones útiles, capacitación ilimitada, seguro médico privado, entre otros.

La naturaleza conculcatoria de la Ley del Servicio Civil respecto de los derechos adquiridos mediante negociación colectiva, significa una flagrante transgresión al principio de los derechos adquiridos que rige en el ámbito del derecho laboral.

Asimismo, la naturaleza conculcatoria de la Ley del Servicio Civil respecto de los derechos adquiridos mediante negociación colectiva, significa una flagrante transgresión al principio de progresividad de los derechos laborales; según el cual, la ley debe fomentar la progresiva mejora en el goce de los beneficios sociales reconocidos a todos los trabajadores. Sin embargo, la Ley del Servicio Civil, en este aspecto, parece ir en contra de dicho principio, al representar un retroceso en el goce de aquellos beneficios sociales adquiridos mediante negociación colectiva.

La disposición legal en el sentido que los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por su traslado al nuevo régimen del servicio civil, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral, perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo; resulta ser una disposición que desmotiva a tales servidores a trasladarse al nuevo régimen.

4.2. A nivel de los resultados

Todo nuestro proceso de búsqueda de nuevas informaciones y/o conocimientos del presente trabajo gira en torno de establecer cuáles son los efectos que se generarían con el cambio al nuevo régimen del servicio civil, en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú, donde para los resultados del análisis de correlación en las variables nuevo régimen del servicio civil y la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado; los datos de dichas variables y sus respectivas dimensiones, se elaboraron una base de datos y de tal forma realizar el análisis estadístico descriptivo según el conocimiento o no del nuevo régimen del servicio civil, de sus dimensiones: conocimiento de la aplicabilidad de la Ley, de los conocimientos de los derechos sociales y colectivos y para la variable actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos y finalizando con el análisis correlacional, para medir si se relacionan o no las variables en estudio.

Estratificando a la muestra se observó que el 50% de los servidores público encuestados presentaron una edad de 30 a 39 años; también se observó que solo el 21.3% de los servidores públicos sujetos al nuevo régimen laboral privado en el Perú, presentaron una edad de 40 años a más, el resto fueron jóvenes menores de 30 años de edad.

Según la encuesta aplicada se conoció que el 52,1% de los servidores públicos no tuvieron conocimiento del nuevo régimen del servicio público, regulado por el Decreto Legislativo No. 728, Caraz. Asimismo un 34% no conoce respecto a la aplicabilidad del Nuevo régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728. Esto definitivamente es una desventaja para conocer poder evaluar los beneficios de esta nueva ley.

De acuerdo a la encuesta se observó en los servidores públicos que un 45.7% desconoce respecto de los derechos Sociales y Colectivos del Nuevo Régimen del Servicio Civil, regulado por el Decreto Legislativo No. 728. Solo el 54.3% tiene conocimiento de los beneficios que tiene la nueva ley respecto a los beneficios sociales y colectivos de la misma forma se observó que el 58.5% de los servidores públicos presentaron una actitud de vulneración a sus beneficios sociales adquiridos con el nuevo régimen del servicio civil.

De esta manera se concluyó en que El conocimiento de la ley del nuevo régimen del servicio civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú; El grado de asociación entre las dos variables es muy bajo (0.227)El 50% de los servidores públicos de los encuestados de la muestra tuvieron una edad de 30 a menos de 40, el 29% fueron jóvenes (menos de 30 años); también se consignó que 38 fueron de sexo femenino (40.4%).

El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

Tanto el género como la edad de forma individual no están relacionada con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

Los efectos del cambio al nuevo régimen del servicio civil, en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, tienen naturaleza conculcatoria de derechos laborales; pues, la Ley que regula el régimen del servicio civil establece que dichos trabajadores que opten por su traslado al nuevo régimen, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral; perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo, tales como pago de vestuario, vacaciones útiles, capacitación ilimitada, seguro médico privado, entre otros.

