

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS DE PROVIAS NACIONAL, LIMA - 2021”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
Para optar el Título Profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

HUAYTA ARNERO, CRISTHIAN CRISTOFER

ASESOR:

TIPISMANA NEYRA MARCO ANTONIO

VILLA EL SALVADOR
2021

DEDICATORIA

Principalmente a Dios y mi familia Huayta Arnero, por el cariño y apoyo que recibo para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminarme y ayudarme a completar este proyecto.

A mi abuelita Luisa Mayorca, que estaría muy orgulloso de mí.

A mi madre Rocio quien me impulsan a ser cada día mejor.

Así mismo a mi asesor Marco Tipismana y mis docentes de la universidad, que me apoyaron de manera continua.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	iv
LISTADO DE FIGURAS.....	vi
LISTADO DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.....	10
1.1 Contexto.....	10
1.2 Delimitación.....	12
1.2.1 Temporal.....	12
1.2.2 Espacial.....	12
1.3 Objetivos del informe de suficiencia.....	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2 Objetivos Específico.....	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes:.....	13
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	15
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1 Administración Pública.....	17
2.2.2 Compensación.....	17
2.2.3 Factores determinantes de la compensación.....	18
2.2.4 Compensación remunerativa.....	18
2.2.5 Gestión de compensación en el ámbito público.....	20
2.2.6 Regímenes laborales en el sector publico.....	20

2.2.7 Satisfacción laboral.....	23
2.2.8 Teoría de satisfacción laboral.....	25
2.2.9 Importancia de Satisfacción Laboral	26
2.2.10 Tránsito al régimen del servicio civil.....	27
2.3. Bases Conceptuales.....	28
2.4. Bases Normativa	29
CAPÍTULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO PROFESIONAL	31
3.1 Determinación y análisis del problema	31
3.1.1 Contexto Laboral.....	31
3.1.2 Descripción del problema	33
3.1.3 Metodología.....	37
3.1.4 Resultados del cuestionario	42
3.2 Modelo de solución propuesto	49
3.3 Resultados.....	58
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXO	68

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Compensación remunerativa</i>	19
Figura 2 <i>Gestión de la compensación remunerativa</i>	20
Figura 3 <i>Regímenes laborales</i>	21
Figura 4 <i>Organigrama interno de la ORH</i>	31
Figura 5 <i>Organigrama de Provias Nacional</i>	32
Figura 6 <i>Detalle de los conceptos remunerativos</i>	34
Figura 7 <i>Dimensión “Remuneración Básica”</i>	42
Figura 8 <i>Incentivos Salariales</i>	43
Figura 9 <i>Las prestaciones</i>	44
Figura 10 <i>Intrínsecas de los servidores</i>	45
Figura 11 <i>Afectiva de los servidores</i>	46
Figura 12 <i>Cronograma de actividades</i>	56
Figura 13 <i>Presupuesto Estimado</i>	57
Figura 14 <i>Gestión de compensación remunerativa</i>	58
Figura 15 <i>Satisfacción laboral</i>	59

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Compensación remunerativa DL 728</i>	22
Tabla 2 <i>Compensación remunerativa DL 1057</i>	23
Tabla 3 <i>Factores extrínsecos e intrínsecos</i>	26
Tabla 4 <i>Presupuesto anual de personal - 2021</i>	33
Tabla 5 <i>Características en compensación remunerativa según los Decretos Legislativos 728 y 1057</i>	35
Tabla 6 <i>Servidores activos en área de Recursos Humanos de Provias Nacional</i>	38
Tabla 7 <i>Escala tipo Likert</i>	39
Tabla 8 <i>Confiabilidad valores - criterios</i>	39
Tabla 9 <i>Confiabilidad gestión de la compensación remunerativa</i>	40
Tabla 10 <i>Confiabilidad Satisfacción laboral</i>	40
Tabla 11 <i>Prueba de Normalidad</i>	47
Tabla 12 <i>Correlación de Pearson</i>	48
Tabla 13 <i>Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil</i>	50

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene por objetivo determinar la relación entre gestión compensación remunerativa con satisfacción laboral en los servidores de la oficina recursos humanos de Provias Nacional, Lima – 2021; para ello se usó investigación no experimental y descriptivo correlacional, como instrumento la encuesta; la muestra estuvo conformada por 15 servidores.

El resultado de gestión de la compensación remunerativa nos muestra que el 53.33% de los servidores estudiados señala que están “en desacuerdo” o “indeciso” con el salario que reciben; esto es debido a que existe dos regímenes laborales y por ende distintos beneficios económicos.

Con respecto a la satisfacción laboral se muestra un 79.33% de servidores que están “De acuerdo y totalmente de acuerdo”, precisar que hay servidores que se encuentra insatisfechos principalmente que son representados con el 20.67% que indican que su remuneración no está acorde a su experiencia laboral.

Se comprueba la relación entre las dos variables con una correlación positiva media de 0.568. A partir de ello se elabora “Programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de Ley del servicio civil” con la finalidad de reducir la brecha en gestión compensación remunerativa y satisfacción laboral.

Palabras claves: gestión de compensación remunerativa, tránsito al régimen de servir, satisfacción laboral, programa de sensibilización, recursos humanos.

INTRODUCCIÓN

En el Perú es necesario investigar la gestión de compensaciones remunerativas y la satisfacción laboral, debido a que el talento humano es el activo más valioso de una institución pública. Hoy en día el área de recursos humanos cumple un papel trascendental en el desarrollo personal de los colaboradores. Colaboradores satisfechos laboralmente implica una reducción en los índices de rotación de personal y ausentismo. La buena gestión del talento humano conlleva a colaboradores motivados y comprometidos. SERVIR como ente rector establece los sistemas administrativos de gestión de recursos humanos, donde el Ss5.Subsistema gestión de compensación es de interés para el presente trabajo.

En el área recursos humanos de Provias Nacional, coexisten dos regímenes laborales: DL Nro 728; Así mismo en el segundo lugar existen trabajadores cuya relación laboral se basan en el régimen del DL Nro 1057, cada uno posee características de las compensaciones y beneficios distintos. Esas diferencias en los regímenes para un mismo puesto pueden generar insatisfacción en el centro de trabajo.

Por lo tanto, este trabajo de suficiencia profesional analizará en primer lugar la relación del sistema de compensación remunerativo y la satisfacción laboral; además de sus indicadores más representativos, para luego formular un programa de sensibilización al tránsito de servir acorde a las necesidades del área. Es por ese motivo se desarrolla en cada uno de los capítulos:

Capítulo I: Se detalla el contexto laboral del área, donde se desarrolló la delimitación y objetivos. Capítulo II se muestra los antecedentes internacionales y nacionales, bases teórica y normativas que servirán para sustento teórico. Capítulo III: Se desarrolla el contexto laboral, la metodología a usar para diagnosticar y hallar la relación entre las dos variables; de esa manera poder plantear una propuesta de mejora donde se busque sensibilizar a los servidores del área a poder continuar con el tránsito de servir estos temas se reflejan en la determinación y análisis del problema, modelo de solución propuesto y por último los supuestos resultados a obtener.

Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se arribó en el presente trabajo.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Contexto

En las últimas décadas se ha tomado más relevancia al estudio de las compensaciones ya que en muchas ocasiones existe un efecto directo en la satisfacción de los servidores y/o trabajadores.

El grado inadecuado en materia de compensación remunerativa puede conducir a un deterioro referente a satisfacción en el centro laboral. Una carencia en satisfacción laboral provoca desconfianza, ansiedad, rotación de personal, ausentismo, pérdida de competitividad, etc. Encontrar el punto de equilibrio entre la gestión de compensación y satisfacción laboral constituye un desafío y un objetivo de las oficinas que manejan los recursos humanos.

La problemática referente a la conexión que existe en ambas variables, crece más aún cuando se analiza entidades públicas ya que muchas veces en una entidad pueden coexistir más de un régimen laboral, es decir hay instituciones donde puede encontrarse trabajadores del régimen DL 1057(Contrato Administrativo de Servicios), DL 276 (De carrera administrativa) y DL 728 (Actividad privada).

El ente rector encargado de velar los aspectos laborales en el sector público es SERVIR, quien emite los lineamientos, formula las políticas y dicta normas aplicables a las entidades públicas.

El desarrollo de la infraestructura vial es de vital relevancia para poder interconectar regiones y ciudades en el país. La entidad que ejerce tales funciones es “Proyecto especial de infraestructura de transporte nacional, denominado en adelante Provias Nacional”, se da origen con DS. Nro 33-2002-MTC, año 2002, Contando con autonomía financiera, administrativa y técnica. Ejerciendo la función de ejecutar proyectos desde la elaboración hasta su conservación todo ello referente a la red vial, el objetivo es que los ciudadanos tengan un medio de transporte útil, seguro y efectivo

que promueva la integración social y económica.

En Provias Nacional como la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con dos regímenes laborales donde uno predomina ligeramente, en primer lugar, está el régimen del DL Nro 728 conocido también como el “régimen de la actividad privada”, en segundo lugar, existen servidores cuya relación laboral se basan en el régimen del DL Nro 1057, más conocido como contrato administrativo de servicios.

Los colaboradores de los dos regímenes en mención no cuentan con los mismos beneficios económicos y laborales; ya que parten de un régimen distinto.

La brecha remunerativa y de beneficios sociales en ambos regímenes, promueve un atraso a la misión que tiene el Estado de implementar servicios públicos efectivos por medio de la modernización en la gestión pública, ya que al existir tales brechas no impulsan un grado de satisfacción en los colaboradores.

La entidad Servir estableció el “Régimen del servicio civil Ley Nro 30057” teniendo como fin de integrar a los colaboradores de distintos regímenes en un solo régimen laboral, en particular Provias nacional todavía se encuentra en tránsito a dicho régimen.

Motivo por el cual primero se identificó la gestión compensación remunerativa y si este guarda relación con satisfacción laboral en el área recursos humanos - Provias nacional para posteriormente formular un programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de Ley del servicio civil como propuesta de mejora.

1.2 Delimitación

1.2.1 Temporal

El trabajo de suficiencia profesional se desarrolló en un 1 año.

1.2.2 Espacial

El trabajo de suficiencia profesional es realizado en área de recursos humanos - Provias Nacional ubicada en Jirón Zorritos 1203, Cercado de Lima.

1.3 Objetivos del informe de suficiencia

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre gestión compensación remunerativa con satisfacción laboral en los servidores del área recursos humanos de Provias Nacional, Lima - 2021.

1.3.2 Objetivos Específico

O.1. Identificar la percepción de la gestión compensación remunerativa a partir de la encuesta formulada a los servidores públicos en área de recursos de Provias Nacional, Lima - 2021.

O.2. Conocer la satisfacción laboral a partir de la encuesta formulada a los servidores públicos en área de recursos de Provias Nacional, Lima - 2021.

O.3. Proponer un Programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de “Ley del servicio civil” con fin de mejorar la gestión compensación remunerativa y satisfacción laboral del área recursos de Provias Nacional, Lima - 2021.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Para (Rentería Payán, 2019) tesis titulada **“Efecto de los salarios sobre la satisfacción en el centro laboral”** optando título profesional de Economía “Universidad de Valle, Facultad y Escuela de Economía”, tuvo como objetivo conocer la importancia de los salarios en comparación con satisfacción laboral. La metodología aplicada abarca uso de encuestas ENEMDU - Ecuador para el año 2017, además de un modelo logístico parcial y como variables explicativas se incluyen al salario como las características laborales. Los resultados obtenidos fueron que el efecto del salario es significativo y positivo, y cambia en base a su distribución, al sexo y al salario de referencia, siendo mayor para los hombres y para quienes tienen una remuneración mayor al salario. Se concluye que efectivamente las variables como el salario, jornada laboral, características laborales y personales influyen sobre satisfacción laboral, diferente a cómo se plantea en la economía tradicional que solo se considera al salario

Según (Rapsanjani & Johannes, 2019) su tesis **“El efecto de la remuneración, satisfacción laboral, motivación laboral en el desempeño de los colaboradores”** optando el grado Economista en “Universidad Mercu Buana – Indonesia, Facultad de Economía y Empresa”, tuvo como objetivo analizar los diversos efectos de la remuneración, la motivación y la satisfacción en el desempeño de colaboradores del área de limpieza de PT XYZ. La metodología está basada en la investigación que se realizó a 153 encuestados (muestreo aleatorio simple proporcional) de la población total de 246 empleados. Determinación del número de muestras para esta investigación mediante el uso de la Fórmula Slovin en empleados del Departamento de Limpieza y Mantenimiento de PT. XYZ. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo mediante cuestionarios para el análisis se usó regresión lineal con el SPSS. Los resultados señalan que la remuneración, la motivación laboral y la satisfacción laboral tienen efectos positivos significativos en el desempeño de los empleados. La variable de satisfacción laboral es la variable más influyente seguida

de la motivación y la retribución laboral. Se concluye que la Retribución tiene un efecto significativo en el desempeño, se puede decir que la remuneración tiene un efecto más relevante en el rendimiento. Así mismo la motivación laboral tiene un efecto significativo en el desempeño, se puede decir que la variable de motivación tiene una influencia significativa en el desempeño.