La naturaleza conculcatoria de la Ley del Servicio Civil respecto de los derechos adquiridos mediante negociación colectiva, significa una flagrante transgresión al principio de los derechos adquiridos que rige en el ámbito del derecho laboral. Asimismo, la naturaleza conculcatoria de la Ley del Servicio Civil respecto de los derechos adquiridos mediante negociación colectiva, significa una flagrante transgresión al principio de progresividad de los derechos laborales; según el cual, la ley debe fomentar la progresiva mejora en el goce de los beneficios sociales reconocidos a todos los trabajadores. Sin embargo, la Ley del Servicio Civil, en este aspecto, parece ir en contra de dicho principio, al representar un retroceso en el goce de aquellos beneficios sociales adquiridos mediante negociación colectiva. La disposición legal en el sentido que los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por su traslado al nuevo régimen del servicio civil, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral, perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo; resulta ser una disposición que desmotiva a tales servidores a trasladarse al nuevo régimen.

5.2. Conclusiones específicas

1. El conocimiento de la ley del nuevo régimen del servicio civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú; El grado de asociación entre las dos variables es muy bajo (0.227)El 50% de los servidores públicos de los encuestados de la muestra tuvieron una edad de 30 a menos de 40, el 29% fueron jóvenes (menos de 30 años); también se consignó que 38 fueron de sexo femenino (40.4%).
2. No se puede establecer por cuanto aún no se aplica en el Perú.
3. El conocimiento sobre la Aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.
4. El conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.
5. Tanto el género como la edad de forma individual no están relacionada con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la conculcación de derechos adquiridos llegado el momento en que se aplique esta norma podría regularse a nivel jurisprudencial el destino de tales beneficios adquiridos.
2. El Tribunal constitucional como máximo intérprete de la constitución y por ende de los derechos laborales reconocidos por esta, quien en su momento se pronuncie respecto de la transgresión del principio de progresividad de los derechos laborales, que contiene el nuevo régimen del servicio civil.
3. Debe existir una adecuada difusión, por parte del estado o de las organizaciones sindicales, respecto de las ventajas y desventajas que va a significar el cambio al nuevo régimen del servicio civil.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Balbi, C. (1994): "*Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú*"; DESCO, Lima.
- Balbín, E. (2008): "*Sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores y la normativa presupuesta*"; en: "Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Grijley, Lima.
- Bernedo, J (1998): "La difícil encrucijada sindical peruana"; en revista "Análisis Laboral", Lima.
- Blancas, C (1994): "La Reforma Laboral en Debate"; Diálogo entre Laboralistas. En revista "Cuadernos Laborales", Año XIV, Nº 100, Lima.
- Chávez, H. (1997): "*Instituciones del Derecho de Estabilidad en el Empleo y la Nueva Política Económica*"; Editorial: Gráfica Futuro S.R.L. Trujillo.
- De La Cueva, M. (1998): "*Las Fuentes del Derecho de Trabajo*"; Editorial Civitas, Madrid.
- De Los Heros, A (1994): "Nuevo Contexto Laboral: hacia un nuevo acuerdo laboral"; en revista IUS ET VERITAS, editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Año V, Nº 08, Lima.
- Gómez, F (1996): "Derecho del Trabajo: Relaciones Individuales de Trabajo"; Editorial San Marcos, Lima-Perú.
- Neves, J (1998): "Derecho Colectivo del Trabajo"; en revista "Análisis Laboral", agosto-1998; Lima.
- Pasco, M (2001): "Derecho del Trabajo"; Materiales de Enseñanza, PUCP, Lima-Perú.
- Rendón, J (2005): "Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo"; Editorial San Marcos, 3ra. Edición, Lima.
- Saco, R (1998): "Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Personal"; en revista "Análisis Laboral", Lima, enero-1998.

Saldaña, H. (2000): "*Flexibilización laboral en el Perú: Su impacto en el sindicalismo*"; Tesis para optar el grado de Maestro en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

Serkovic, G (1998): "*¿Hacia dónde va el Derecho del Trabajo?*"; en revista "Análisis Laboral", febrero-1998, Lima.

Servir (2012): "El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma"; Autoridad Nacional del Servicio Civil, mayo-2012, Lima.

Sulmont, D y Tavera, J (1995): "Economía y Sociología de la Empresa en el Perú"; en "El Perú frente al Siglo XXI", Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel Editores. PUCP, Fondo Editorial, 1ra. edición, Lima-Perú.

Vásquez, A. (1986): "*Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*"; Ediciones Jurídicas, 1ra. Edición, Buenos Aires.

Referencias normativas:

- Constitución Política del Perú de 1993.

- Convenio N° 151 – OIT: CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- Decreto Legislativo N° 1057 – Ley del Contrato Administrativo de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento de la Ley del Contrato Administrativo de Servicios.
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM: Norma que modifica el Reglamento de la Ley del Contrato Administrativo de Servicios.
- Ley N° 29849 – Ley de eliminación del Contrato Administrativo de Servicios.
- Ley N° 24041 que establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente durante más de un años de labores ininterrumpidas, no pueden ser cesados sino por las causales contempladas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.
- Decreto Supremo N° 003-2010-TR: Norma que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 026-82-PCM: Norma que adecua el D.S. N° 003-82-PCM a las disposiciones del Convenio N° 151 – OIT “Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, en las organizaciones sindicales de servidores públicos.

Páginas web:

www.servir.gob.pe

ANEXO

Anexo 1:

a) Instrumento (cuestionario)

ENCUESTA A TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL

PRIVADO

Género: 1. Masculino 2. Femenino

Edad: _____

V1: Nuevo Régimen del Servicio Civil	Opción de respuesta	
	SI	NO
DIMENSIÓN 1: Conocimientos sobre la Aplicabilidad de la ley		
VI01 - Ha escuchado Ud. sobre las disposiciones de la ley del servicio civil		
VI02 - Sabe Ud. qué regula el nuevo régimen del servicio civil		
VI03 - Sabe Ud. si el nuevo régimen del servicio civil es obligatorio para todos los servidores públicos		
VI04 - Sabe Ud. si el proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil ya se encuentra en marcha		
DIMENSIÓN 2: Conocimientos sobre derechos sociales		
VI05 - Sabe Ud. desde cuando es aplicable el capítulo referido a los derechos colectivos de la ley servicio civil.		
VI06 - Ha escuchado Ud. sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus beneficios		
VI07 - Conoce Ud. Si los convenios OIT ratificados por un país tiene la misma obligatoriedad que una recomendación		
VI08 - Conoce Ud. que los servicios públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por cambiarse al nuevo régimen del servicio civil, perderían todos los beneficios sociales adquiridos por convenios colectivos		
V2: Actitud sobre la Vulnerabilidad de los derechos adquiridos		
VD01 - Actualmente en la entidad en la cual presta servicios, percibe beneficios sociales adquiridos por medio de convenios colectivos		
VD02 - Considera Ud. que el nuevo servicio civil es ventajoso en materia de goce de beneficios sociales		
VD03 - Optaría Ud. por cambiarse al nuevo régimen del servicio civil		
VD04 - Considera Ud. que el nuevo régimen del servicio civil vulnera el convenio 154 OIT.		
VD05 - Cree Ud. que la Ley del Servicio Civil incumple los convenios con la OIT referidos a la Administración Pública.		
VD06 - Considera Ud. que el nuevo Servicio Civil es bueno para la administración pública		
D07 - Considera Ud. si la ley del servicio civil protege la libertad sindical		

b) Cuadro de validación de jueces y expertos

TÍTULO DE LA TESIS: “ EFECTOS ASOCIADOS DEL CAMBIO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÙ”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LAS DISPOSICIONES DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY	HA ESCUCHADO UD. SOBRE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. QUÉ REGULA EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL ES OBLIGATORIO PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL YA SE ENCUENTRA EN MARCHA			✓		✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTOS SOBRE DERECHOS	SABE UD. DESDE CUANDO ES APLICABLE EL CAPÍTULO REFERIDO A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LA LEY SERVICIO CIVIL.			✓		✓		✓		✓		
		HA ESCUCHADO UD. SOBRE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y SUS BENEFICIOS			✓		✓		✓		✓		
		CONOCE UD. SI LOS CONVENIOS OIT RATIFICADOS POR UN PAIS TIENE LA MISMA OBLIGATORIEDAD QUE UNA RECOMENDACIÓN			✓		✓		✓		✓		