Asimismo (Patience, 2020) su tesis titulada **“Factores que influyen en la satisfacción laboral del trabajador académico: un caso de la Universidad de Dodoma”** optando el grado Magister Administración en la “Universidad de Dodoma, Facultad de Ciencias sociales”, tuvo como objetivo examinar los indicadores que afectan la satisfacción laboral entre los académicos de las universidades públicas de Tanzania. Específicamente determinar el efecto de los indicadores intrínsecos sobre satisfacción laboral entre personal académico perteneciente a la UDOM, examinar las repercusiones que proporciona los indicadores extrínsecos en satisfacción. La metodología utilizada fue de diseño transversal, con enfoque cuantitativo y cualitativos. Se utilizó tanto el cuestionario como entrevistas a los representantes del área. Los datos cualitativos fueron analizados mediante estadística y el modelo de regresión lógica binaria, y análisis de contenido, 269 fue la muestra. Los resultados obtenidos detallaron indicadores intrínsecos responsables de la satisfacción laboral entre el personal académico de la UDOM son la relación, el reconocimiento, la naturaleza del trabajo, avance y la responsabilidad. Además, el estudio encontró que los indicadores extrínsecos que influyen son la remuneración, la promoción, la seguridad laboral y el ambiente laboral que incluye equipos, oficinas, condiciones limpias y no peligrosas. Se concluye que el personal académico de la UDOM está influenciado tanto por indicadores intrínsecos como extrínsecos para la satisfacción laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Para (Medina Arnao, 2017) tesis titulada “**Gestión remunerativa y satisfacción laboral del colaborador de la administración pública en la Red Lima Ciudad ,2016**” optando título Magister en administración pública de la “Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Postgrado - Gestión Pública”. Dentro del objetivo planificado fue especificar el grado de conexión respecto a la remuneración con la satisfacción el centro de labores. La metodología que utilizaron fue de tipo aplicada, no experimental con corte transversal y correlacional, 200 colaboradores representaron la población y 132 de muestra. El instrumento fue la encuesta se complementó con alfa de Cronbach hallando grado de confiabilidad, también la prueba Rho de Spearman. Los resultados señalan 0.29 de coeficiente Rho de spearman, interpretándose una correlación baja y positiva entre variables. Se concluye que se puede afirmar la relación entre la gestión remunerativa y satisfacción en el centro laboral.

Según (Torres Chavarria, 2019) tesis titulada “**Gestión de la compensación en el estado peruano: análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos**” optando título de Gestión en la “Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta dirección”. tuvo como objetivo conocer el grado de progreso de la compensación que perciben los directores en los organismos obtenidos en el estudio, para su análisis y evaluación se contrastó con otros patrones de Latinoamérica. La metodología que utilizaron fue el estudio de casos de los directivos de diez entidades, para contestar a las demandas se han utilizado dos métodos: 1. clasificación de remuneraciones aplicado al caso del Perú haciendo uso de la teoría de Mukerjee, Longo y Armstron.

2. es una metodología de Longo permite valorar el subsistema gestión de la compensación. Los resultados indican que el total de compensaciones en relación a los directivos analizados muestran una notoria disparidad. Con ello se demuestra la brecha interna e horizontal en las entidades estudiadas y una brecha externa entre los 10 directivos estudiados. Además, se obtuvo un puntaje de 2 del rango 0 al 5, reflejando de esa manera una inadecuada compensación. Se concluye que los directivos que tienen

una mayor remuneración, pertenecen a instituciones ligadas a inversiones privadas ejemplo “Proinversión”; en cambio los directivos que ganan menos pertenecen a entidades que su fundación es más antigua como el INEI.

Asimismo (Ferreyros Tanchiva, 2021) tesis titulada **“Gestión remunerativa y satisfacción en la empresa representaciones Vargas, Tarapoto 2020”** optando título Magister en Administración, “Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Postgrado”. Dentro del objetivo planteado es definir el grado de influencia en remuneración y la satisfacción en el centro laboral. La metodología que utilizaron es tipo básica y diseño no experimental. El estudio contó con 34 trabajadores como muestra complementario a ello se usó cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos fueron analizados en 62% medio, 21% alto y 18% bajo. El grado de satisfacción laboral fue 52.9% alto, 26.5% medio y 20.6% bajo. Se concluye que existe un grado de influencia significativa en las variables analizadas ya que el $p = 0.00$ y es menor a 0.01 que es el referente, asimismo el Rho Spearman es de 0.7 indicando una correlación positiva a un nivel moderado.

Para (Huertas Trelles & Zeta Velasco, 2021) tesis titulada **“Remuneración y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas, organismos educativos”** optando título de Bachiller en ciencias económicas en la “Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de ciencias económicas”. Dentro del objetivo planteado es conocer a detalle la influencia de la remuneración sobre la satisfacción en instituciones con rubro de educación. La metodología que utilizaron fue de estudio de casos en base a artículos indexados, tesis, etc. Los resultados obtenidos permitieron profundizar las causas y factores determinantes de la remuneración así mismo los modelos y efectos de la satisfacción laboral. Se concluye que cuando los colaboradores reciben una remuneración justa alineado a sus funciones, el personal se siente satisfecho de esa manera se genera un aumento en su desempeño.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Administración Pública

(Ramio, 2008) manifiesta que la administración pública está constituida por organizaciones que tienen el objetivo de satisfacer los intereses de la población que está a cargo. El entorno está conformado por diversas áreas administrativas y que sus metas están alineados a decisiones de instancias superiores.

(Guerrero, 2004) señala que la Administración Pública es originada para el mantenimiento de la población, es decir mantiene el orden entre los ciudadanos para asegurar sus propiedades, derechos, el gobierno vigila el cumplimiento de sus metas para lograr un interés general. Además, indica que el concepto no solo puede ser entendido como el conjunto de entidades que prestan servicios, sino que debe ser entendida como la institucionalidad que tiene la responsabilidad de emitir políticas públicas y normas de regulación.

2.2.2 Compensación

Para (Mondy & Noe, 2009) señalan que las empresas tanto pública como privadas definen al concepto de compensación como la suma de términos como salario y incentivos que los empleadores brindan con el objetivo satisfacerlos económicamente, para los autores el concepto compensación tiene un sentido más complejo. Es decir que es la suma de todos los pagos que proporciona la entidad a sus trabajadores, este conjunto de pagos debe fomentar un nivel óptimo de atracción al talento como retenerlos y mantenerlos motivados.

Los desafíos que tienen las oficinas recursos humanos es el manejo adecuado de la administración de compensaciones ya que la correcta administración permitirá alcanzar los objetivos que tiene la organización.

Asimismo (Dessler, 2011) indica que las estrategias que tiene la empresa deben estar alineada con las compensaciones, ya que este busca alcanzar niveles de satisfacción favorables como atraer y mantener al talento humano de esa manera poder crear valor en la empresa.

Las empresas alinean las compensaciones con los perfiles de puestos. En base a las responsabilidades, experiencia y actitudes que requiere la empresa, es necesario el grado correcto de salarios, beneficios que debe ser desarrollado en la empresa. En base al principio de equidad para que se pueda promover la competitividad.

2.2.3 Factores determinantes de la compensación

Para (Mondy & Noe, 2009) Las entidades pueden usar más de un factor para determinar la compensación. Además, los autores señalan la teoría de la premiación, donde se incluye algunos beneficios como el CTS como recompensa a la permanencia del trabajador hacia la empresa, término que en sistema peruano no es de todo exacta ya que el CTS es entregado cuando la persona cesa.

2.2.4 Compensación remunerativa

Para (Chiavenato, 2011) La remuneración es aquel beneficio que percibe un trabajador a razón de realizar ciertas actividades organizacionales. Es decir, un intercambio económico y laboral entre el individuo y el empleador, según el autor puede ser evaluada en estos indicadores:

Según (Varela Juárez, 2018) El pago de la retribución destaca de mucha importancia entre las distintas obligaciones que tiene a su cargo el empleador. Tanto el derecho como la teoría han denominado a esta retribución de distintas maneras como: sueldo, salario, jornal y remuneración.

Remuneración básica

Asimismo (Chiavenato, 2011) La remuneración básica es el pago fijado para el colaborador y que percibe de manera constante en forma de sueldo o salario dependiendo de la actividad a realizar.

Según (Sikula, 1989) Para la correcta gestión de la remuneración que abarca los salarios y/o sueldos es necesario establecer una escala remunerativa, para comprometer a los trabajadores y se sientan motivados para realizar su trabajo de manera eficiente.

Incentivo Salarial

Los Incentivos Salariales consiste en los planes creados por la entidad para recompensar a los colaboradores que tienen un desempeño optimo en sus funciones. Los incentivos pueden ser pagados de varias maneras como bonos y participaciones (Chiavenato, 2011).

Prestaciones

Según (Chiavenato, 2011) Las prestaciones incluye los beneficios que las empresas otorgan a sus colaboradores, es decir como un pago adicional a sus salarios. Como seguro de vida, asistencia médica, alimentación subsidiada, planes de pensión, etc.

Figura 1

Compensación remunerativa



Fuente: "Chiavenato - Administración de recursos humanos"
Elaboración Propia

La diferencia que existe entre las compensaciones del sector privado al del sector público, se fundamentan en que la empresa indica el sueldo por puesto de acuerdo a las tendencias del mercado internacional y nacional (fuerza de la oferta y demanda), y principio de discrecionalidad. En las entidades públicas las compensaciones son definidas en base a una política remunerativa y estas dependen de como las remuneraciones estén estructuradas.

2.2.5 Gestión de compensación en el ámbito público

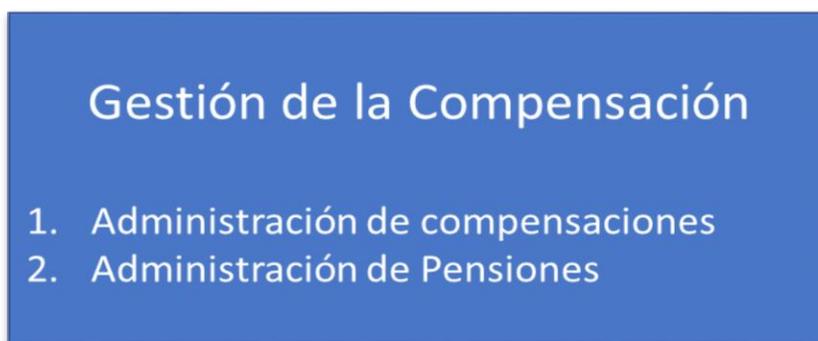
El presente subsistema se encarga de la administración de ingresos y/o beneficios que las instituciones orientan al servidor, en base al puesto y la escala remunerativa que se encuentre el servidor civil.

En el presente subsistema incluye dos subprocesos como:

- Administración compensación: Comprende tanto las compensaciones económicas como no económicas; que incluye el manejo de planillas referente a la información laboral, la liquidación de beneficios sociales, aportes, retención de impuestos, etc.
- Gestión de pensión: Abarca la gestión de pensiones en base a la ley.

Figura 2

Gestión de la compensación remunerativa



Fuente: "Directiva N° 2-2014-SERVIR/GDRH"
Elaboración propia

La gestión de compensaciones es parte del SAGRH que es establecido por SERVIR. Las entidades públicas se rigen bajo este sistema establecido en el año 2014.

2.2.6 Regímenes laborales en el sector público

Existen catorce regímenes, de los cuales cuatro conforman el régimen general y diez

regímenes especiales. De los cuales el grupo más representativos son del régimen general entre ello esta los de carrera administrativa (D. Leg 276) y sin carrera administrativa (D. Leg 278 y D. Leg 1057).

Es por ese motivo que se comprende como en las entidades pueden existir más de un régimen laboral. Han transcurrido más de ocho años del origen de la ley servir y a la fecha no se logrado unificar el régimen general.

Figura 3

Regímenes laborales



Fuente: "El Servicio Civil Peruano". SERVIR, 2012. p,19
Elaboración propia

DL Nro 728

Según (SERVIR, 2012) Este régimen laboral está orientado a brindar equidad de oportunidades, que pueda asegurar un empleo y que resguarde de un desempleo y/o

subempleo.

Fue promulgado en 1991, nace con la finalidad de contrarrestar la crisis económica de esos años, el presente decreto legislativo ayudó a afrontar la crisis ya que su pudo generar contratos de naturaleza temporal, como accidental por obras y/o servicios, además que se abrió una variedad de causales de despido.

Ello permitió también reclutar al personal que laboraba en las entidades públicas y habían cesado por la reducción de personal que existía en ese entonces.