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ -2017	CONOCE UD. QUE LOS SERVICIOS PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA QUE OPTEN POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, PERDERÍAN TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	ACTUALMENTE EN LA ENTIDAD EN LA CUAL PRESTA SERVICIOS, PERCIBE BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES VENTAJOSO EN MATERIA DE GOCE DE BENEFICIOS SOCIALES			✓		✓		✓		✓	
	OPTARÍA UD. POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL VULNERA EL CONVENIO 154 OIT.			✓		✓		✓		✓	
	CREE UD. QUE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL INCUMPLE LOS CONVENIOS CON LA OIT REFERIDOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES BUENO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. SI LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PROTEGE LA LIBERTAD SINDICAL			✓		✓		✓		✓	

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE “ EFECTOS ASOCIADOS DEL CAMBIO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÙ”

OBJETIVO: APLICARLO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE CARAZ

DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE CARAZ

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Colchado Huiza Zaragoso Doni

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración

VALORACIÓN

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------



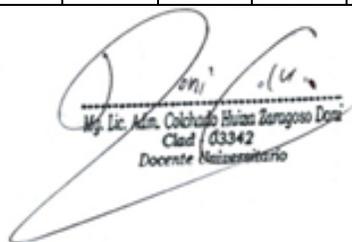
Miguel Esquivel Infantes
Mg. En Administración
CLAD N° 03338

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: “ EFECTOS ASOCIADOS DEL CAMBIO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÙ”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LAS DISPOSICIONES DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY	HA ESCUCHADO UD. SOBRE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. QUÉ REGULA EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL ES OBLIGATORIO PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL YA SE ENCUENTRA EN MARCHA			✓		✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTOS SOBRE DERECHOS	SABE UD. DESDE CUANDO ES APLICABLE EL CAPÍTULO REFERIDO A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LA LEY SERVICIO CIVIL.			✓		✓		✓		✓		
		HA ESCUCHADO UD. SOBRE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y SUS BENEFICIOS			✓		✓		✓		✓		
		CONOCE UD. SI LOS CONVENIOS OIT RATIFICADOS POR UN PAIS TIENE LA MISMA OBLIGATORIEDAD QUE UNA RECOMENDACIÓN			✓		✓		✓		✓		

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ -2017	CONOCE UD. QUE LOS SERVICIOS PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA QUE OPTEN POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, PERDERÍAN TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	ACTUALMENTE EN LA ENTIDAD EN LA CUAL PRESTA SERVICIOS, PERCIBE BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES VENTAJOSO EN MATERIA DE GOCE DE BENEFICIOS SOCIALES			✓		✓		✓		✓	
	OPTARÍA UD. POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL VULNERA EL CONVENIO 154 OIT.			✓		✓		✓		✓	
	CREE UD. QUE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL INCUMPLE LOS CONVENIOS CON LA OIT REFERIDOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES BUENO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. SI LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PROTEGE LA LIBERTAD SINDICAL			✓		✓		✓		✓	