Las compensaciones remunerativas bajo el DL 728 están estructurados de la siguiente forma:

Tabla 1

Compensación remunerativa DL 728

DL 728		
Compensaciones totales del trabajador		
Compensaciones actuales	Compensaciones retributivas	
	Compensaciones básicas monetarias	
	Fija	Variable
	Básica mensual: (100% pensionable)	0
	Subsidios (complementos totales o parciales)	
	Monetarios	En especie
	Escolaridad en enero (S/400) 2 Gratificaciones al año (100% de la Compensación Básica) Asignación Familiar S/93 (pensionable)	EPS Capacitaciones (PDP) Vacaciones (30 días)
Compensaciones futuras	Monetaria	En especie
	CTS calculada sobre el 100% de la Compensación Fija Monetaria.	Ninguna

Fuente: DL 728
Elaboración propia
DL Nro 1057

“Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)”, se origina en 2008, en el periodo de Alan García, el presente decreto nace para destituir “Servicios

no personales – SNP” que abundaban esos años. Los “SNP” fueron creados en base a los límites presupuestales que había en materia de contratación de servidores en esos años, ello generaba una reducción de costos en materia laboral. Este régimen tiene un carácter temporal es decir que es transitorio, pero a la fecha es un régimen vigente en el sector público.

Las compensaciones remunerativas bajo el DL 1057 están estructurados de la siguiente forma:

Tabla 2

Compensación remunerativa DL 1057

DL 1057		
Compensaciones totales del trabajador		
Compensaciones actuales	Compensaciones retributivas	
	Compensaciones básicas monetarias	
	1. Fija	2. Variable
	Básica mensual: (100% pensionable)	0
	Subsidios (complementos totales o parciales)	
	3. Monetarios	4. En especie
	2 aguinaldos al año (S/300 en julio y S/300 en diciembre)	EPS Capacitaciones (PDP) Vacaciones (30 días)
Compensaciones futuras	5. Monetaria	6. En especie
	Pensión si elige la ONP y es subsidiada	Ninguna

Fuente: DL 1057
Elaboración propia

2.2.7 Satisfacción laboral.

Para (Robbins S. , 1999) implica una serie de actitudes de la persona hacia su trabajo. El hecho que el individuo esté satisfecho significa que este tiene actitudes positivas hacia el trabajo que realiza; en cambio tiene actitudes negativas este se encuentra insatisfecho.

Asimismo (Hellriegel & Slocum, 2009) señala que la satisfacción revela el grado en el

que los colaboradores se encuentran complacientes en su centro laboral. Ello conlleva a un bajo índice de deserción laboral.

Para (McGrandle, 2019) es el resultado de lo que los colaboradores desean obtener de su trabajo frente a lo que realmente obtienen, mientras la diferencia sea cada vez menor el grado de satisfacción aumentará.

Según (Arnold & Randall, 2012) La satisfacción laboral es relevante porque es un indicador del bienestar psicológico del trabajador y es un motivador para el mejor desempeño de sus labores. Además, el autor señala las dimensiones de la satisfacción laboral las cuales son: 1) Bienestar subjetivo: es lo que percibe y cree el trabajador sobre: ambiente de trabajo, honorarios, línea de carrera, relación con sus semejantes. 2) Características intrínsecas de sus labores: situaciones propias del trabajo en la empresa estas son: autonomía, autenticidad a las actividades, relevancia en las tareas, autonomía, desarrollo de tareas con destreza y decisión en su trabajo.

Para (Spector, 2002) indica que puede ser subdividida en componentes. Como la "remuneración" donde abarca los salarios y prestaciones; los otros agentes del empleo, donde están incluidos los compañeros o supervisores; las condiciones y la naturaleza del trabajo. Es decir que cada subcomponente no condiciona al otro, puede ser independiente a la percepción del trabajador, por ejemplo, un trabajador puede sentirse satisfecho con la naturaleza de su trabajo, pero a la vez puede estar insatisfecho por el sueldo o salario.

Asimismo (Louffat, 2012) estado emocional positivo de la subjetividad que tiene el servidor en base a las experiencias que tiene, Además señala que es sentimiento de felicidad que tiene el individuo por la relación que tiene con el trabajo, agrega que existe una satisfacción general como por etapas, es decir que puede ver trabajadores que solo estén satisfecho con su sueldo.

Los autores señalan que la satisfacción tiene que ver con las actitudes que adoptan los colaboradores hacia diversos aspectos de su trabajo. Es decir, implica actitudes.

Además (Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020) En su estudio concluye que la satisfacción en el centro laboral existe una relación directa con las remuneraciones, además del ambiente de trabajo.

2.2.8 Teoría de satisfacción laboral.

Teoría de la Equidad de Stacey

Para (Chiavenato, 2011) en su libro detalla como Adams señala que los trabajadores comparan sus recompensas y su trabajo con sus semejantes, y a partir de ello evalúan si son justas o no. Si lo trabajadores perciben que se recibe igual que sus semejantes se genera un efecto de satisfacción y/o motivación, de lo contrario se genera un impacto negativo acarreado a una desmotivación. Si los trabajadores desarrollan un sentimiento de desigualdad, generará tensión en ellos y una reducción de su esfuerzo, a la vez generaría actitudes como ausentismos, desinterés, impuntualidad, escasa identificación con la empresa, indisciplina, etc.

$$\frac{\text{Mis premios}}{\text{Premios de otros}} = \frac{\text{Mis contribuciones}}{\text{Contribuciones de otros}}$$

“Equidad de Adams”
Elaboración propia

La teoría de Herzberg

Para Herzberg, satisfacción en el centro laboral está vinculada a dos factores: intrínsecos y los extrínsecos. Para que las entidades logren la satisfacción es necesario que ambos factores se integren.

Tabla 3

Factores extrínsecos e intrínsecos

Factores Extrínsecos	Factores Intrínsecos
Se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la institución, los factores extrínsecos están fuera del control de las personas. Involucra tanto aspectos físicos como ambientales	Tienen que ver con el contenido, las tareas, los deberes relacionados con el cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta, por esta razón se menciona que los factores motivacionales están bajo control del trabajador.
Los factores extrínsecos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los colaboradores, reflejan su carácter preventivo. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, cuando son precarios, producen insatisfacción	Producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. Involucran sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío.
Constituye el contexto del cargo e incluye: condiciones de trabajo y entorno laboral, políticas de la empresa y de la administración, relaciones interpersonales con el supervisor o jefes, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas, estatus y seguridad	Cuando los factores intrínsecos son óptimos elevan la satisfacción; de lo contrario genera pérdida en la satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí incluyen: reconocimiento por parte de los directivos y compañeros, trabajo gratificante, formulación de objetivos, posibilidad de desarrollo de la carrera y capacitación

Fuente: "Chiavenato - Administración de recursos humanos"
Elaboración propia

2.2.9 Importancia de Satisfacción Laboral

Para (Alonso Martín, 2006) señala que es de interés ya que nos indica la habilidad que tiene la empresa para lograr alcanzar los requerimientos de los colaboradores, ya que existen evidencias que comprueban que los colaboradores con un grado de insatisfacción tienden a renunciar, tener faltas, etc.

Es trascendente para alcanzar altos niveles de productividad.

Según (Robbins & Judge, 2009) los aspectos que determinan la satisfacción en el centro laboral son: el trabajo, el sueldo o salario, línea de ascenso, la supervisión y el clima laboral, las relaciones interpersonales con sus colegas.

2.2.10 Tránsito al régimen del servicio civil

Según Servir en su directiva 001- 2021-SERVIR-GDSRH establece las etapas del proceso de tránsito:

Etapa 01: Inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad.

Etapa 02: Análisis situacional de la entidad

Etapa 03: Aplicación de mejoras

Etapa 04: Concurso bajo el nuevo régimen

2.3. Bases Conceptuales

CAS:

“Contrato administrativo de servicio”.

Gestión de Compensación:

Se entiende como la administración de los desembolsos que realiza la empresa, los pagos pueden ser monetarios y/o no monetarios.

Meritocracia:

Se entiende que para que exista meritocracia es necesario que el individuo tenga talento, aptitud y competencia en un área específica ello le permitirá ascender en los puestos directivos o jefatura.

SAGRH:

“Sistema Administrativo de Gestión Recursos Humanos”.

Satisfacción laboral:

(McGrandle, 2019) es el resultado de lo que los colaboradores desean obtener de su trabajo frente a lo que realmente obtienen, mientras la diferencia sea cada vez menor el grado de satisfacción aumentará.

Sensibilización: Su fin es impactar en el comportamiento de un grupo, también es retroalimentar algunas prácticas sobre algo específica.

SERVIR:

“Autoridad Nacional del Servicio Civil”.

2.4. Bases Normativa

“Ley del Servicio Civil Ley Nro 30057”

Artículo I. Objeto de la Ley

“El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas”.

“Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH”

5.1 En base a la (Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, 2014), “Sistema administrativo de gestión de recursos humanos señala que el sistema desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, logra ello a través de un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”.

Decreto Legislativo N° 728

Artículo 5.- “El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

Decreto Legislativo N° 1057

Artículo 2.- “Ámbito de aplicación. El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”.

“Ley Nro 30057, Ley del Servicio Civil”

La publicación marca un hito dentro de las políticas públicas ya que está orientado a progresar los recursos humanos en las instituciones.

Aspectos relevantes.

- a) Estabiliza los beneficios laborales “48 H de semanales, vacaciones, CTS, gratificaciones, pensiones y salud.”
- b) El mérito como base para el puesto y compensación a recibir.
- c) Mejores procesos de selección, remuneración óptima, línea de carrera, capacitaciones, pensión óptima, etc.
- d) Los servidores públicos contrataran: gratificaciones julio y diciembre, CTS anuales.
- e) Monitoreo y evaluación en el desempeño de forma anual.
- f) El mérito como base para la estabilidad laboral
- h) Reestructuración al interior de las entidades, incluyendo a los colaboradores que desempeñan sus funciones para poder mejorar los procesos.
- i) Personal calificado en las entidades públicas.

CAPÍTULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO PROFESIONAL

3.1 Determinación y análisis del problema

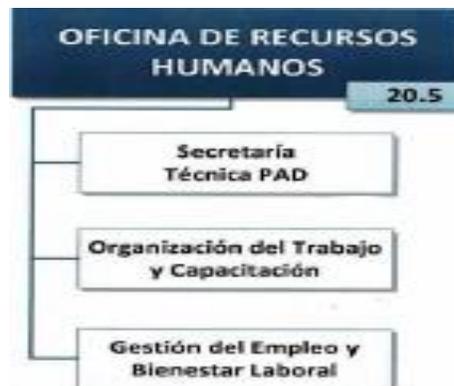
3.1.1 Contexto Laboral

Provias Nacional, es creado mediante el DS Nro 33-2002-MTC del 12-07-2002, Contando con autonomía técnica, financiera y administrativa. Teniendo la función de ejecutar proyectos de construcción, rehabilitación, mejoramiento y conservación de la red vial, con la finalidad de ofrecer a los ciudadanos un medio de transporte seguro y efectivo que promueva a la integración social y económica. La sede principal está ubicada en Cercado de Lima, Jr, Zorritos N°1203.

La Oficina Recursos Humanos de Provias Nacional es la unidad de apoyo, que está subordinado a la Dirección Ejecutiva, responsable de la ejecución y supervisión de los procesos del SAGRH; así como promover el bienestar y desarrollo integral de los servidores, en el marco de la normativa vigente. La oficina cuenta con tres (03) áreas a su cargo:

Figura 4

Organigrama interno de la ORH



Fuente: "Provias Nacional"
Elaboración propia

El trabajo de suficiencia profesional se realizará en la oficina recursos humanos en el año 2021.

Misión

Brindar infraestructura vial en niveles óptimos por medio de la planificación, gestión y ejecución de proyectos para su conservación y desarrollo.