Mg. Lic. Adm. Colchayo Huiza Zaragoza Daza
 Cdad / 03342
 Docente Maestrantado

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: “ EFECTOS ASOCIADOS DEL CAMBIO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÙ”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LAS DISPOSICIONES DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY	HA ESCUCHADO UD. SOBRE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. QUÉ REGULA EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL ES OBLIGATORIO PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS			✓		✓		✓		✓		
		SABE UD. SI EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL YA SE ENCUENTRA EN MARCHA			✓		✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTOS SOBRE DERECHOS	SABE UD. DESDE CUANDO ES APLICABLE EL CAPÍTULO REFERIDO A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LA LEY SERVICIO CIVIL.			✓		✓		✓		✓		
		HA ESCUCHADO UD. SOBRE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y SUS BENEFICIOS			✓		✓		✓		✓		
		CONOCE UD. SI LOS CONVENIOS OIT RATIFICADOS POR UN PAIS TIENE LA MISMA OBLIGATORIEDAD QUE UNA RECOMENDACIÓN			✓		✓		✓		✓		

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ -2017	CONOCE UD. QUE LOS SERVICIOS PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA QUE OPTEN POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, PERDERÍAN TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	ACTUALMENTE EN LA ENTIDAD EN LA CUAL PRESTA SERVICIOS, PERCIBE BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES VENTAJOSO EN MATERIA DE GOCE DE BENEFICIOS SOCIALES			✓		✓		✓		✓	
	OPTARÍA UD. POR CAMBIARSE AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL VULNERA EL CONVENIO 154 OIT.			✓		✓		✓		✓	
	CREE UD. QUE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL INCUMPLE LOS CONVENIOS CON LA OIT REFERIDOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. QUE EL NUEVO SERVICIO CIVIL ES BUENO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			✓		✓		✓		✓	
	CONSIDERA UD. SI LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PROTEGE LA LIBERTAD SINDICAL			✓		✓		✓		✓	

FIRMA DEL EVALUADOR


 Abogado LORENZO S. MENACHO RIVERA
 Magister en Gestión Pública
 R.N. N° 0020-2016-UCV
 UCV 37038

Confiabilidad del cuestionario respecto a la Variable 1: Conocimiento del Nuevo Régimen del Servicio Civil

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,708	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VI01 - Ha escuchado Ud. sobre las disposiciones de la ley del servicio civil	4,32	3,811	0,408	0,682
VI02 - Sabe Ud. desde cuando es aplicable el capítulo referido a los derecho colectivos de la ley servicio civil.	4,71	3,304	0,494	0,657
VI03 - Sabe Ud. si el nuevo régimen del servicio civil es obligatorio para todos los servicores públicos	4,49	3,543	0,406	0,678
VI04 - Sabe Ud. si el proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil ya se encuentra en marcha	4,49	3,500	0,434	0,672
VI05 - Sabe Ud. qué regula el nuevo régimen del servicio civil	4,39	3,553	0,487	0,664
VI06 - Ha escuchado Ud. sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus beneficios	4,57	3,602	0,332	0,695
VI07 - Conoce Ud. Si los convenios OIT ratificados por un país tiene la misma obligatoriedad que una recomendación	4,67	3,492	0,380	0,685
VI08 - Conoce Ud. que los servicios públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por cambiarse al nuevo régimen del servicio civil, perderían todos los beneficios sociales adquiridos por convenios colectivos	4,69	3,635	0,297	0,704

b) Confiabilidad Variable 2: Actitud sobre la Vulnerabilidad de los derechos adquiridos

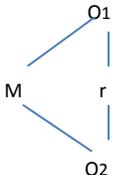
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,612	7