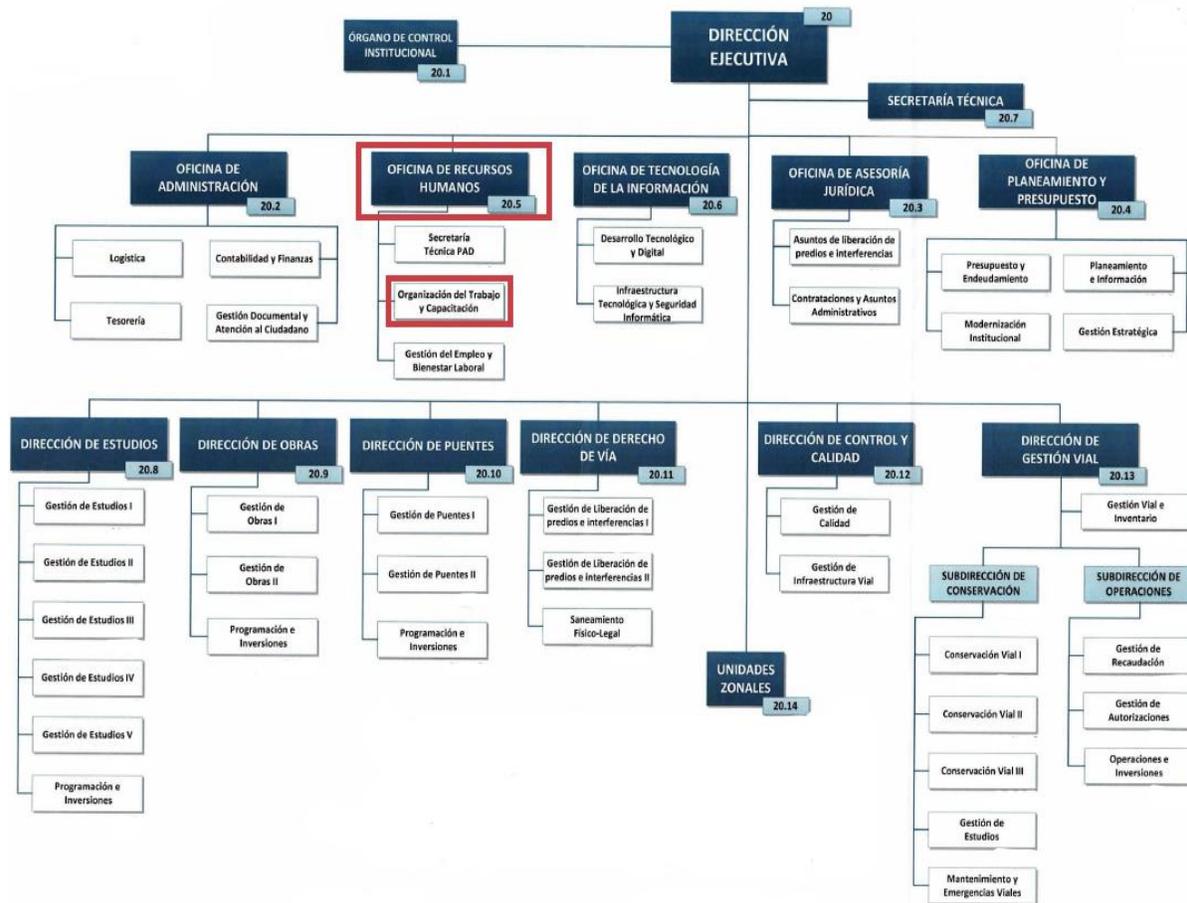
Visión

Ser un país que brinde un servicio efectivo en comunicaciones y transportes, incorporado tanto nacional e internacionalmente, que promueva la competitividad de las actividades y a su vez eleve el grado de calidad de vida en la población.

Organigrama

Figura 5

Organigrama de Provias Nacional



Fuente: "Provias Nacional"
Elaboración propia

3.1.2 Descripción del problema

En el área de recursos humanos de Provias Nacional, coexisten dos regímenes laborales: DL Nro 728 conocido también como “régimen actividad privada”, en la entidad los trabajadores con este régimen son denominados CAP, ya que sus cargos están incluidos en la estructura del “Cuadro de Asignación de Personal”, actualmente hay 9 trabajadores con el régimen en del DL 728; Así mismo en el segundo lugar existen trabajadores cuya relación laboral se basan en el régimen del DL Nro 1057, más conocido como “Contrato administrativo de servicios (CAS)”; Actualmente el área de recursos humanos cuenta con 22 colaboradores del régimen D.L 1057, cada uno posee características de las compensaciones diferentes. Esas diferencias en los regímenes para un mismo puesto pueden generar insatisfacción en el centro de trabajo. A continuación, se muestra las características más significativas en materia de compensaciones remunerativas de los dos regímenes relevantes para el trabajo de suficiencia profesional en base al marco legal vigente.

Tabla 4

Presupuesto anual de personal - 2021

Nominación del cargo	Niv. Rem	REGISTROS			INGRESO MENSUAL						Monto Anual	INGRESO OCASIONAL				Ingreso Total Anual S/	
		Ocu.	Vac.	Total	Ingreso Imponible	Carga social	Ingreso No Imponible	Incentivo Único	Guardia Hospitalaria	Total Mensual		Escolaridad	Aguinaldo/Gratificación	Otros Ocasiones	Total, Ocasional		
Régimen Privado																	
Funcionarios y Directivos																	
Directivo 2	D-2	0	1	1	11,693.00	1,052.37	0.00	0.00	0.00	12,745.37	152,944.44	11,675.00	23,386.00	2,104.74	37,166.74	190,111.18	
Directivo 1	D-1	2	10	12	126,396.00	11,375.64	0.00	0.00	0.00	137,771.64	1,653,259.68	126,180.00	252,792.00	22,751.28	401,723.28	2,054,982.96	
Subtotal funcionarios y Directivos		2	11	13	138,089.00	12,428.01	0.00	0.00	0.00	150,517.01	1,806,204.12	137,855.00	276,178.00	24,856.02	438,890.02	2,245,094.14	
Profesionales																	
Profesionales 4	P-4	115	47	162	1,142,586.00	102,832.74	0.00	0.00	0.00	1,245,418.74	14,945,024.88	1,139,670.00	2,285,172.00	205,666.48	3,630,507.48	18,575,532.36	
Profesionales 3	P-3	64	14	78	428,454.00	38,552.49	0.00	0.00	0.00	467,006.49	5,604,077.88	426,975.00	856,722.00	77,104.98	1,360,801.38	6,964,879.26	
Profesionales 2	P-2	31	4	35	136,255.00	12,262.96	0.00	0.00	0.00	148,517.96	1,782,215.52	135,625.00	272,510.00	24,525.90	432,660.90	2,214,876.42	
Profesionales 1	P-1	24	3	27	97,011.00	8,730.99	0.00	0.00	0.00	105,741.99	1,268,903.88	96,525.00	194,022.00	17,461.99	308,008.98	1,576,912.86	

Subtotal Profesionales		234	68	302	1,804,306.00	162,379.18	0.00	0.00	0.00	1,966,685.18	23,600,222.16	1,798,795.00	3,608,426.00	324,759.35	5,731,978.74	29,332,200.90
técnicos																
Técnico 3	T-3	57	12	69	166,497.00	14,984.73	0.00	0.00	0.00	181,481.73	2,177,780.76	165,255.00	332,994.00	29,969.45	528,218.46	2,705,999.22
Técnico 2	T-2	7	3	10	21,930.00	1,973.70	0.00	0.00	0.00	23,903.70	286,844.40	21,750.00	43,860.00	3,547.40	69,557.40	356,401.80
Técnico 1	T-1	81	23	104	207,272.00	18,654.48	0.00	0.00	0.00	225,926.48	2,711,117.76	208,400.00	414,544.00	37,308.96	667,252.96	3,378,370.72
Subtotal técnico		145	38	183	395,699.00	35,612.91	0.00	0.00	0.00	431,311.91	5,175,742.92	395,405.00	791,398.00	70,825.81	1,265,028.82	6,440,771.74
Auxiliares																
Auxiliar 3	A-3	117	47	164	186,468.00	16,773.75	0.00	0.00	0.00	203,241.75	2,438,901.00	183,441.00	372,750.00	33,547.50	589,738.50	3,028,639.50
Auxiliar 2	A-2	41	16	57	63,441.00	5,684.58	0.00	0.00	0.00	69,125.58	829,506.96	62,190.00	125,324.00	11,369.16	199,983.16	1,029,490.12
Auxiliar 1	A-1	7	0	7	6,951.00	625.59	0.00	0.00	0.00	7,576.59	90,919.08	6,825.00	13,902.00	1,251.18	21,978.18	112,897.26
Subtotal Auxiliares		165	63	228	256,860.00	23,083.92	0.00	0.00	0.00	279,943.92	3,359,327.04	252,456.00	511,976.00	46,167.84	811,699.84	4,171,026.88
TOTAL, CAP		546	180	726	2,594,954.00	233,504.02	0.00	0.00	0.00	2,828,458.02	33,941,496.24	2,584,511.00	5,187,978.00	466,609.02	8,247,597.42	42,189,093.66
CAS		560	19	579	4,194,460.00	123,688.80	0.00	0.00	0.00	4,318,148.80	51,817,785.60	0.00	347,400.00	0.00	347,400.00	52,165,185.60

Fuente: AIRH-SP
Elaboración propia.

Figura 6

Detalle de los conceptos remunerativos

INGRESOS IMPONIBLES	Consignar los ingresos mensuales que están afectos a Carga Social.
APORTES	Consignar los aportes que corresponden a Carga Social (ESSALUD, FOSPOLI, SCTR, etc.).
INGRESOS NO IMPONIBLES	Consignar los ingresos mensuales que no están afectos a Carga Social.
INCENTIVO ÚNICO	Consignar el monto mensual que correspondan a Incentivo Único establecido con Resolución Directoral emitida por la DGGFRH o lo dispuesto por sentencia judicial, según corresponda.
ESCOLARIDAD	Consignar los ingresos ocasionales que corresponden a la bonificación por Escolaridad.
AGUINALDO/ GRATIFICACIÓN	Consignar los ingresos ocasionales que corresponden a Gratificaciones o Aguinaldos por Fiestas Patrias Navidad.
CTS	Consignar los ingresos ocasionales que corresponden a Compensación de Tiempo de Servicios, otorgados en los Regímenes laborales D. Leg. 728 y Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
OTROS INGRESOS OCASIONALES	Consignar los ingresos ocasionales otorgados para cada año fiscal de forma ocasional que cuenten con marco normativo o por mandato judicial o negociación colectiva y/o laudo arbitral.
APORTES OCASIONALES	Consignar los aportes ocasionales que corresponden a Carga Social (ESSALUD, FOSPOLI, SCTR, etc.).

Fuente: AIRH-SP
Elaboración propia.

Tabla 5

Características en compensación remunerativa según los Decretos Legislativos 728 y 1057

Tipo de compensación	Régimen laboral	
	DL. 728	DL. 1057
Compensación monetaria básica fija	Remuneración mensual 100% pensionable e imponible. Establecida en el Presupuesto Analítico de la entidad.	Remuneración mensual 100% pensionable e imponible. Determinación de las remuneraciones no responde a reglas prefijadas más sí a la negociación particular de cada directivo con la entidad.
Compensación básica monetaria variable	Se contempla	No se contempla
Asignación Familiar	Sí lo recibe. S/93 mensual si tiene al menos un hijo menor a los 18 años o 24 si está cursando estudios superiores. Es pensionable	No lo recibe
Escolaridad	Sí lo recibe (S/400 en enero)	No lo recibe
Gratificación	2 veces al año (julio y diciembre) correspondientes al 100% de la compensación básica fija cada uno.	No le corresponde
Aguinaldo	No le corresponde	2 veces al año (julio y diciembre) correspondientes a S/300 cada uno (monto fijado en la Ley de Presupuesto de cada año)
Capacitaciones	Se otorga a través del Plan de Desarrollo de Personal	Se otorga a través del Plan de Desarrollo de Personal
Vacaciones	30 días al año pagadas.	30 días al año pagadas.
CTS	Correspondiente al 1.17 de la remuneración fija multiplicado por el número de años trabajados.	No se otorga

Fuente: DL 1057 y 728
Elaboración propia.

Específicamente en Provias Nacional se puede visualizar la remuneración de los dos regímenes en el Presupuesto anual de personal.

El reporte del PAP-2021 de Provias Nacional, nos detalla como estructurado de manera

genérica los conceptos remunerativos. (Figura 14 y 15)

Lamentablemente en el sector público existen muchas trabas o limitaciones, desde las políticas públicas como las presupuestales, que no permiten formular programas adecuados, como en contraposición sí se puede impulsar en el ámbito privado, dado que las gestiones suelen ser ágiles. En muchas ocasiones la insatisfacción laboral conlleva al surgimiento de sindicatos que, usan su voz de protesta para defender los intereses de todos los servidores.

La gestión de compensación en el ámbito público tiene un desafío pendiente, que solo se resolverán con políticas nacionales acertadas, como el reconocimiento de una compensación variable al trabajador en base a la meritocracia.

Es importante realizar el presente trabajo de suficiencia profesional ya que se evalúa la gestión de la compensación remunerativa y se identifica la percepción de la satisfacción laboral para posterior a ello proponer una propuesta de mejora para reducir la brecha en compensación y satisfacción laboral de entidad.

3.1.3 Metodología

Tipo de Investigación

Tipo de estudio

No experimental

Según (Soto Quiroz, 2015) “Se entiende no experimental porque en el proceso no se realizó ningún experimento”.

Con corte transversal y descriptivo correlacional.

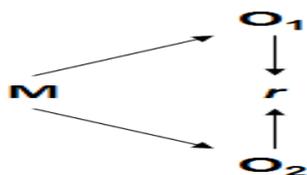
Diseño de investigación

Descriptivo correlacional, ya que el objetivo es demostrar cómo se comporta un fenómeno

“El diseño es cuantitativo, dado que la decisión se basa en parámetros numéricos. Tales parámetros fueron aplicados en el área de la estadística para medir los resultados de las variables de estudio”.

La selección del diseño está fundamentada en los conceptos del libro “Metodología de la investigación de los autores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)”.