Estadísticas de total de elemento

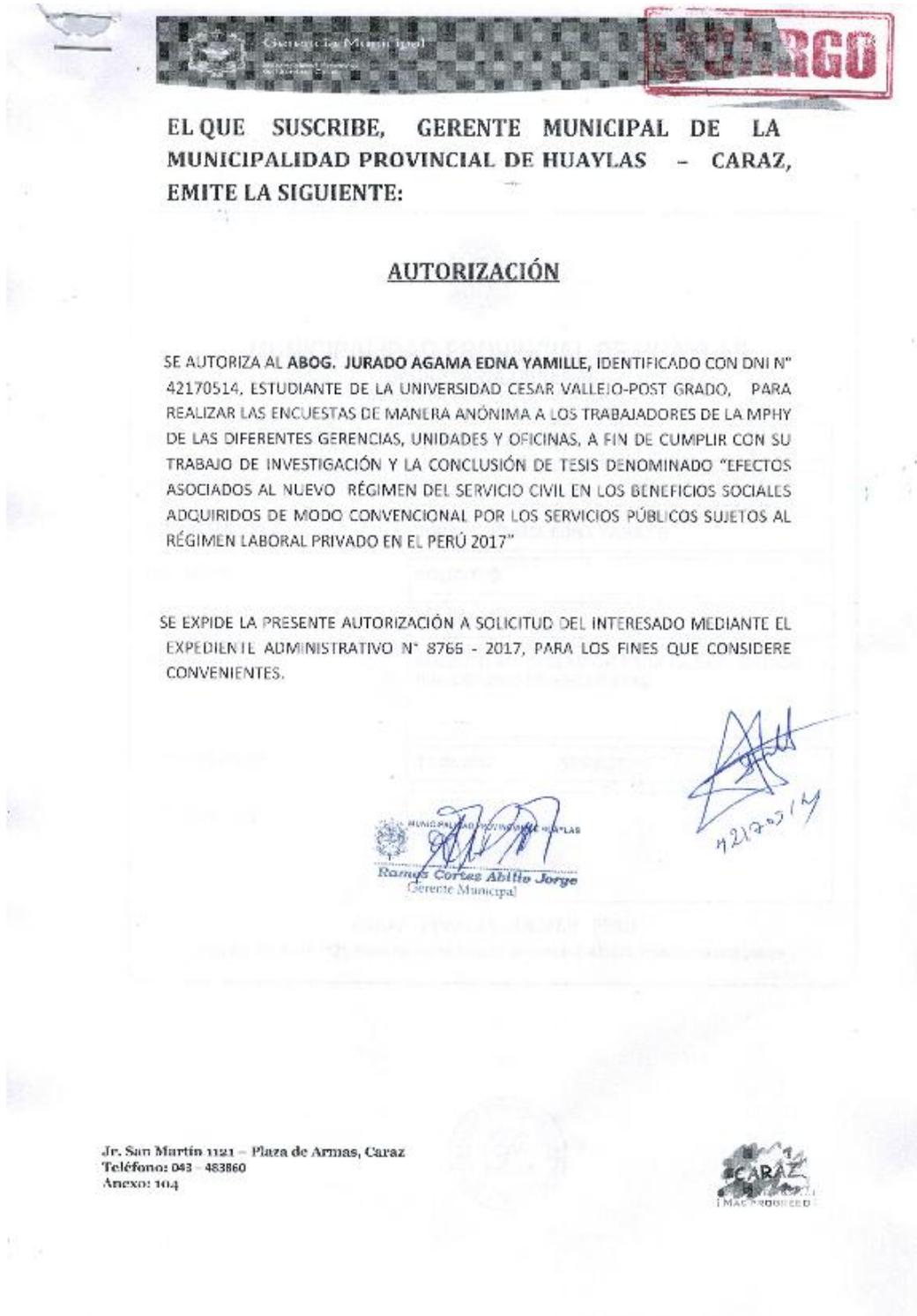
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VD01 - Actualmente en la entidad en la cual presta servicios, percibe beneficios sociales adquiridos por medio de convenios colectivos	3,36	3,158	0,060	0,661
VD02 - Considera Ud. que el nuevo servicio civil es ventajoso en materia de goce de beneficios sociales	3,28	2,761	0,311	0,580
VD03 - Optaría Ud. por cambiarse al nuevo régimen del servicio civil	3,28	2,353	0,606	0,473
VD04 - Considera Ud. que el nuevo régimen del servicio civil vulnera el convenio 154 OIT.	3,39	2,542	0,453	0,530
VD05 - Cree Ud. que la Ley del Servicio Civil incumple los convenios con la OIT referidos a la Administración Pública.	3,22	2,691	0,374	0,559
VD06 - Considera Ud. que el nuevo Servicio Civil es bueno para la administración pública	3,15	2,730	0,387	0,556
VD07 - Sabe Ud. si la ley del servicio civil protege la libertad sindical	3,49	3,027	0,151	0,631