Graficado de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Gestión de la compensación remunerativa

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación de las variables de estudio

Variables y Dimensiones

O₁ Gestión de la compensación remunerativa

- Remuneración Básica
- Incentivos salariales
- Prestaciones

O₂ Satisfacción laboral

- Características intrínsecas

-Características afectivas del colaborador

Población

31 colaboradores del área de recursos humanos de Provias Nacional.

Tabla 6

Servidores activos en área de Recursos Humanos de Provias Nacional

RÉGIMEN	CARGO	Cuenta de Plaza
CAP	ESPECIALISTA DE RECURSOS HUMANOS III	1
	ESPECIALISTA DE REMUNERACIONES III	1
	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES IV	1
	ESPECIALISTA EN ORGANIZACIÓN III	1
	ESPECIALISTA EN PROGRAMACIÓN FINANCIERA IV	1
	ESPECIALISTA EN CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO IV	1
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS I	1
	TÉCNICO EN ARCHIVO DE PERSONAL III	1
	SECRETARIA II	1
Total CAP		9
CAS	JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	1
	ANALISTA: PROFESIONAL LEGAL PAD	1
	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS I	1
	ANALISTA LEGAL DE RECURSOS HUMANOS I	1
	ANALISTA SALUD EN EL TRABAJO	1
	ESPECIALISTA RECURSOS HUMANOS II	1
	ESPECIALISTA EN BIENESTAR	1
	ESPECIALISTA EN ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL	1
	ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN	1
	ESPECIALISTA EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	1
	ESPECIALISTA I: ESPECIALISTA LEGAL	1
	ESPECIALISTA LEGAL PAD II	2
	ESPECIALISTA LEGAL PARA ASESORIA LABORAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	1
	ESPECIALISTA: ESPECIALISTA LEGAL PAD	1
	PROFESIONAL PARA ASISTENCIA MEDICA DE PERSONAL	1
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA ATENDER A LAS U. G. EN TEMAS ADMINISTRATIVOS DE ALTA CARGA LABORAL	1
	ASISTENTE DE CAPACITACIÓN I	1
	ASISTENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA I	1
	ASISTENTE EN SELECCIÓN DE PERSONAL I	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	1
SECRETARIA	1	
Total CAS		22
Total general		31

Elaboración propia

Muestra

Se ha determinado conveniente realizar el cuestionario a 15 colaboradores pertenecientes a la oficina recursos humanos Provias Nacional, los cuales representarían la muestra ya que la cantidad de la población es pequeña.

Muestreo

Fue probabilístico en la que los integrantes de la muestra fueron representados por cualquier colaborador del área.

Técnica de recolección de datos

Técnica

Se usó la encuesta.

Instrumentos

Se adaptaron dos cuestionarios, para el presente trabajo de suficiencia profesional, se utilizó instrumentos ya validados, se adaptó el cuestionario de (Vásquez Tapullima, 2019), se utilizó:

Tabla 7

Escala tipo Likert

ESCALA DE TIPO LIKERT	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Elaboración propia

Confiabilidad

Tabla 8

Confiabilidad valores - criterios

Criterio	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Regular confiabilidad	0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad	0.75 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: "Metodología de la Investigación"
Elaboración propia

a) Confiabilidad: Gestión de la compensación remunerativa

Tabla 9

Confiabilidad gestión de la compensación remunerativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	10

Elaboración propia

La confiabilidad resultó 0,922 siendo superior a 0,75; es significativo y adecuado según los criterios predefinidos.

b) Confiabilidad: Satisfacción laboral

Tabla 10

Confiabilidad Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	10

Elaboración propia

Confiabilidad resultó 0,808 siendo superior a 0,75; es significativo y adecuado según los criterios predefinidos.

Procedimientos

Se envió el cuestionario a los servidores parte de la muestra, siendo en total 15 colaboradores quienes respondieron satisfactoriamente cada ítem.

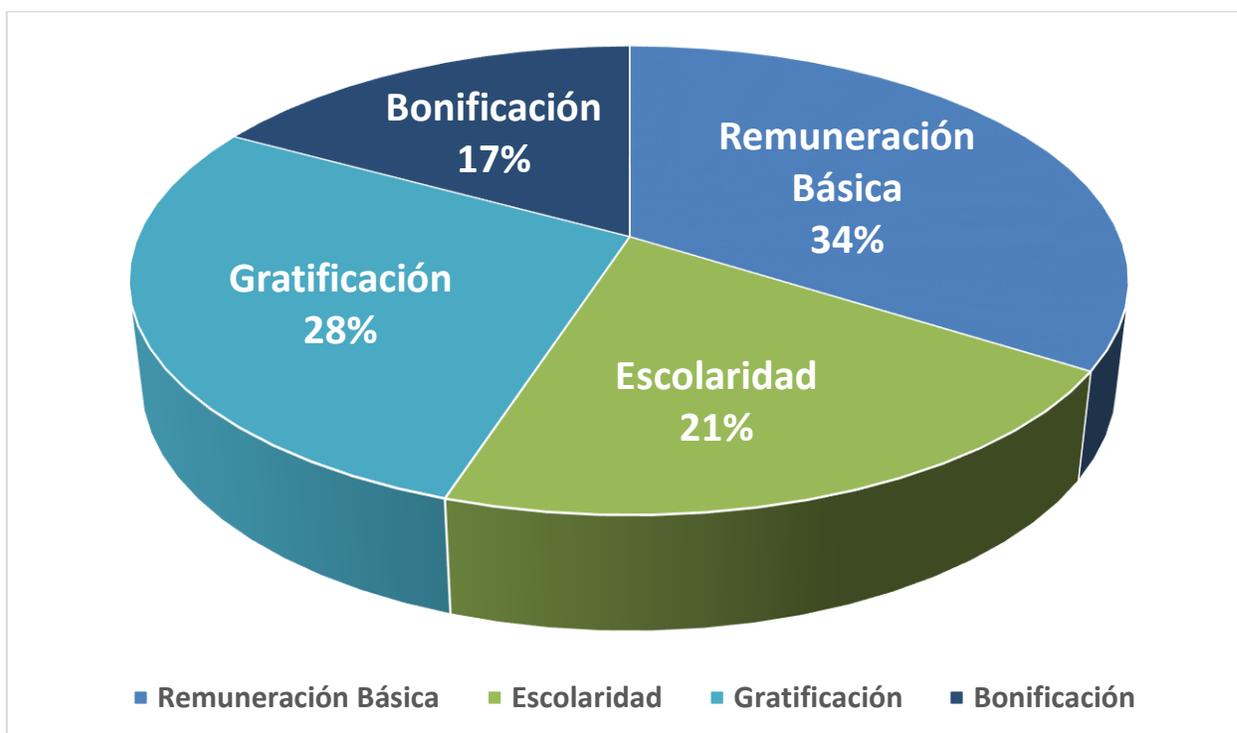
Finalizada la encuesta, la información fue consolidada en Excel para elaboración de tablas y gráficos; además se utilizó el SPSS para determinar la confiabilidad y coeficiente de Pearson; posterior a ello elaborar los resultados.

3.1.4 Resultados del cuestionario

Variable: Gestión de la compensación remunerativa

Figura 7

Dimensión “Remuneración Básica”



Fuente: Cuestionarios
Elaboración propia

Interpretación:

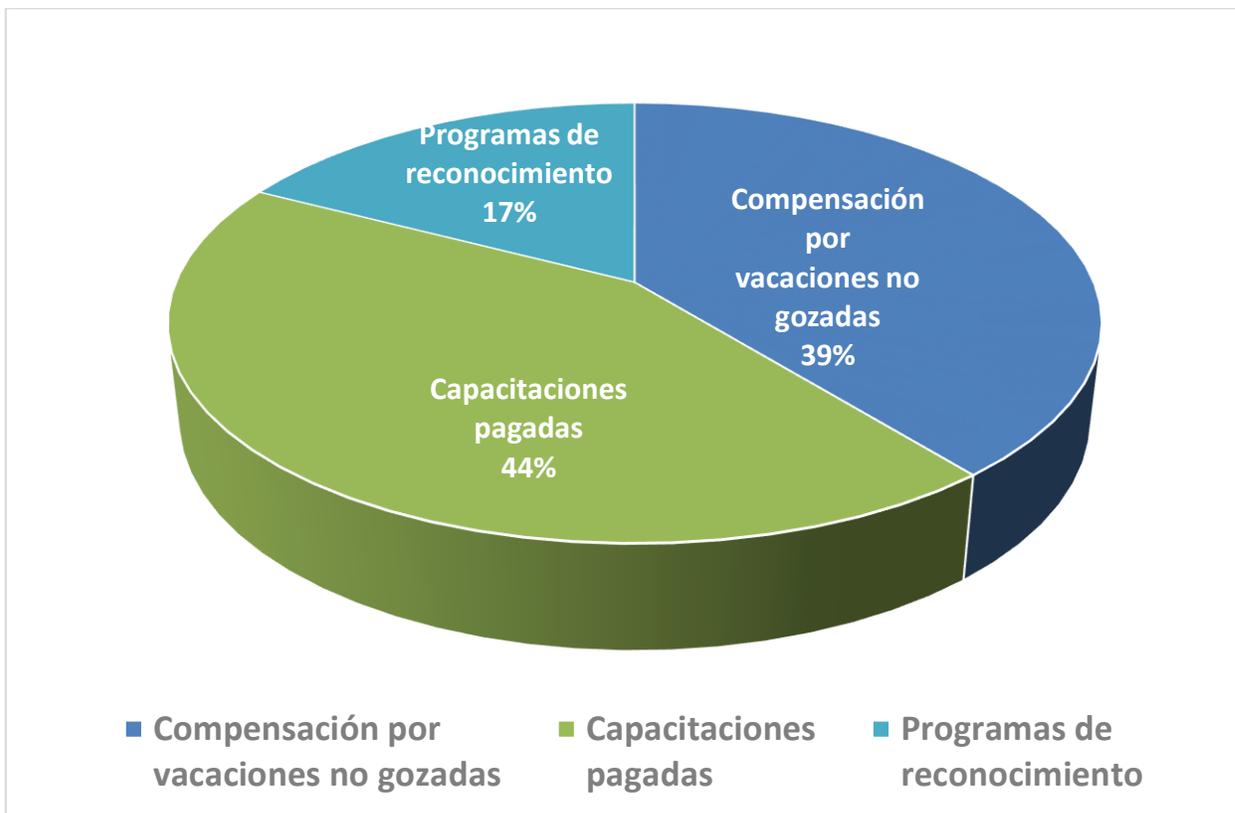
Los resultados del cuestionario fueron los siguientes:

La remuneración básica de los servidores presente un valor de 34%, significa que están “De acuerdo” con el monto básico que reciben mensualmente, precisar que esta dimensión es la más representativa en los servidores.

El 28% representa la gratificación, esto indica que están “De acuerdo” con el monto que reciben en JUL y DIC de cada año. Seguidamente el 21% representa la escolaridad y 17% representa la bonificación siendo este el indicador con menor relevancia en el cuestionario planteado.

Figura 8

Incentivos Salariales



Fuente: Cuestionarios
Elaboración propia

Interpretación:

Dimensión: Incentivo salarial;

Las capacitaciones representan el valor más representativo de la encuesta ya que es el 44% que está “De acuerdo”, esto indica la relevancia que existe en los servidores las capacitaciones que proporciona la institución tanto para aspectos generales como específicos en relación a su puesto de trabajo y que los gastos que incurra sea financiado por la entidad. Además, la compensación por vacaciones no gozadas representa el 39%, esto indica que los colaboradores están “De acuerdo” con el sueldo que reciben si sus vacaciones son interrumpidas; en cambio el 17% representa los programas de reconocimiento, siendo este el indicador con menor relevancia en la encuesta planteada.

Figura 9

Las prestaciones



Fuente: Cuestionarios
Elaboración propia

Interpretación:

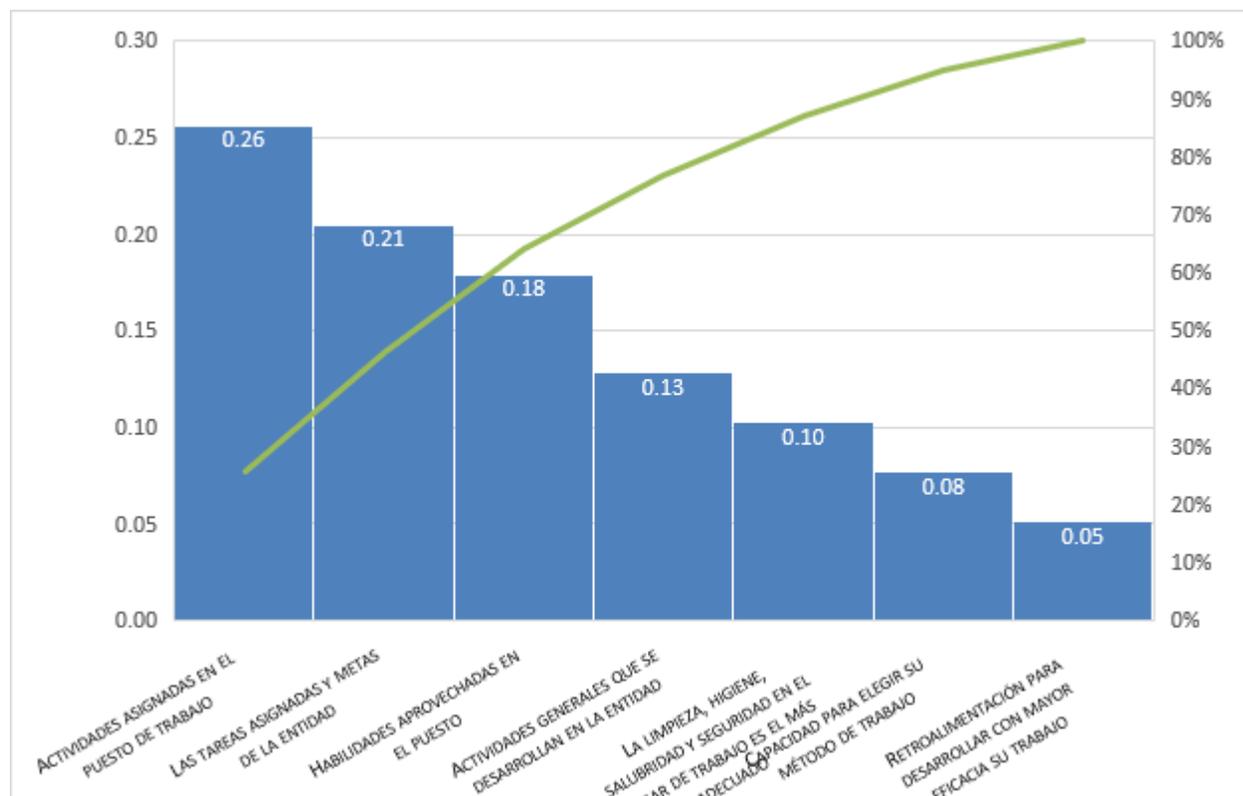
Dimensión: Prestaciones

Los programas orientados a la cultura organizacional representan el 60%, siendo este el valor más representativo del cuestionario; a comparación del 40% de subvención orientada a las actividades de clima laboral en el que se indica la menor relevancia en el cuestionario planteado.

Variable: Satisfacción laboral

Figura 10

Intrínsecas de los servidores



Fuente: Cuestionarios
Elaboración propia

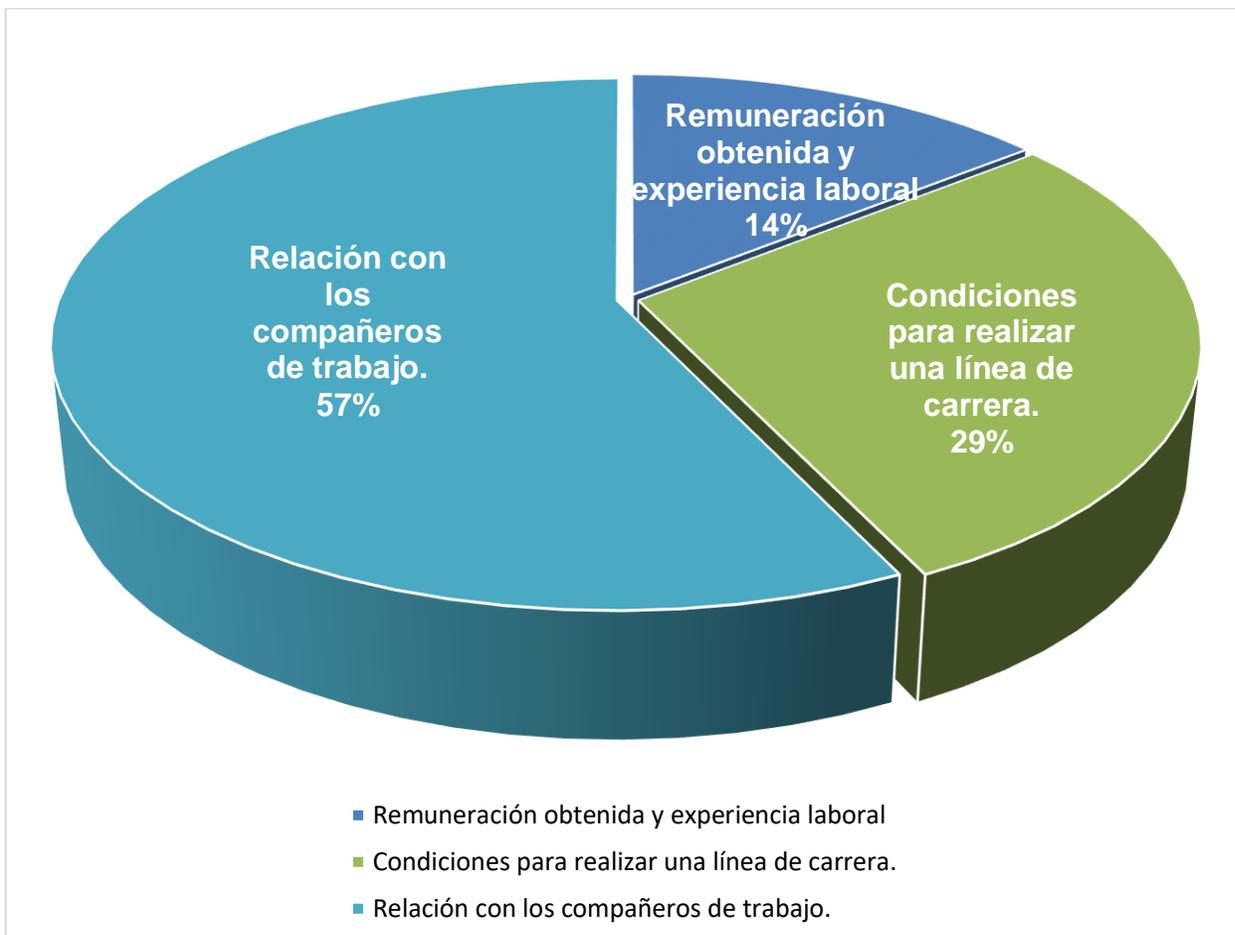
Interpretación:

Los resultados del cuestionario fueron los siguientes:

Las actividades asignadas en el puesto presentan un 26%, significa que los servidores tienen experiencia para tener un dominio en sus actividades asignadas. Así mismo las tareas asignadas y metas de la entidad representan un valor de 21%, indicando de esa manera que las tareas que les son asignadas contribuyen a logro de las metas de la entidad; seguidamente el 18% indica que los servidores sienten que sus habilidades son aprovechadas en el puesto para alcanzar las metas de la entidad. Se concluye que estos tres indicadores son los más representativos e importantes para los colaboradores.

Figura 11

Afectiva de los servidores



Fuente: Cuestionarios
Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados del cuestionario fueron:

La relación con los compañeros del centro de laboral presenta el 57%, considerándose como el más representativo, se infiere que existe un vínculo de amistad con sus compañeros de la entidad. Además, el 29% percibe que es posible realizar línea de carrera en la entidad en base a las condiciones. No obstante, el 14% percibe que la remuneración obtenida con la experiencia laboral no está alineada.

Relación entre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en el área recursos humanos de Provias Nacional, Lima -2021.

Se utilizó el SPSS para determinar la significancia.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig.
Gestión de la compensación remunerativa	0.890	15	0.066
Satisfacción laboral	0.909	15	0.129

Fuente: “Cuestionario colaboradores de ORH, Provias Nacional, Lima – 2021”
Elaboración propia

Interpretación,

Para el resultado de las dos variables, se usó la prueba “Shapiro-wilk”, el resultado es 0.066 para la variable gestión de la compensación remunerativa y 0.129 en la variable satisfacción laboral. Resultando mayor a 0.05 ambas variables por lo tanto se concluyeron que tiene distribución normal, es decir que ambas variables están normalmente distribuidas, de los resultados se realizó la prueba de Pearson para identificar la relación.

Tabla 12*Correlación de Pearson*

Correlaciones			
		GESTIÓN COMPENSACIÓN REMUNERATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
Gestión de la compensación remunerativa	Correlación de Pearson	1	,568*
	Sig. bilateral		,027
	N	15	15
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,568*	1
	Sig. bilateral	,027	
	N	15	15

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaboración propia

Específicamente para hallar la relación se tuvo que contrastar hipótesis:

Hi: “Existe relación entre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en área recursos humanos de Provias Nacional, Lima – 2021”.

Ho: “No existe relación entre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en área recursos humanos de Provias Nacional, Lima – 2021”.

Interpretación:

Se muestra una “correlación positiva media de 0.568 entre las variables de gestión de compensación remunerativa y satisfacción laboral”, esto indica que conforme vaya aumentando, crece para las dos variables. Con un p-valor de 0.027, menor a 0.05, en base a ello se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en los servidores del área de recursos humanos de Provias Nacional. Lima- 2021.

3.2 Modelo de solución propuesto

Una vez analizado la información generada de las encuestas y todo lo expuesto anteriormente se planteó un modelo solución propuesto ya que es necesario continuar el proceso de tránsito debido a que se comprobó que existe relación sobre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en la oficina recursos humanos Provias Nacional, Lima – 2021. Además de conocer los indicadores más significativos en ambas variables con respecto a los servidores.

Teniendo los presentes los regímenes como DL 728 y DL 1057 que existen en la entidad, la diferencia significativa entre los regímenes en mención es la remuneración, ello conlleva a la apertura de brechas en la satisfacción laboral ya comprobadas.

Teniendo presente que la entidad pertenece al sector público, es decir que los cambios estratégicos parten de políticas públicas con rango de norma o ley, es por ese motivo que se propone soluciones que están acorde a estas leyes, directivas vigentes y que no incurran en gastos que no estén contemplados en el presupuesto aprobado de la entidad.

Para ello el modelo de solución está basado en la “ley 30057 Servicio Civil” y “Directiva Nro 1-2021-SERVIR-GDRH Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”, debido que para reducir la brecha en la gestión de compensación remunerativa y satisfacción laboral es necesario que la entidad logre el “tránsito al régimen del servicio civil”.

Provias Nacional en el año 2015 según los comunicados que emitió Servir, pertenecía al grupo de entidades que estaban más avanzadas en el proceso de tránsito, Además, que en el mismo año se publicó en el peruano el inicio el proceso de tránsito de Provias nacional con la Resolución Nro 367-2015-SERVIR.

A la fecha de la elaboración del presente trabajo, la entidad todavía no ha podido culminar el proceso de tránsito como otras entidades.

Según el último reporte de Servir, Provias Nacional actualmente se ubica en la 2da etapa del proceso de tránsito (Análisis situacional), precisamente en reorganización.

Análisis Situacional -> Reorganización -> Valorización -> Concurso de Méritos

Tabla 13

Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil

Nº	Entidad	Tipo	Hito
54	“PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL”	Programa	Determinación de la Dotación – Elaboración

Fuente: SERVIR
Elaboración propia

La entidad se ha quedado en esa etapa y no ha podido continuar con el proceso, en esta etapa se evalúa “La propuesta de reorganización respecto a la estructura de los RRHH”, es decir se determina los puestos y posiciones; se elabora los perfiles bajo la normativa de servir, en esta etapa se elabora el MPP “Manual de perfiles de puesto”.

Es por ese motivo se plantea un Programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de “Ley del servicio civil”. La finalidad del presente programa es concientizar a los servidores de la oficina de ORH a retomar con el proceso de tránsito al régimen del servicio civil, de esa manera reducir el impacto negativo en la satisfacción que genera la brecha económica existente entre el régimen 1057 (CAS) y 728 que actualmente existe en entidad.

El logro del tránsito permitirá el desarrollo de la carrera en el sector público en base a la meritocracia.

PROPUESTA DE PROGRAMA-TALLER DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

“Directiva Nro 01-2021-SERVIR-GDSRH - Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Título:

Programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de “Ley del servicio civil en base a la directiva Nro 001-2021-SERVIR-GDSRH - Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil” en el área de recursos humanos de Provias Nacional, 2021.

Beneficiarios: Servidores de la oficina recursos humanos y representantes de áreas indispensables para el tránsito al régimen.

Duración: 1 mes y 3 semanas

II. FUNDAMENTACIÓN:

El “Programa de sensibilización para retomar el tránsito de Ley del servicio civil en el área de recursos humanos de Provias Nacional, 2021” , está basado en la Directiva Nro 001-2021-SERVIR-GDSRH que emite SERVIR con el fin de reducir la brecha que existente en materia de gestión de compensación remunerativa y satisfacción en el centro laboral en la oficina de recursos humanos de Provias Nacional, ello implica mejorar los procesos que exige actualmente el Estado para lograr la modernización en gestión pública.

Se hace impositivo que el servidor público tenga internalizado conocimientos en la ley servir. Para alcanzar el logro de capacidades del servidor es necesario la correcta aplicación del presente formato.

III. OBJETIVO

El presente programa de sensibilización, busca informar y comprometer a todos los servidores de oficina recursos humanos (Personal CAS y CAP) sobre la importancia del “tránsito al servicio civil” y los beneficios que genera tanto a nivel institucional como

individuales. Para que pueda ser implementado.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Proporcionar programa de sensibilización referente a las directivas y leyes vigentes.
- Diagnosticar las falencias que no han permitido el tránsito al nuevo régimen.
- Retroalimentar los conocimientos técnicos de los servidores que laboran en recursos humanos de Provias Nacional.

V. BASE LEGAL

- “Ley Nro 30057 Ley del servicio civil”
- “Directiva N° 01-2021-SERVIR-GDSRH Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”
- “DS N° 04-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”.

III. TAREAS A REALIZAR

DESARROLLO Y DIFUSIÓN DEL TRÁNSITO A RÉGIMEN SERVIR

PUBLICACIONES:

Publicación en la web institucional de la entidad, correos institucionales, grupos de Whatsapp y/o otras redes sociales de mayor interacción. La finalidad de las publicaciones es llamar la atención y el interés sobre las acciones que se realizará (Proceso del programa), ello incluye también información básica sobre el tránsito de la ley servir y directivas vigentes relacionado al programa.

Duración: 2 semanas.

SENSIBILIZACIÓN:

El taller de sensibilización al tránsito de régimen Servir será dirigido a servidores de la oficina recursos humanos y representantes de áreas indispensables para el tránsito al régimen como (DE, OPP) con el fin de sensibilizar y concientizar lo importante que es realizar el tránsito al régimen servir, se presentará casos de entidades que han tenido éxito en el proceso de tránsito, boletines informativos que emite SERVIR, Difusión de beneficios y ventajas de pertenecer al nuevo régimen ,mostrar en anuncios las

desigualdades en beneficios que tiene el régimen CAS y como se puede ver afectado en la satisfacción de los servidores, Se usará página web institucional y las redes sociales más representativas para difusión de información, el logro de la sensibilización permitirá que el proceso de tránsito sea en un menor tiempo.

Duración: 2 semanas. Se realizará los días (lunes, miércoles y viernes) (1Hr por cada día)

CAPACITACIÓN:

Dirigido al personal de recursos humanos de Provias Nacional, se busca concientizar y retroalimentar en temas de la “Ley servir”, “Proceso de tránsito al régimen servir”, “Formulación de manual de perfiles de puesto (MPP)”, para comprometer a los servidores a continuar ya que actualmente se encuentra en segunda etapa “Reorganización”. Se usará página web institucional y las redes sociales más representativas. Los temas a desarrollar en la charla son los siguientes:

Tema 01: “Servir consideraciones generales”

Tema 02: “Alcances de la ley Servir”

Tema 03: “Proceso de tránsito al régimen del servicio civil”

Duración: 2 semanas. Se realizará los días (lunes, miércoles y viernes) (1Hr por cada día)

SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN:

Para ello se puede elaborar apuntes durante el transcurso de capacitación y sensibilización de esa manera poder cerciorar el conocimiento que reciben para proseguir con el tránsito a la ley servir que se encuentra actualmente en la segunda etapa.

Los servidores de la oficina serán guiados para la elaboración de su plan de retorno tránsito de servir. Duración: 1 semana. Se realizará el día (miércoles) (1Hr)

TALLER N° 1
SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES DE LA OFICINA DE RECURSOS
HUMANOS – PROVIAS NACIONAL.

Objetivos

a. Objetivo General:

Informar y comprometer a todos los servidores de oficina recursos humanos (Personal CAS y CAP) sobre la importancia del “tránsito al servicio civil” y los beneficios que genera tanto a nivel institucional como individuales. Para que pueda ser implementado.

b. Objetivos Específicos

- Estimular el interés en los servidores para actualizar sus conocimientos y conocer las directivas vigentes.
- Concientizar y motivar a los servidores la necesidad de poder transitar al régimen, para poder reducir la brecha existente en materia de remuneración y satisfacción.

Lugar

Debido a la coyuntura actual, los talleres serán brindados de manera virtual por las plataformas de videoconferencia.

Duración y desarrollo del programa

- 6 Talleres que se serán brindados en dos semanas (lunes, miércoles y viernes) (1Hr por cada día)
- Se hará participe a los servidores de la oficina recursos humanos y representantes de áreas indispensables para el tránsito al régimen como (DE, OPP) en la toma de decisiones.
- Se comprometerá a las áreas de interés a poder retomar el tránsito.
- Los servidores observarán los temas a desarrollar en las diapositivas
- Diálogo entre los servidores en relación a las PPT presentadas, conocer el mensaje que captaron los servidores en relación a la realidad de Provias Nacional, conocer sus reflexiones y que decisiones realizar para mejorar la situación actual.
- Aplicar la técnica lluvia de ideas y tomar apunte a las decisiones más relevantes.

TALLER N° 2
CAPACITACIÓN A LOS SERVIDORES DE LA OFICINA DE RECURSOS
HUMANOS – PROVIAS NACIONAL

Objetivos

a. Objetivo General:

Retroalimentar los conocimientos técnicos de los servidores que laboran en recursos humanos de Provias Nacional.

b. Objetivos Específicos

- Consolidar los conocimientos técnicos.
- Comprometer a los servidores a proseguir con el proceso de tránsito

Lugar

Debido a la coyuntura actual, los talleres serán brindados de manera virtual por las plataformas de videoconferencia.

Temas

Tema 01: “Servir consideraciones generales”

Tema 02: “Alcances de la ley Servir”

Tema 03: “Proceso de tránsito al régimen del servicio civil”

Duración y desarrollo del programa

- 6 Talleres que se serán brindados en dos semanas (lunes, miércoles y viernes) (1Hr por cada día)
- Se gestionará con servir para que sus especialistas puedan brindar capacitación técnica a los especialistas.
- Servidores de la oficina recursos humanos
- Los servidores observarán los temas a desarrollar en las diapositivas

- Diálogo entre los servidores en relación a las PPT presentadas, para conocer como los servidores lo entienden en relación a la realidad de Provias Nacional, conocer sus reflexiones y que decisiones realizar para mejorar la situación actual.
- Aplicar la técnica lluvia de ideas y tomar apunte a las decisiones más relevantes.

Cronograma de actividades

Figura 12

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDIDA	FEBRERO				MARZO		
				SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3
1	DESARROLLO Y DIFUSIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	ACCIÓN DE DIFUSIÓN WEB	■	■					
2	TALLER DE SENSIBILIZACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	CHARLA			■				
3	TALLER DE CAPACITACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	TALLER					■	■	
4	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	PLAN - ELABORACION DE RETORNO AL RÉGIMEN SERVIR							■

Elaboración propia

Presupuesto Estimado:

El presente programa - taller de sensibilización y capacitación no incurrirá en gastos adicionales que no estén contemplados en presupuesto aprobado en la entidad.

Todo el programa – taller será de manera virtual por dos razones, 1) No incurrir en costos, 2) Debido a coyuntura actual del Covid – 19, se busca evitar las reuniones presenciales.

Eso se ve sustentado en que las actividades a realizar son gestionadas por los directivos y investigador, se detalla a continuación:

Figura 13*Presupuesto Estimado*

Nº	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDIDA	SUSTENTO	COSTO
1	DESARROLLO Y DIFUSIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	ACCIÓN DE DIFUSIÓN WEB	-LOS SERVIDORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS REALIZARÁ ACCIONES DE DIFUSIÓN POR CORREOS Y PAGINA WEB INSTITUCIONAL, YA QUE EL ÁREA TIENE EL ACCESO OTORGADO PARA LA DIFUSIÓN DE COMUNICADOS A TODAS LAS ÁREAS. NO SE INCURRE EN COSTOS.	S/ 0.00
2	TALLER DE SENSIBILIZACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	CHARLA	-SE REALIZARÁ POR VIDEOCONFERENCIA GRATUITA (GOOGLE MEET) ,EL TALLER ESTARÁ LIDERADO POR EL DIRECTIVO DEL ÁREA DE ORH Y EL INVESTIGADOR.	S/ 0.00
3	TALLER DE CAPACITACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	TALLER	- SE GESTIONARÁ CON LOS ESPECIALISTAS DE SERVIR PARA QUE PUEDAN CAPACITAR EN LOS TEMAS ESPECIFICOS MENCIONADOS EN EL TEMARIO.	S/ 0.00
4	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	INVESTIGADOR Y DIRECTIVOS	PLAN ELABORACIÓN DE RETORNO	- LOS SERVIDORES REALIZARAN UN PLAN DE RETORNO AL RÉGIMEN SERVIR ,ESTE PLAN NO INCURRE EN COSTOS YA QUE SERA FORMULADO POR ELLOS MISMOS.	S/ 0.00

Elaboración propia

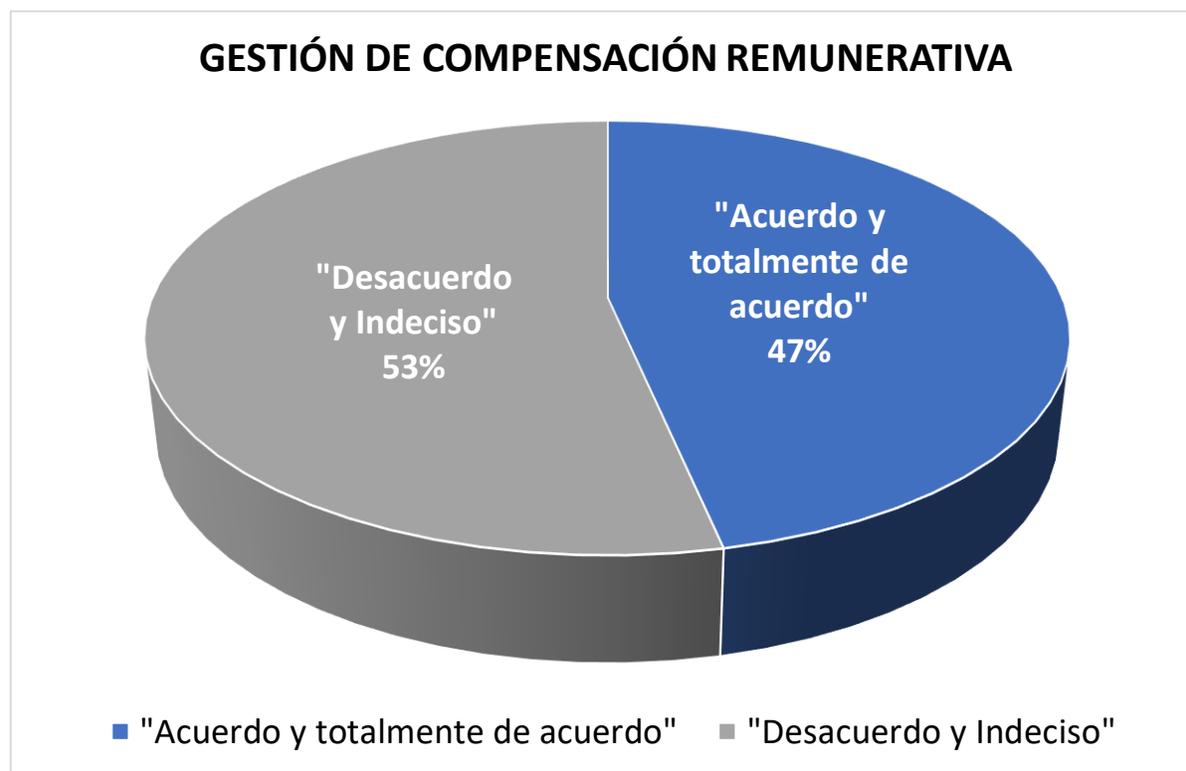
3.3 Resultados

Primero se determinó la relación existente entre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral, en base al análisis Pearson resultando un valor ($r = 0.568$) relación positiva media, Es decir si la gestión de compensación remunerativa se ve mejorada esto también afecta directamente a la satisfacción laboral.

El primer objetivo específico se examina la gestión de compensación dando como resultado 53.33% es decir que los servidores estudiados señalan que están “en desacuerdo” o “indeciso” con el salario que reciben; esto es debido a que existe dos regímenes laborales y por ende distintos beneficios económicos.

Figura 14

Gestión de compensación remunerativa

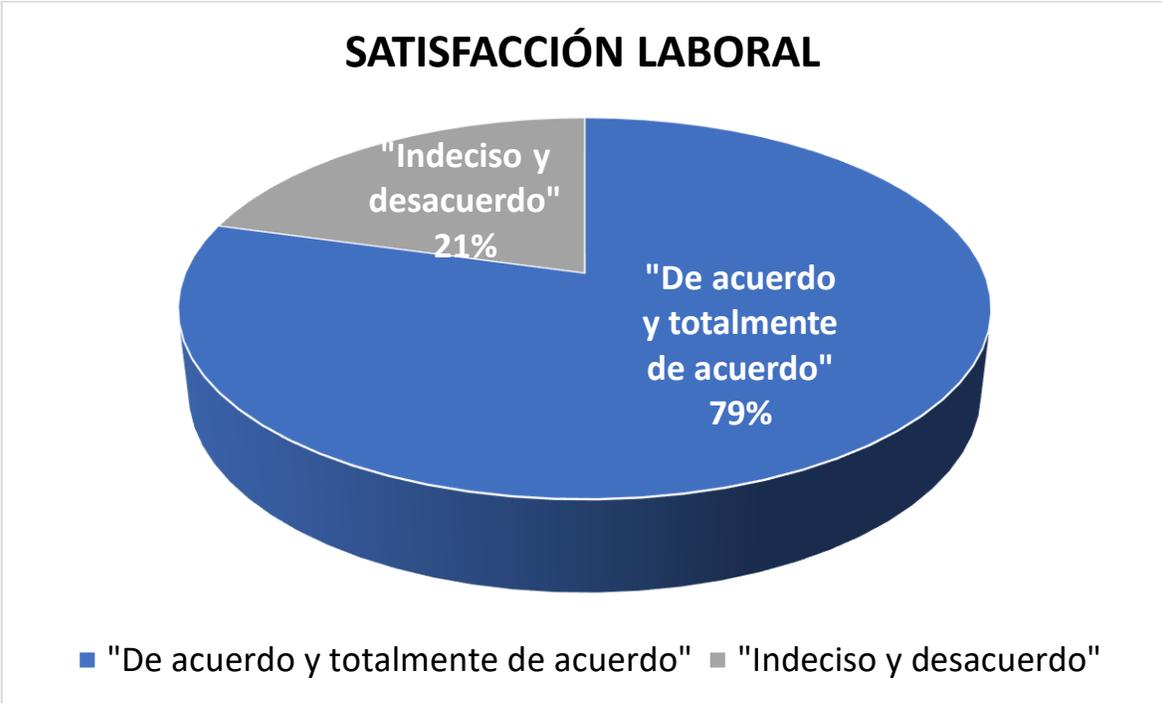


Elaboración propia

El segundo objetivo específico se da a conocer la satisfacción laboral con un resultado de 79.33% de servidores que están "De acuerdo y totalmente de acuerdo", demostrando que en su mayoría se encuentran motivados, precisar que hay servidores que se encuentra insatisfechos principalmente que son representados con el 20.67% restante que indican que su remuneración no está acorde a su experiencia laboral.

Figura 15

Satisfacción laboral



Elaboración propia

En el presente trabajo de suficiencia profesional para la propuesta de mejora "Proponer un programa - taller de sensibilización y capacitación para retomar el tránsito de Ley del servicio civil" como es una propuesta descriptiva no se puede definir explícitamente los resultados obtenidos. Los resultados se observarán cuando se ejecute la propuesta planteada esperando lograr:

1. Reducir en más de la mitad la brecha en la remuneración que perciben los servidores de la oficina de recursos humanos debido a la coexistencia de dos regímenes, es decir al integrarse en un solo régimen ya no habría las diferencias en los beneficios económicos.
2. Incrementar la satisfacción laboral de los servidores ya que actualmente un 20.67% indica que su remuneración no está acorde a su experiencia laboral.
3. Mejorar la motivación y compromiso de los servidores, debido a que los beneficios económicos serán equitativos y se creará un mejor ambiente laboral en la oficina recursos humanos.
4. El avance del proceso de tránsito a SERVIR permitirá que la entidad sea más atractiva para los postulantes de esa manera atraer al talento humano, debido a que un régimen como el servir promueve la meritocracia y desarrollo de los servidores.

CONCLUSIONES

- Existe relación en la gestión de compensación remunerativa y satisfacción laboral en los servidores del área de recursos humanos – Provias Nacional, esto fue comprobado a través del coeficiente Pearson señalando una relación positiva media ($r = 0.568$), Es decir si la gestión de compensación remunerativa se ve mejorada esto también afecta directamente a la satisfacción laboral.
- Se examinó la gestión de compensación remunerativa. Los resultados de los indicadores es 53.33% es decir que los servidores estudiados señalan que están “en desacuerdo” o “indeciso” con el salario que reciben; esto es debido a que existe dos regímenes laborales y por ende distintos beneficios económicos.
- Se analizó la satisfacción laboral resultando un 79.33% de servidores que están “De acuerdo y totalmente de acuerdo”, precisar que hay servidores que se encuentra insatisfechos principalmente que son representados con el 20.67% que indican que su remuneración no está acorde a su experiencia laboral.
- La propuesta de programa - taller de sensibilización y capacitación para el área de recursos humanos de Provias Nacional,2021 busca reducir la brecha en la satisfacción laboral generada por las compensaciones. Se basa en las estrategias de sensibilización: informar y comprometer a los servidores de recursos humanos de la importancia y los beneficios de pasar al régimen de servir y capacitarlos con el fin de crearles conciencia de la importancia que tiene el nuevo régimen.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que el área recursos humanos y las áreas de interés de Provias Nacional como parte de sus competencias impulse el tránsito al régimen de Servir, ya que se demostró que existe relación entre la gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral. Ello podrá brindar equidad en la remuneración y mejorar la satisfacción laboral.

Con el objetivo de alcanzar una mejor percepción de las compensaciones se recomienda que la oficina de recursos humanos junto con las áreas de interés, logren el tránsito al régimen Servir – Ley 30057, de esa manera no habrá distinciones remunerativas ya que las remuneración y beneficios se unificarán en un solo régimen.

Para reducir la brecha en satisfacción laboral de algunos trabajadores del régimen DL 1057 (Contrato Administrativo de Servicios), que perciben que su remuneración no está acorde a su experiencia laboral, la oficina de recursos humanos debe impulsar el tránsito al régimen Servir – Ley 30057, para que la remuneración sea en base a la meritocracia.

El área de recursos humanos debe implementar la propuesta del Programa - taller de sensibilización y capacitación en el tránsito a la ley Servir, el mismo que no incurrirá en costos para la entidad, ello comprometerá, concientizará y afianzará el logro de tránsito al régimen de esa manera reducir la brecha que existe en materia de gestión de compensación remunerativa y satisfacción laboral tanto en la oficina de recursos humanos como en las demás áreas de la entidad; además de permitir el desarrollo de la carrera en el sector público en base a la meritocracia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Martín, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Dialnet*, 49-64. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281298>
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. México: Pearson Educación de México. Obtenido de <https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>
- Castillo Solano, C. O., Goya Anchundia, K. L., Romero Andrade, K. P., & Tipan Torres, Y. M. (18 de Diciembre de 2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *Digital Publisher, Volumen 5*(Num 6-1), 12. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9na edición, ed.). México: McGraw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Dessler, G. (2011). *Administración de Personal*. Mexico: Alhambra Mexicana.
- Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH. (2014). Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Lima, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf
- Ferreyros Tanchiva, M. I. (2021). *Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A, Tarapoto - 2020*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, San Martín, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55439>
- García López, A. M., & Pineda Palacios, N. A. (2016). *El sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes Subsistemas aplicado en las*

- Empresas del Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/2674/1/5448.pdf>
- Guerrero, O. (2004). *Principios de administración pública*. Mexico: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12a. ed ed.). Mexico: Cengage Learning Editores. Obtenido de http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hil.
- Huertas Trelles, L. E., & Zeta Velasco, K. P. (2021). La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas ,organismos educativos. *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas ,organismos educativos*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7336>
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- McGrandle, J. (2019). Job Satisfaction in the Canadian Public Service: Mitigating Toxicity With Interests. *Public Personnel Management*, 48(3), 369–391. doi:<https://doi.org/10.1177/0091026018819026>
- Medina Arnao, S. M. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6585>
- Mondy, W., & Noe, R. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Montilla Pérez, L., Sánchez Dávila, K., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas

- de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 22. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Patience, E. J. (2020). Factores que afectan la satisfacción laboral del personal académico en las universidades públicas: un caso de la Universidad de Dodoma. *Factores que afectan la satisfacción laboral del personal académico en las universidades públicas: un caso de la Universidad de Dodoma*. Universidad de Dodoma, Tanzania. Obtenido de <http://41.78.64.25/handle/20.500.12661/2928>
- Provias Nacional. (2021). *Provias Nacional*. Obtenido de <https://www.pvn.gob.pe/nosotros/>
- Ramio, C. (2008). *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona: C Ramió. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12817/Teoria%20de%20la%20organizaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rapsanjani, A., & Johannes, S. (2019). El efecto de la remuneración, la motivación laboral y la satisfacción laboral. *El efecto de la remuneración, la motivación laboral y la satisfacción laboral*. Universitas Mercu Buana, Indonesia. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/40ab/3fa4997a1c9d64dd2d90056ce9803c5ee0f6.pdf>
- Rentería Payán, A. L. (2019). *Efecto de los salarios sobre la satisfacción laboral*. Universidad del Valle, Cali, Colombia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/13816>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (13 edición ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 14.

doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

- SERVIR. (2012). El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma. *SERVIR*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>
- SERVIR. (2014). "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas". *Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH*. SERVIR, Lima, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf
- Sikula, A. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México : México Limusa.
- Soto Quiroz, R. I. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima, Perú: Soto Quiroz, Roger Ivan. Obtenido de <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=76352>
- Spector, P. E. (2002). *Psicología industrial y organizacional Investigación y práctica*. Mexico: Editorial El Manual Moderno.
- Torres Chavarria, I. M. (2019). *La gestión de la compensación en el estado peruano: análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14247>
- Varela Juárez, R. A. (2018). *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson.
- Vásquez Tapullima, J. (2019). *Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019*. Universidad César Vallejo, MOYOBAMBA.

Referencias Legales

- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, “Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones” (1990)
- Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Fomento del Empleo” (1991)
- Decreto Legislativo N° 1057, “Que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.” (2008)
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 033-2002-MTC

ANEXO

Base de datos estadísticos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE "GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA".										
ENCUESTADO	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3
8	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4
9	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
10	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4
11	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2
12	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2
13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3
15	4	4	4	4	3	4	4	1	1	2

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE "SATISFACCIÓN LABORAL".										
ENCUESTADO	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	3	2	4	2	1	3
3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5
5	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4
6	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5
7	5	4	5	5	2	3	5	4	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
9	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5
10	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
12	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4

ENCUESTA REALIZADA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO Nº 01 GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA

Estimado colaborador, a continuación, dispone usted 10 preguntas; la cual se le formularan en el desarrollo de la entrevista, las mismas que tienen relación con la gestión de la compensación en Provias Nacional. Las respuestas se tratarán de manera reservada y confidencial.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1.	¿Está de acuerdo con la remuneración básica que recibe?					
2.	¿Está de acuerdo con la escolaridad que recibe en el mes de enero de cada año?					
3.	¿Está de acuerdo con las gratificaciones que recibe en los meses de Julio y diciembre de cada año?					
4.	¿Está de acuerdo con la bonificación por función crítica que se asigna?					
5.	¿Está de acuerdo con la compensación por vacaciones no gozadas?					
6.	¿Está de acuerdo con las capacitaciones relacionadas con su puesto de trabajo?					
7.	¿Está de acuerdo con las capacitaciones que realiza la entidad de manera general?					
8.	¿Está de acuerdo con los programas orientados al reconocimiento laboral?					
9.	¿Está de acuerdo con la subvención orientadas a las actividades de clima laboral?					
10.	¿Está de acuerdo con los programas orientados a la cultura organizacional?					

CUESTIONARIO Nº 02 DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador, a continuación, dispone usted de un total de 10 preguntas; marque una de las alternativas propuestas, las mismas que tienen relación con su satisfacción laboral en su entidad. Las respuestas se tratarán de manera reservada y confidencial.

Características intrínsecas de trabajo		ESCALA DE LIKERT – ACUERDO				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Percibe usted que sus habilidades son aprovechadas en su puesto?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	¿Cree usted que la limpieza, higiene, salubridad y seguridad de su lugar de trabajo es el más adecuado?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Características intrínsecas de trabajo		ESCALA DE LIKERT – FRECUENCIA				
		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
3	¿Usted identifica las responsabilidades que tiene asignada en relación a su puesto?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	¿Considera usted que las tareas realizadas en su puesto ayudan a lograr las metas de la entidad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	¿Tiene usted la libertad para elegir su método de trabajo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	¿La entidad ofrece retroalimentación para desarrollar con mayor eficacia su trabajo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	¿Tiene usted conocimiento sobre las actividades generales que se desarrollan en la entidad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Disposición afectiva al trabajo		ESCALA DE LIKERT – ACUERDO				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
8	¿La remuneración obtenida está alineada con su experiencia?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Características intrínsecas de trabajo		ESCALA DE LIKERT – FRECUENCIA				
		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
9	¿Existen las condiciones para que realice una línea de carrera en la entidad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	¿Considera usted que la relación con sus compañeros de trabajo es la más adecuada?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