Anexo 2: Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	TIPO DE INVESTIGACION
EFECTOS ASOCIADOS DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LOS BENEFICIOS SOCIALES ADQUIRIDOS DE MODO CONVENCIONAL POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ	¿Cuáles son los efectos asociados del nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú?	<p><i>Objetivo General:</i></p> <p>Analizar la asociación del nuevo régimen del servicio civil, con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú. Caraz 2017.</p> <p><i>Objetivos Específicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características demográficas de conocimientos y actitudinales de los servidores públicos adscritos al nuevo régimen del servicio civil en el distrito de Caraz.2017 • Contrastar si el conocimiento sobre la aplicabilidad de la Ley del nuevo régimen del Servicio Civil se asocia con la actitud 	<p>H1</p> <p>El conocimiento de la ley del nuevo régimen del servicio civil está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.</p> <p>H0</p> <p>El conocimiento de la ley del nuevo régimen del servicio civil no está relacionado con la actitud sobre la vulnerabilidad de los beneficios sociales</p>	<p>Variable I:</p> <p>Nuevo Régimen del Servicio Civil</p>	<p>CONOCIMIENTO SOBRE LA APLICABILIDAD DE LA LEY</p>	<p>¿Ha escuchado usted sobre las disposiciones de la Ley del Servicio Civil?</p> <p>¿Sabe usted que regula el nuevo régimen del Servicio Civil?</p> <p>¿Sabe usted si el nuevo régimen del Servicio Civil es obligatorio para todos los servidores públicos?</p> <p>¿Sabe usted si el proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil ya se encuentra en marcha?</p>	<p>El presente estudio tiene un diseño no experimental, transversal correlacional.</p>  <p>dónde:</p> <p>M: Muestra O1: Variable Nuevo régimen del Servicio Civil O2: Variable</p>
		<p>CONOCIMIENTO SOBRE DERECHOS SOCIALES Y COLECTIVOS</p>	<p>¿Sabe usted desde cuando es aplicable el capítulo referido a los derechos colectivos de la Ley Servicio Civil?</p> <p>¿Ha escuchado usted sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus beneficios?</p> <p>¿Conoce usted si los convenios OIT ratificados por un país, tiene la misma obligatoriedad que una recomendación?</p> <p>¿Conoce usted que los servicios públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que opten por cambiarse al nuevo régimen del Servicio Civil, perderían todos los beneficios sociales adquiridos por convenios colectivos?</p>				

<p>SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ 2017.</p>	<p>2017?</p>	<p>sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de modo los servidores públicos del distrito de Caraz 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrastar si el conocimiento sobre los Derechos Sociales y Colectivos del nuevo régimen del Servicio Civil se asocia con la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de los servidores públicos del distrito de Caraz 2017 • Identificar si las características demográficas género y edad de los servidores públicos están relacionadas con la actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos de los servidores públicos de Caraz 2017 	<p>adquiridos por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú.</p>	<p>Variable II:</p> <p>Actitud sobre la Vulnerabilidad de los Derechos Adquiridos</p>	<p>ACTITUD</p>	<p>¿Actualmente en la entidad en la cual presta servicios, percibe beneficios sociales adquiridos por medio de convenios colectivos?</p> <p>¿Considera usted que el nuevo Servicio Civil es ventajoso en materia de goce de beneficios sociales?</p> <p>¿Optaría usted por cambiarse al nuevo régimen del Servicio Civil?</p> <p>¿Considera usted que el nuevo régimen del Servicio Civil vulnera el convenio 154 OIT?</p> <p>¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil incumple los convenios con la OIT referidos a la administración pública?</p> <p>¿Considera usted que la nueva Ley de Servicio Civil es bueno para la administración pública?</p> <p>¿Considera usted si la Ley de Servicio Civil protege la libertad sindical?</p>	<p>Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos</p> <p>r : Relación de las variables de estudio</p>
--	--------------	--	--	--	-----------------------	--	---

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio





ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en el estudio titulado *“Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú 2017”*. Conducida por la alumna de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Yo.....

Identificado con DNI N° domiciliado en

Declaro que:

He leído la hoja de información que se me ha entregado

He podido hacer preguntas sobre el estudio

He recibido suficiente información sobre el estudio

He hablado con..... (Nombre de la investigadora).

Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que mi participación es confidencial

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones

Por lo tanto doy libremente mi conformidad para participar en el estudio

Firma-Participante

Firma-Investigador

Base de datos

Vista de Variables en SPSS 24

BDatos-Yamile-Corregido2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Volver a hacer una acción del usuario

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
6	VI02	Númerico	8	0	VI02 - Sabe Ud. desde cuando es aplicable el capitulo referido...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VI03	Númerico	8	0	VI03 - Sabe Ud. si el nuevo régimen del servicio civil es obligat...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VI04	Númerico	8	0	VI04 - Sabe Ud. si el proceso de implementación del nuevo ré...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VI05	Númerico	8	0	VI05 - Sabe Ud. qué regula el nuevo régimen del servicio civil	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VI06	Númerico	8	0	VI06 - Ha escuchado Ud. sobre la Organización Internacional ...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VI07	Númerico	8	0	VI07 - Conoce Ud. Si los convenios OIT ratificados por un país...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VI08	Númerico	8	0	VI08 - Conoce Ud. que los servicios públicos sujetos al régime...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VD01	Númerico	8	0	VD01 - Actualmente en la entidad en la cual presta servicios, ...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VD02	Númerico	8	0	VD02 - Considera Ud. que el nuevo servicio civil es ventajoso e...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VD03	Númerico	8	0	VD03 - Oportaria Ud. por cambiarse al nuevo régimen del servici...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VD04	Númerico	8	0	VD04 - Considera Ud. que el nuevo régimen del servicio civil vu...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VD05	Númerico	8	0	VD05 - Cree Ud. que la Ley del Servicio Civil incumple los con...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VD06	Númerico	8	0	VD06 - Considera Ud. que el nuevo Servicio Civil es bueno par...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VD07	Númerico	8	0	VD07 - Sabe Ud. si la ley del servicio civil protege la libertad si...	{0, No}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
20	SumaD1	Númerico	8	2	Suma D1 (1-4)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	SumaD2	Númerico	8	2	Suma D2 (5-8)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SumaV1	Númerico	8	2	Suma V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	SumaV2	Númerico	8	2	Suma V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Dim1_agr	Númerico	5	0	Dim1: Cocimiento de la Aplicabilidad de la Ley	{1, No cono...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Dim2_agr	Númerico	5	0	Dim2: Conocimiento de los Derechos Sociales y Colectivos	{1, No cono...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1_agr	Númerico	5	0	V1: Nuevo Régimen del Servicio Civil	{1, No cono...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V2_agr	Númerico	5	0	V2: Actitud sobre la vulnerabilidad de los derechos adquiridos	{1, No vulne...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

Volver a hacer una acción del usuario IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de Valores en SPSS 24

*BDatos-Yamile-Corregido2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	Item	Edad	Edad_Agru	Genero	VI01	VI02	VI03	VI04	VI05	VI06	VI07	VI08	VD01	VD02	VD03	VD04	VD05	VD06	VD07
1	1	38	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0
2	2	29	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0
3	3	29	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
4	4	34	2	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
5	5	40	3	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
6	6	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1
7	7	34	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
8	8	28	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
9	9	42	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
10	10	33	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0
11	11	41	3	2	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
12	12	37	2	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
13	13	29	2	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0
14	14	38	2	2	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0
15	15	33	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0
16	16	25	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0
17	17	29	2	2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1
18	18	30	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
19	19	23	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0
20	20	29	2	2	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
21	21	36	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
22	22	40	3	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
23	23	37	2	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON