

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



**LA ESCALA REMUNERATIVA DEL D.L. 276 Y SU RELACIÓN CON EL
INCREMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE CIUDAD NUEVA, PERÍODO 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

DIANA CAROLINA CHURAYRA RAMIREZ

(ORCID: 0009-0008-5254-5973)

ASESOR:

MAG. ENRIQUE EDUARDO VILDOSO BENAVIDES

(ORCID: 0000-0001-9111-5599)

Para optar el título profesional de:
CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA

TACNA-PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **DIANA CAROLINA CHURAYRA RAMIREZ**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **48197153** Soy autor de la tesis titulada: *Escala Remunerativa del D.L. 276 y su relación con el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad de Ciudad Nueva, periodo 2023* , teniendo como asesor al *Mag. Enrique Eduardo Vildoso Benavides*.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

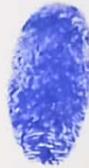
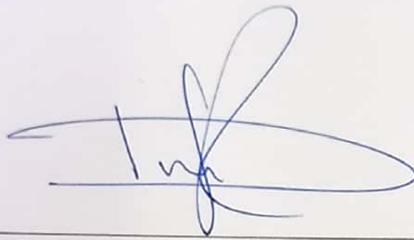
- Ser la única autora del texto entregado para obtener el título de **Contador Público con mención en Auditoría**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones,

reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 23 de agosto del 2024



Bach. DIANA CAROLINA CHURAYRA RAMIREZ

DNI: 48197153

DEDICATORIA

A Dios por permitirme alcanzar este momento tan significativo y cuidarme para lograr todas metas, guiando mi camino.

A mi madre y a mi amada hija, quien siempre ah sido mi motivo para seguir adelante.

A mis docentes por su experiencia, dedicación y sabiduría durante todo el proceso

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y estar siempre a mi lada en cada paso que doy

A mi madre y mi hija, por ser mi motivación diaria.

A mis docentes quienes, con su vocación forman estudiantes con ética y excelencia profesional.

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad principal determinar el alcance de la relación que existe entre la escala remunerativa del Decreto Legislativo N° 276 y la contratación de personal durante el periodo 2023 la cual tuvo un enfoque cualitativo, de niveles correlacional, de tipo básica, con un diseño no experimental y corte transversal. La muestra está conformada por los empleados bajo el Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. La técnica de recolección es el análisis de la literatura. Los datos fueron tabulados con el aplicativo ofimático Excel y posteriormente importados al software estadístico SPSS V26.0, los resultados mostraron una correlación de Pearson de el 71,70% de los trabajadores manifestó a tener un nivel regular de conocimientos sobre la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el 27,50% manifestó tener un nivel bajo y finalmente se encontró una correlación Rho de Spearman es mayor que 5%, entre la escala remunerativa del Decreto Legislativo N° 276 y la contratación de personal.

Palabras clave: Escala remunerativa, contratación de personal, competencia laboral

ABSTRACT

The main purpose of the study was to determine the scope of the relationship between the remuneration scale of Legislative Decree No. 276 and the hiring of personnel during the 2023 period, which had a qualitative approach, correlational levels, basic type, with a non-experimental design and cross-sectional section. The sample is made up of employees under Legislative Decree No. 276 of the District Municipality of Ciudad Nueva. The collection technique is the analysis of the literature. The data were tabulated with the Excel office application and later imported to the statistical software SPSS V26.0, the results showed a Pearson correlation of 71.70% of the workers stated to have a regular level of knowledge about the remuneration scale of D. Leg. 276 and 27.50% stated to have a low level and finally a correlation Rho of Spearman is greater than 5% was found, between the remuneration scale of Legislative Decree No. 276 and the hiring of personnel.

Keywords: Pay scale, recruitment of staff, job skills

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO I..... | 3 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.1. Identificación y determinación del problema | 3 |
| 1.2. Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema general..... | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivos: generales y específicos | 4 |
| 1.3.1. Objetivo General | 4 |
| Establecer la relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023..... | 4 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 5 |
| 1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación | 5 |
| 1.4.1. Justificación..... | 5 |
| 1.4.2. Importancia..... | 6 |
| Es necesario considerar a que se debe un cambio en la escala remunerativa y como eso repercute en la contratación del personal. | 6 |
| 1.5. Alcances y limitaciones en la investigación | 6 |
| 1.5.1. Alcances | 6 |
| 1.5.2. Limitaciones | 6 |
| CAPITULO II | 7 |
| MARCO TEORICO | 7 |
| 2.1. Antecedentes del estudio | 7 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 7 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacional..... | 9 |
| 2.1.3. Antecedentes locales | 11 |
| 2.2. Bases teóricas – científicas | 13 |
| 2.2.1. Decreto Legislativo N°276..... | 13 |
| 2.3. Definición de términos | 20 |

| | |
|--|----|
| 2.4. Sistema de hipótesis | 22 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 22 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 22 |
| CAPITULO III | 24 |
| METODOLOGIA | 24 |
| 3.1. Tipo de investigación | 24 |
| 3.2. Diseño de investigación | 24 |
| 3.3. Población y muestra | 24 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 25 |
| 3.4.1. Técnica | 25 |
| 3.4.3. Técnicas de procesamiento de datos | 25 |
| 3.5. Selección y validación de los instrumentos de investigación | 26 |
| 3.5.1. Confiabilidad de la variable Decreto Legislativo 276 | 26 |
| 3.5.2. Confiabilidad de la variable Cumplimiento Contratación de Personal | 27 |
| CAPÍTULO IV | 28 |
| RESULTADOS | 28 |
| 4.1. Trabajo de Campo | 28 |
| 4.2. Tratamiento Estadístico | 28 |
| 4.2.1. Resultados de la variable 1 | 28 |
| 4.2.1.1. Análisis por dimensión | 28 |
| 4.2.1.2. Análisis general | 30 |
| 4.2.2. Resultados de la variable 2 | 32 |
| 4.2.2.1. Análisis por dimensión | 32 |
| 4.2.2.2. Análisis general | 35 |
| 4.3. Verificación de Hipótesis | 36 |
| 4.3.1. Verificación de hipótesis específicas | 36 |
| 4.3.1.1. Verificación de la primera hipótesis específica | 36 |
| 4.3.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica | 39 |
| 4.3.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica | 41 |
| 4.3.2. Verificación de hipótesis general | 42 |
| 4.4. Discusión De Resultados | 44 |

| | |
|-----------------------|----|
| CONCLUSIONES | 48 |
| RECOMENDACIONES | 49 |
| REFERENCIA | 51 |
| ANEXOS..... | 54 |

LISTA DE TABLA

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Descripción de las dimensiones de la variable. 1..... | 29 |
| Tabla 2 Frecuencia de la dimensión D. Leg. 276..... | 29 |
| Tabla 3 Frecuencia de la dimensión actualización de escala | 30 |
| Tabla 4 Estadísticos descriptivos de la variable 1..... | 31 |
| Tabla 5 Frecuencias de la variable Escala remunerativa D. Leg. 276 | 32 |
| Tabla 6 Descriptivos de las dimensiones de la variable 2..... | 32 |
| Tabla 7 Frecuencia de la dimensión personal evaluado..... | 34 |
| Tabla 8 Frecuencia de la dimensión variación del perfil | 34 |
| Tabla 9 Descriptivos de la variable incremento de contratación | 35 |
| Tabla 10 Frecuencias de la variable Incremento de contratación | 36 |
| Tabla 11 Prueba de normalidad de la HE1 | 37 |
| Tabla 12 Prueba de correlación de la HE1 | 38 |
| Tabla 13 Prueba de normalidad de la HE2..... | 39 |
| Tabla 14 Prueba de correlación de la HE2..... | 40 |
| Tabla 15 Prueba de normalidad de la HE3..... | 41 |
| Tabla 16 Prueba de correlación de la HE3..... | 41 |
| Tabla 17 Prueba de normalidad de la HG | 43 |
| Tabla 18 Prueba de correlación de la HG | 43 |

INTRODUCCION

El presente estudio de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la actualización del nivel remunerativo establecido por el D.L. 276 y el incremento en la contratación de personal profesional en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el periodo 2023. Esta investigación se enmarca en la importancia del reclutamiento, entendido como el proceso de atraer y seleccionar el mejor talento disponible para cumplir con los objetivos de la organización. Se busca entender como los cambios en la escala salarial pueden influir en la decisión de incrementar el personal profesional, explorando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos que puedan incidir en esta relación.

El trabajo de investigación aborda como principal problemática la relación entre la actualización de la escala remunerativa del Decreto Legislativo 276 y el aumento en la contratación de personal profesional en la Municipalidad de Ciudad Nueva. Se plantea como hipótesis establecer la correlación entre ambas utilizando como técnica el cuestionario, formulando preguntas cerradas para obtener un análisis de los datos mediante el uso de SPSS. Asimismo, se determina como población al personal sujeto al contrato normativo del D. Leg. 276, tomando como muestra a 120 trabajadores, quienes fueron seleccionados para investigar la correlación entre ambas variables.

La principal conclusión resalta la necesidad de mejorar las condiciones remunerativas, ya que los salarios actuales se perciben como poco competitivos para atraer al mejor talento.

Esto se evidencia en los resultados que muestran una discrepancia entre el nivel de conocimientos sobre la escala remunerativa y la necesidad expresada por los trabajadores de un ajuste debido a su falta de actualización y su falta de relación con el costo de vida y la inflación.

Como principal recomendación, se propone el reajuste de la escala remunerativa del Decreto Legislativo 276. Dado que la mayoría de los trabajadores manifestaron tener un conocimiento regular sobre la escala remunerativa y expresaron la necesidad de ajustarla, se recomienda que la municipalidad revise y actualice periódicamente esta escala para que refleje adecuadamente el costo de vida y la inflación, lo que podría mejorar la percepción de equidad salarial y contribuir a la retención del talento.

Capitulo uno, describiremos el enfoque del problema, los objetivos generales y específicos, y una breve justificación e importancia de la investigación.

Capitulo dos, se detallan el marco teórico respecto a la liquidez y la rentabilidad, así como los antecedentes, bases teóricas, la hipótesis y variables para el desarrollo de la tesis.

Capitulo tres, se presenta el marco metodológico. Detalla la naturaleza del estudio, la población estudiada, la muestra seleccionada y los procedimientos a seguir para la recolección de datos especificados.

Capitulo cuatro, refleja las conclusiones y recomendaciones del estudio y finalmente la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

El presente trabajo de investigación se enfocará en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, específicamente abordando la contratación del personal en concordancia con los lineamientos establecidos por el Decreto Legislativo 276. Vale la pena destacar que la entidad municipal ha venido operando con una Escala Remunerativa que data desde el año 2015. No obstante, se reconoce la necesidad imperante de ajustar esta escala a la realidad actual, considerando las marcadas variaciones experimentadas en el costo de vida la remuneración mínima vital en el Perú durante los últimos nueve años.

Es crucial señalar que mantener una escala remunerativa tan desfasada no solo podría con llevar posibles faltas en caso de inspección por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), sino que también limita la capacidad de la municipalidad para la contratación de personal profesional altamente calificado. La falta de competitividad en los niveles salariales podría provocar que profesionales busquen oportunidades laborales en instituciones que ofrezcan remuneraciones más acordes con el costo de vida actual. Además, existe el riesgo de que el personal actualmente empleado en la municipalidad opte por migrar a otras entidades en busca de mejores condiciones salariales.

Este estudio tiene como objetivo identificar y analizar los impactos de la desactualización de la Escala Remunerativa en la contratación y retención del personal profesional en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, proporcionado información valiosa para la toma de decisiones

orientadas a optimizar la gestión de recursos humanos y mejorar la competitividad laboral de la entidad edilicia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023?

¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023?

¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023?

1.3. Objetivos: generales y específicos

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Establecer la relación de la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Establecer la relación de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Justificación

- Teórica

La presente investigación toma como referencia la teoría bifactorial propuesta por Henry Herzberg relacionando los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la satisfacción laboral que se analizará como repercute la contratación de personal bajo la escala remunerativa bajo el D.L. 276.

- Práctica

La realización de la presente investigación contribuirá a la importancia de la escala remunerativa y cómo repercute en la actualización de personal; cuya propuesta de mejora podrá ser un modelo utilizado para otras entidades del mismo sector.

- Social

La presente investigación se orienta a determinar cómo repercute de una escala remunerativa en la contratación del personal.

1.4.2. Importancia

Es necesario considerar a que se debe un cambio en la escala remunerativa y como se repercute en la contratación del personal.

1.5. Alcances y limitaciones en la investigación

1.5.1. Alcances

El presente proyecto se tiene enfocado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva y como se enfoca en la contratación del personal que se desempeña en los proyectos de inversión pública.

1.5.2. Limitaciones

Es importante reconocer que una de las limitaciones inherentes al presente proyecto de tesis es la restricción de tiempo para llevar a cabo una investigación exhaustiva y detallada.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

En el presente trabajo de investigación se tomarán en cuenta los siguientes antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Moran Mosquera & Sañay Llamuca, 2019), presentaron en la Universidad de Guayaquil su trabajo de investigación “Diseño de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universidad de Guayaquil” para la obtención de su título profesional de Ingeniero Comercial. En su investigación plantearon como problema encontrar si la entidad por la falta de un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal tendría algún efecto en las actividades internas, determinando como hipótesis “El inadecuado reclutamiento de personal desmejora la gestión administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universal de Guayaquil”, para la investigación tomaron como población al personal que laboran en la entidad bancaria. En su tesis, aplicaron una investigación descriptiva, y para la recopilación de la información, se apoyaron de la técnica de encuestas, con materiales bibliográficos. Asimismo, concluyeron el proceso de investigación que lamentablemente la entidad bancaria no usa ningún de sus procesos de selección de personal, y se recomienda que la empresa necesita con urgencia contar con un plan de reclutamiento, puesto que el personal el cual ya ha sido contratado con el anterior proceso de selección deficiente no llega a cumplir con las expectativas de la empresa, encontrando fallas en el desempeño laboral. Teniendo en cuenta lo observado en el trabajo de investigación que es importante determinar el perfil profesional de los trabajadores y que una actualización es lo más recomendable como se observó en la entidad bancaria.

Según (Olivo Silva, 2017), presento en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa” para la obtención de del grado de Magister en Gestión de Talento Humano, considero como objetivo principal “conocer cómo se llevaba a cabo el proceso de selección del personal, con el desempeño del personal en el sector de transportes”. Tomando como población por la Cooperativas de Transporte Provincial de la Ciudad de Baños conformado por 230 colaboradores, de tal cantidad 115 se seleccionaron como muestra siendo el personal de atención al cliente. Respecto a su enfoque cuantitativo de alcance correlacional-descriptivo de tipo aplicada; concluyeron mediante Chi cuadrado dieron a conocer dentro de los resultados que ambas variables guardan una relación con un valor de 0.630, afirmando que entre las variables se halla un vínculo, recomendando tener en cuenta los perfiles acordes a las necesidades de la empresa y el proceso realizado para la selección. Observamos que el proceso de selección en la etapa de contratación es de suma importancia para el cumplimiento de las metas.

En la investigación de (Bayther Cardenas & Torres Castillo, 2015) presentaron en la Universidad en Cartagena su proyecto de investigación titulado “Diseño de una Estructura de Sueldos y Salarios para la Empresa Técnicos Marineros Asociados S.A.S” para la obtención del título de Licenciado de Administración, formularon en su investigación que “¿Cómo, a través del diseño de una estructura de sueldo y salarios para la empresa Técnicos Marineros Asociados S.A.S, se permitirá una distribución de salarios equitativa, de acuerdo a los cargos y el desempeño laboral, enfocando este esfuerzo en aportar beneficios tanto para la empresa como para el capital humano?”; investigando al personal con contratación, siendo un total de 46 empleados, distribuidos en 19 puestos de trabajo. En lo que respecta a la información estadística lo procesaron mediante Microsoft Excel, presentándolo mediante tablas, gráficos y cuadros que simplificaron su

comprensión. El instrumento diseñado para la recopilación de los datos fue mediante encuestas constituidas por preguntas cerradas y de alternativas múltiples. Los autores afirmaron que en la actualidad la empresa TECNIMAR S.A.S. se encuentra preocupada debido a que no cuenta con una estructura de sueldos y salarios definidos, recomendando que la empresa mantenga su esquema salarial definida, mediante políticas claras de contratación y de ascenso para el personal de la empresa. Razón por la que este proyecto nos demuestra la necesidad de tener un escala salarial definido como respuesta a la necesidad de las metas o proyectos que se busquen llegar.

2.1.2. Antecedentes Nacional

Según (Ortega Garate & Alencastre Alvarez, 2022), presentaron en la Universidad José Carlos Mariátegui la investigación “Relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022”, para el título profesional de Ingeniero Comercial. teniendo en su tesis como problema principal buscar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo cusco, habiéndose determinado la hipótesis en los siguientes términos “Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.” para la investigación se determinó la muestra censal a partir de la población que labora en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, es decir de los 50 trabajadores. El método estadístico que se usó será el de SPSS analizaron el conjunto de datos recabados la cual será contrastado con la hipótesis usando Rho de Spearman, la cual lo desarrollaron con tablas y gráficos; concluyendo que el cálculo de la correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral mediante Rho de Spearman revela un resultado de $r=0,530$, dando a conocer que presentan una

relación significativa y directa cuyo nivel es moderado, en la que las autoras recomiendan que mejore cada una de las fases que compone la selección del personal, para la que sugieren considerar una preparación de pruebas de selección donde se tome en cuenta las habilidades. Este trabajo de investigación desarrollado en Paucartambo, Cusco, se busca establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral, así como se busca en este presente trabajo de investigación la relación que lleva una actualización de escala y el incremento de contratación de personal como afecta y si tiene algún tipo de relación.

Asimismo (Adelia Lilian Ramos Aragón, 2017), sustentó en la Universidad Nacional de San Agustín, su tesis titulada “Implementación de una Nueva Estructura Remunerativa en SEDAPAR S.A., 2017” para su segunda especialización en la Facultad de Administración, teniendo como problema principal la existencia de una estructura remunerativa equitativa en los trabajadores de SEDAPAR S.A. que tienen las mismas categorías y realizan las mismas funciones, en tal sentido establece su hipótesis “La implantación e implementación de una nueva estructura remunerativa nivelará la diferente remuneración que perciben algunos trabajadores que tienen igual categoría en SEDAPAR S.A” teniendo como población a los trabajadores que laboran en la entidad, empleando como método de investigación la recopilar información. Se concluyó que la estructura de remuneración estaba clasificada y perciben mayor monto dependiendo a la categoría que les corresponde en el presupuesto analítico de personal de acuerdo a la nueva estructura de remuneración se previó un incremento, además la autora recomienda una nueva estructura de remuneración que permita nivelar la diferencia que existe en la remuneración básica que perciben algunos trabajadores que tienen igual categoría y que realizan las mismas funciones. Al mismo tiempo, este trabajo de investigación se desarrolla la importancia que expresa la autora de una

actualización de remuneración correspondiente al desempeño de los trabajadores, tal como se observa en este presente trabajo que investigamos saber si existe una relación en la actualización de la escala en la cual repercutirá en el perfil profesional y aumento de remuneraciones.

Por último, otro de los antecedentes recabados desarrollados en el Perú tenemos al autor (Perez Tocas, 2020), presentado en la Universidad Cesar Vallejo, teniendo como título “Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote” presentado para la obtención del grado de Maestría en Gestión Pública, en su investigación vemos que se busca identificar la relación que existen entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de la Municipalidad, determinando su hipótesis “La selección del personal se relaciona directamente con el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020”, teniendo como población conformado por 45 funcionarios del Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote recobrando la información de tipo gerencial tomando a todos los funcionarios de la población, que se conoce como muestra censal. La investigación tuvo como características de ser una investigación cualitativa con diseño de no experimental, transversal, mismo al que se aplicó la técnica de encuesta. Dentro de todos los resultados encontrados por los autores dedujeron que la relación que se genera entre las variables es muy significativa, pues se encontró un $p < 0.05$ y un $r = 0.726$, los cuales indicaron la correlación entre ambas; recomendando los autores implementar procedimientos de mejora de la aplicación de la selección de personal de acuerdo a la normatividad laboral en el sector público que garantice la planificación.

2.1.3. Antecedentes locales

En la tesis desarrollada por (Machaca Callahuanca, 2017) presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, titulado “Relación entre la gestión de los recursos humanos y

el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza” presentado para la obtención de Ingeniera Comercial, buscando desarrollar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Tomando como población de estudio a 106 trabajadores, siendo su muestra compuesta por 84 personas, quienes respondieron las encuestas, de las cuales todas fueron válidas para el procedimiento en programa SPSS23, adecuando cuestionarios los mismos que fueron validados, comprendido por 17 preguntas divididas en tres dimensiones y el segundo por 15 preguntas divididas en dos dimensiones. El autor concluye que: “los resultados muestran una regular gestión de recursos humanos y un desempeño laboral medio. Asimismo, la relación entre las variables es, estadísticamente significativa, con un grado de correlación baja”.

Según (Perez Perez, 2020), presento en la Universidad Privada de Tacna su tesis titulada “Influencia del Employer Branding en la Retención del Talento Humano de la Corporación ADC” para la obtención de su título de Ingeniero Comercial. Teniendo como problema principal la influencia que tiene Employer Branding en la retención del Talento Humano, asumiendo como hipótesis “El Employer Branding influye directamente en la Retención del Talento Humano de la Corporación ADC de Tacna”. Determinando como población al personal administrativo que labora en la empresa, siendo un trabajo de investigación causal explicativo, para la obtención de información usaron el censo, realizando encuestas que estaban formados por dos partes, la primera compuesta por 26 ítems para la variable independiente y 14 ítems para la segunda variable. El autor concluyo que la mayor inducción será percibida por el Employer Branding, ya que obtuvo una correlación positiva alta y demostrando una relación significativa entre ambas variables,

recomendó que se busque mejorar el perfil profesional o implementar una línea de carrera buscando el aumento remunerativo ante un mejor perfil profesional.

Por último (Navarro Mejia, 2021), presentó en la Universidad Privada de Tacna su trabajo de investigación “La Gestión De Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores del Programa Social Qali Warma de Tacna y Moquegua” para la obtención de su grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, buscando desarrollar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, denotando su hipótesis “La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua” tomando como muestra a 76 trabajadores, realizándoles 02 cuestionarios, los resultados obtenidos se midieron ambas variables en la escala de Libert del 1 al 7 y se midió la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Se determino mediante los resultados estadísticas a un nivel de confianza del 95% que la contratación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, sugiriendo un proceso adecuado de contratación respetando los perfiles de puestos para buscar un mejor desempeño que ayude a conseguir las metas establecidas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Decreto Legislativo N°276

Establece el marco legal que define los derechos y obligaciones de los empleados del sector público, así como las políticas y regulaciones que las autoridades públicas deben seguir en el trato con sus empleados. De esta manera, nos esforzamos por brindar un ambiente de trabajo justo y equitativo para los empleados públicos. De tal manera los servidores públicos no pueden desempeñar más de un empleo o cargos públicos. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018)

Los servidores públicos están al servicio de la nación. En tal razón deben cumplir con lo siguiente.

- a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno;
- b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio;
- c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación;
- d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio;
- y
- e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

Tiene cuatro principios

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

Según (Quinteros, 2024) nos indica sobre los diversos beneficios que corresponden al Decreto Legislativo 276 establecidos por la ley peruana. Algunos de los más importantes son:

Estabilidad laboral: Los trabajadores en este régimen tienen una mayor estabilidad en sus puestos de trabajo, ya que solo pueden ser despedidos por causas justificadas y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

- Remuneración adecuada: Los empleados en el régimen 276 tienen derecho a recibir una remuneración justa y acorde a su nivel de responsabilidad y experiencia.
- Beneficios sociales: Los trabajadores tienen acceso a beneficios como seguro social de salud, sistema de pensiones, vacaciones pagadas, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, entre otros.
- Jornada laboral: Los empleados tienen derecho a una jornada de trabajo establecida, con límites de horas extras y descanso semanal obligatorio.
- Seguridad y salud en el trabajo: Los empleadores están obligados a garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene laboral.
- Derechos sindicales: Los trabajadores en el régimen 276 tienen derecho a formar parte de sindicatos y participar en actividades sindicales, siempre y cuando se respeten los procedimientos establecidos por la ley.

Es importante destacar que estos beneficios pueden variar dependiendo de la categoría ocupacional y el convenio colectivo aplicable en cada caso específico. Por eso, es recomendable revisar detalladamente el contrato laboral y consultar con un especialista para conocer los beneficios específicos a los que tiene derecho un trabajador en el régimen 276.

2.2.2. Contratación de Personal

De acuerdo a (FERRO DELGADO, 2019) Se tiene dos formas de contratación de personal:

Contratación directa, en la que existe una relación inmediata entre el empleador y el trabajador y contratación indirecta, es la que opera un mecanismo de triangulación mediante el cual un tercero actúa como empleador para que los servicios sean prestados en el centro de trabajo de una empresa usuaria o principal.

También es el cierre de la fase de reclutamiento y selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. Se trata del momento final en el que firma el contrato y se aplican los ajustes legales necesarios.

Para una buena contratación de personal se toma en cuenta lo siguiente:

- Definición de la vacante: Antes de comenzar el proceso, es fundamental tener una comprensión clara de las necesidades del puesto y las habilidades requeridas.
- Búsqueda de candidatos potenciales: Utiliza diversas fuentes, como redes profesionales, sitios web de empleo y referencias, para identificar posibles candidatos.
- Preselección de los mejores perfiles: Filtra los currículums y realiza entrevistas iniciales para evaluar la idoneidad de los candidatos.
- Aplicación de pruebas: Dependiendo del puesto, considera pruebas técnicas, psicométricas o de habilidades específicas.
- Selección: Evalúa a fondo a los candidatos y selecciona al más adecuado para el puesto.
- Contratación: Formaliza el contrato de trabajo, asegurándote de cumplir con los aspectos legales y acordando los términos con el candidato.
- Integración: Facilita la adaptación del nuevo empleado a la organización y su equipo.
- Capacitación: Proporciona la formación necesaria para que el empleado pueda desempeñar su función de manera efectiva

Según especifica (Fernandez Aguirre, 2024)

Contratación directa: tipos de contrato

- a) Contrato indefinido:

La duración del contrato de trabajo está directamente vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla. Así, como quiera que se presume que esta actividad tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido.

b) Contrato sujeto a modalidad:

La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral

Contratación de naturaleza temporal

Se admite la contratación temporal cuando se produce el inicio o lanzamiento de una nueva actividad. Así, por inicio de actividad se entiende al comienzo mismo de las actividades operativas de la empresa, la apertura de nuevos establecimientos, el ingreso a nuevos mercados e, incluso, el incremento de las actividades ya existentes en la empresa. La duración máxima de este tipo de contrato de trabajo es de tres años

Contratación de naturaleza ocasional:

- Contrato ocasional

Este contrato es ocasional responde a necesidades transitorias de la empresa distintas de las actividades productivas habituales que esta desarrolla. Su duración máxima es de seis meses al año (art. 60 LPCL).

- Contrato de suplencia

Este contrato está destinado al reemplazo temporal de un trabajador incurso en un supuesto de suspensión de su contrato de trabajo. La duración del contrato será la que resulte necesaria según las circunstancias (art. 61 LPCL).

- Contrato de emergencia

En este supuesto la contratación temporal se justifica por la necesidad de atender una situación de caso fortuito o fuerza mayor. Su duración está vinculada a la duración de la emergencia (art. 62 LPCL).

- c) Contrato a tiempo parcial:

El trabajo a tiempo parcial está referido a toda aquella actividad que debe ejecutarse en una jornada reducida, esto es, menor al máximo legal o a la jornada ordinaria vigente en la empresa, sin perjuicio de que nuestro ordenamiento ha establecido que la jornada debe alcanzar un mínimo de cuatro horas diarias en promedio como requisito para gozar de determinados beneficios laborales.

Contratación indirecta: tipos de contrato

Se entiende que existe una contratación indirecta del personal si entre el trabajador que ejecuta el servicio y la empresa que se beneficia del mismo existe un tercero, que tiene la calidad de empleador directo de dicho personal

- Intermediación laboral
- Tercerización de actividades principales y complementarias

A) Número de personas evaluados

El desempeño se define como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja” Campbelliv definió desempeño como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo. (CASTILLO LOBOS , 2017)

A continuación, revisaremos algunas de las definiciones de evaluación del desempeño de los autores. Chiavenato lo define como un proceso diseñado para evaluar el desempeño de los empleados "identificando, midiendo y gestionando el desempeño de las personas en una organización", definido como "el grado en que se realiza el trabajo". Otros autores lo definen como "el proceso principal en la gestión de personal, diseñado para evaluar el desempeño de los empleados en la organización de la manera más sistemática y objetiva posible". Según Delahanty, esto corresponde al proceso de evaluar el desempeño de los empleados y determinar sus niveles de efectividad y eficiencia de acuerdo con las necesidades de la organización.

B) Variación del perfil del personal evaluado:

Según (INDEED, 2023) Un perfil de empleado es una lista de información y características clave que describen a un individuo, incluidas habilidades, calificaciones y rasgos de personalidad. Este documento se utiliza normalmente en el proceso de contratación, pero también puede utilizarlo para revisiones de desempeño, ascensos y otros fines relacionados con recursos humanos.

Para reclutar el mejor talento para su empresa, debe comprender las características y habilidades de sus colegas potenciales antes de publicar un anuncio de trabajo. Por lo tanto, el perfil del empleado debe garantizar que el candidato ideal tenga todas las cualidades que un potencial candidato debe reunir para poder avanzar a la siguiente etapa.

C) Incremento en el nivel de remuneración:

Respondiente al (INSTITUTO PERUANO DE ECONOMIA, 2023) el incremento En el sector educativo, la remuneración íntegra mensual para docentes nombrados casi se ha duplicado entre el 2016 y 2023. Considerando una jornada de 40 horas semanales, esto se traduce en un incremento del salario mensual de S/2,073 a S/3,800 en la escala más baja, sin incluir ingresos adicionales por asignaciones, incentivos y beneficios de ley. Esto representa un incremento en las remuneraciones docentes de 42% en términos reales, pero no se ha reflejado en una mejora de los indicadores de rendimiento educativo. Según el Ministerio de Educación, entre el 2018 y 2023, el porcentaje de estudiantes de segundo de primaria con rendimiento académico satisfactorio en lectura ha permanecido estancado en torno al 28%, y en matemáticas descendió de 15% a 12%. Estos resultados se dan en un contexto de suspensión de clases presenciales durante dos años debido a la pandemia de COVID-19, y de retrasos y fuertes cuestionamientos a las evaluaciones a docentes en los últimos años.

- Numero de personal evaluado.
- Variación del perfil de personal evaluado.
- Incremento en el nivel remunerativo.

2.3. Definición de términos

- Dimensiones de desempeño

El desempeño laboral es multidimensional y tiene múltiples facetas¹. Las dimensiones del desempeño laboral incluyen:

- Desempeño de tarea
- Desempeño contextual (a veces llamada conductas prosociales o desempeño cívico)
- Conductas desviadas o contra productivas (conductas organizacionales en

su polo positivo)

- Calidad del trabajo realizado
- Eficiencia
- Productividad
- Capacidad de cumplir con los plazos y metas establecidas

Mencionados en la tesis de (NIÑO BARTUREN & PORTOCARRERO BRAVO, 2018) para la obtención de su titulación de los autores.

- Escala remunerativa

(Molina, Satisfacción laboral en el supermercado centro, 2012) menciona que las escalas remunerativas es cuando el trabajador recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas, asimismo las remuneraciones de acuerdo a categorías establecidas en la reforma política remunerativa sector público, con el fin de contribuir al mejoramiento del sector público a través del fortalecimiento del Servicio Civil

- Retroalimentación

Según (OLIVOS, 2021) Ayuda a mejorar el aprendizaje y enseñanza de las personas y es información proporcionada por un agente (por ejemplo, un profesor, un compañero, un libro, un padre, uno mismo, o la experiencia).

- Competencia laboral

Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Es decir, es una capacidad real y demostrada. (VERAMENDI, 2017)

- Análisis de puesto

Según (VERAMENDI, 2017) Recopilar y analizar información sobre: el contenido del puesto, los requerimientos específicos y el contexto en que las tareas son realizadas.

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

La escala remunerativa del D.L. 276 tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Existe relación de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

2.5. Sistema de variables

VARIABLE 1: Escala Remunerativa del Decreto Legislativo N° 276

DIMENSIONES:

- Decreto legislativo
- Actualización de la escala remunerativa

VARIABLE 2:

Y: Incremento de Contratación de Personal

- Numero de personal contratado
- Variación del perfil de personal
- Incremento en el nivel remunerativo

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

La investigación es pura, ya que se tomó tanta información sobre la escala remunerativa del D.L. 276 de la Municipalidad de Ciudad Nueva, y se aumentara los conocimientos respecto al tema.

Según (Ayala, 2020) “El propósito de la investigación pura es recopilar información, desarrollarla, modificarla o aumentarla, sin aplicación práctica en la vida real. Se conoce por diversos nombres: pura, básica, fundamental, teórica, dogmática.”

3.2 Diseño de investigación

El diseño es de tipo no experimental y transaccional. No experimental porque no se manipulo las variables independientes, es decir, se basó en la información obtenida y generada, no se generará ninguna situación, solo se analizará y observará situaciones ya existentes en base a la información obtenida. Transaccional o transversal ya que se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu & tukher, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su correlación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

3.3. Población y muestra

La población objeto de estudio en esta investigación comprenderá al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Con el propósito de centrar el análisis en el contexto normativo específico del Decreto Legislativo 276, se seleccionó una muestra no aleatoria del personal que opera bajo dicha legislación. Este enfoque de

muestreo estratégico tiene como objetivo obtener información específica y relevante acerca de las condiciones laborales y experiencias de los trabajadores bajo las disposiciones de dicho decreto. La elección de una muestra no aleatoria se justificará por la necesidad de focalizar la investigación en un grupo específico de individuos que se ven directamente afectados por las regulaciones establecidas en el marco legal mencionado. Este enfoque permitirá una exploración detallada y contextualizada de los aspectos laborales pertinentes, brindando insights valiosos para la comprensión de la situación laboral en la Municipalidad de Ciudad Nueva bajo el D.L. 276

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica de la investigación fue la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

Con respecto al instrumento de investigación se utilizó el cuestionario, realizando uno para la variable Decreto Legislativo 276 y otro para la variable Contratación de personal.

3.4.3. Técnicas de procesamiento de datos

Para desarrollar el análisis de los datos en esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, a través de la realización de gráficos y cuadros que demuestren los resultados del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Para procesar y analizar los datos obtenidos sobre variables, se utilizó el software estadístico SPSS para Windows versión XXIV y hojas de cálculo Excel, que permitieron obtener gráficos y tablas para estudiar la información recolectada.

Según la información obtenida y el análisis realizado se extrajeron conclusiones según la interpretación de los resultados obtenidos.

3.5. Selección y validación de los instrumentos de investigación

Para determinar la confiabilidad del instrumento estadístico, se utilizó el Alpha Cronbach. Para nuestros intervalos de escala de confiabilidad, se tomó en cuenta los valores estimados por el autor George & Mallery (2003), cuyos elementos se determinan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Escala de Alfa de Cronbach

| Escala | Significado |
|---------------|------------------------|
| -1 a 0 | No es confiable |
| 0.01 – 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.50 – 0.69 | Moderada confiabilidad |
| 0.70 – 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.90 – 1.00 | Alta confiabilidad |

Nota. Obtenido de George y Mallery (2003, p. 231)

3.5.1. Confiabilidad de la variable Decreto Legislativo 276

La confiabilidad de la variable 1, mostró un valor de 0.841, el mismo que se define como fuerte confiabilidad. Como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la variable Decreto Legislativo 276

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,841 | 8 |

Nota. Obtenido de la encuesta piloto (Alpha Cronbach)

Luego se aplicó el Alpha Cronbach a nivel de preguntas de cada dimensión para encontrar su confiabilidad, en este caso se observa en la tabla 3 que los valores giran en un rango de 0.70 y 0.89, lo que evidencia una fuerte confiabilidad según la escala de medición. Nota. Obtenido de la encuesta piloto (Alpha Cronbach)

3.5.2. Confiabilidad de la variable Cumplimiento Contratación de Personal

La confiabilidad de la variable 2, mostró un valor de 0.876, el mismo que se define como fuerte confiabilidad. Como se muestra en la tabla siguiente

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la variable Contratación de personal

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,876 | 12 |

Nota. Obtenido de la encuesta piloto (Alpha Cronbach)

Luego se aplicó el Alpha Cronbach a nivel de preguntas de cada dimensión para encontrar su confiabilidad, en este caso se observa en la tabla 6 que los valores giran en un rango de 0.70 y 0.89, lo que evidencia una fuerte confiabilidad según la escala de medición.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Trabajo de Campo

El trabajo de campo consistió en aplicar las encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, para llevar adelante este proceso se solicitó permiso al administrador de la municipalidad para que las áreas administrativas tomen conocimiento de la aplicación de las encuestas.

4.2. Tratamiento Estadístico

4.2.1. Resultados de la variable 1

4.2.1.1. Análisis por dimensión

Las dimensiones analizadas para la variable Escala remunerativa D. Leg. 276 son las siguientes:

- D. Leg. 276
- Actualización de escala

Tabla 1 Descripción de las dimensiones de la D Leg. 276

| | | D. Leg. 276 | Actualización de escala |
|------------|--------------|-------------|-------------------------|
| N | Estadístico | 120 | 120 |
| Mínimo | Estadístico | 4 | 7 |
| Máximo | Estadístico | 15 | 17 |
| Media | Estadístico | 7,68 | 12,45 |
| Desv. típ. | Estadístico | 2,098 | 2,196 |
| Asimetría | Estadístico | 1,111 | -,125 |
| | Error típico | ,221 | ,221 |
| Curtosis | Estadístico | 1,727 | -,601 |
| | Error típico | ,438 | ,438 |

De la Tabla 1, se puede ver que la dimensión D. Leg. 276 tuvo un promedio de 7,68 y una desviación típica de 2,098. Asimismo, la asimetría es positiva con un valor de 1,111 (cola derecha) y la curtosis es 0,438 lo que significa una curva leptocúrtica. Por otro lado, la dimensión actualización de escala tuvo un promedio de 12,45 y una desviación típica de 2,196. Asimismo, la asimetría es negativa con un valor de -0,125 (cola izquierda) y la curtosis es -0,601 lo que significa una curva platicúrtica.

Tabla 2 Frecuencia de la dimensión D. Leg. 276

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 87 | 72,5 | 72,5 |
| Regular | 31 | 25,8 | 25,8 |
| Alto | 2 | 1,7 | 1,7 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 2, el 72,50% de los encuestados han manifestado tener un bajo nivel de conocimientos respecto a los alcances del D. Leg. 276 así como perciben que la escala salarial del D. Leg. 276 no se actualiza de forma periódica. Asimismo, un 25,80% declaró tener conocimientos respecto del D. Leg. 276 a un nivel intermedio. Estos resultados dan cuenta de lo preocupante de la situación laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Tabla 3 Frecuencia de la dimensión actualización de escala

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 5 | 4,2 | 4,2 |
| Regular | 90 | 75,0 | 75,0 |
| Alto | 25 | 20,8 | 20,8 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 3, el 75,00% de los trabajadores considera que la escala salarial debe ser actualizada conforme al cuadro de puestos de la entidad y que se relacione razonablemente con el nivel de carga laboral. Asimismo, consideran que debe tomarse como referencia las escalas de otras municipalidades para lograr justicia para los trabajadores del sector público. De igual forma, un 20,80% tiene un nivel alto de expectativas respecto al cambio de la escala que se ajuste a la realidad del trabajador público.

4.2.1.2. Análisis general

El análisis de la variable Escala remunerativa D. Leg. 276 arrojó los siguientes resultados:

Tabla 4 Estadísticos descriptivos del D Leg. 276

| | Estadístico | Error estándar |
|---------------------|-------------|----------------|
| Media | 20,13 | 0,264 |
| Mediana | 20 | |
| Varianza | 8,385 | |
| Desviación estándar | 2,896 | |
| Mínimo | 14 | |
| Máximo | 29 | |
| Rango | 15 | |
| Asimetría | 0,399 | 0,221 |
| Curtosis | 0,24 | 0,438 |

Según se observa la Tabla 4, el valor promedio de la variable Escala remunerativa D. Leg. 276 fue de 20,13 correspondiente a un intervalo mínimo y máximo de [8; 40]. El valor mínimo de los encuestados fue de 14 y el valor máximo fue de 29. La asimetría de la distribución para dicha variable es positiva ($g = 0,399$) y la curtosis es leptocúrtica ($g > 0,24$).

Pearson Tabla 5 Frecuencias de la variable Escala remunerativa D. Leg. 276

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 33 | 27,5 | 27,5 |
| Regular | 86 | 71,7 | 71,7 |
| Alto | 1 | ,8 | ,8 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 5, el 71,70% de los trabajadores manifestó a tener un nivel regular de conocimientos sobre la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el 27,50% manifestó tener un nivel bajo. Además, expresaron que era necesario hacer un ajuste a la escala dado que no se actualiza desde hace mucho, lo cual que no guarde relación con el costo de vida y la inflación que afecta a los hogares de los trabajadores públicos y de la población en general.

4.2.2. Resultados de la variable 2

4.2.2.1. Análisis por dimensión

Las dimensiones analizadas para la variable incremento de contratación de personal son las siguientes:

- Personal evaluado
- Variación de perfil profesional
- Incremento de nivel remunerativo

Tabla 6 Descriptivos de las dimensiones del incremento de contratación de personal

| | Personal evaluado | Variación de perfil | Incremento nivel remunerativo |
|------------|----------------------|------------------------|-------------------------------------|
| N | 120 | 120 | 120 |
| Mínimo | 1 | 1 | 1 |
| Máximo | 2 | 3 | 3 |
| Media | 1,28 | 2,19 | 2,29 |
| Desv. típ. | ,448 | ,455 | ,474 |
| Asimetría | 1,021 | ,729 | ,686 |
| | ,221 | ,221 | ,221 |
| Curtosis | -,975 | ,498 | -,907 |
| | ,438 | ,438 | ,438 |

De la Tabla 6, se puede ver que la dimensión personal evaluado tuvo un promedio de 1,28 y una desviación típica de 0,448. Asimismo, la asimetría es positiva con un valor de 1,021 (cola derecha) y la curtosis es -0,975 lo que significa una curva platicúrtica. Por otro lado, la dimensión variación de perfil tuvo un promedio de 2,19 y una desviación típica de 0,455. La asimetría es positiva con un valor de 0,729 (cola derecha) y la curtosis es 0,498 lo que significa una curva leptocúrtica. Estos resultados dan cuenta de la necesidad de mejorar las condiciones remunerativas para incrementar la contratación de personal dado que los sueldos actuales no son competitivos para atraer el mejor talento para la municipalidad.

Tabla 7 Frecuencia de la dimensión personal evaluado

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 87 | 72,5 | 72,5 |
| Regular | 33 | 27,5 | 27,5 |
| Alto | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 7, el 72,50% de los trabajadores han considerado que el nivel es bajo respecto a la evaluación de personal previo a la contratación, lo cual genera que se designen personas no aptas para las obras a cargo de la municipalidad. El 27,50% ha declarado que el nivel de la evaluación del personal es regular y que deben realizarse muchas mejoras que permita alcanzar una óptima selección de trabajadores.

Tabla 8 Frecuencia de la dimensión variación del perfil

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 3 | 2,5 | 2,5 |
| Regular | 91 | 75,8 | 75,8 |
| Alto | 26 | 21,7 | 21,7 |
| Total | 120 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 8, el 75,80% percibe a un nivel regular las modificaciones de los perfiles profesionales del cuadro de puestos de la entidad, lo cual podría ayudar a contratar mejores profesionales con mayor preparación y capacidad para asumir los cargos en la ejecución de obras. Asimismo, el 21,70% cree a un nivel alto sobre los beneficios que trajo la actualización de los perfiles.

4.2.2.2. Análisis general

El análisis de la variable Incremento de contratación de personal arrojó los siguientes resultados:

Tabla 9 Descriptivos de la variable incremento de contratación

| | Estadístico | Error estándar |
|---------------------|-------------|----------------|
| Media | 34,04 | 0,3 |
| Mediana | 34 | |
| Varianza | 10,813 | |
| Desviación estándar | 3,288 | |
| Mínimo | 25 | |
| Máximo | 42 | |
| Rango | 17 | |
| Rango intercuartil | 5 | |
| Asimetría | 0,065 | 0,221 |
| Curtosis | -0,195 | 0,438 |

Según se puede observar en la Tabla 9, el valor promedio de la variable Incremento de contratación de personal fue de 34,04 correspondiente a un intervalo mínimo y máximo de [12; 60]. El valor mínimo de los encuestados fue de 25 y el valor máximo fue de 42. La asimetría de la distribución para dicha variable es positiva ($g = 0,065$) y la curtosis es platicúrtica ($g = -0,195$).

Tabla 10 Frecuencias de la variable incremento de contratación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------|------------|------------|-------------------|
| Bajo | 2 | 1,7 | 1,7 |
| Regular | 118 | 98,3 | 98,3 |
| Alto | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Total | 274 | 100,0 | 100,0 |

Como se observa en la Tabla 10, el 98,30% de los trabajadores manifestó que el incremento de contratación de personal fue regular a raíz de la modificación de los perfiles, evaluaciones y remuneraciones. Esto significó que las condiciones laborales para los nuevos contratados mejoró en comparación con los documentos de gestión anteriores en los cuales la remuneración era baja y no se ajustaba a la realidad del mercado laboral del sector público.

4.3. Verificación de Hipótesis

4.3.1. Verificación de hipótesis específicas

4.3.1.1. Verificación de la primera hipótesis específica

A) Hipótesis

Ho: La actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 no tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

H1: La actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

B) Significancia: 5%

Para realizar la prueba estadística se usará un nivel de significancia α (alfa) = 5% = 0,05. Asimismo, para verificar el supuesto de normalidad se aplicará la prueba de Kolgomorov – Smirnov porque la población tiene más de 50 elementos.

C) Prueba de normalidad

Tabla 11 Prueba de normalidad de la HE1

| | Kolgomorov Smirnov | | |
|------------------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | ,160 | 120 | ,000 |
| Personal evaluado | ,170 | 120 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según se observa en la Tabla 11, la variable y dimensión analizadas no presentan una distribución normal ya que su p – valor es menor que 0.05. En ese sentido, se debe aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

D) Prueba estadística Rho Sperman

Tabla 12 Prueba de correlación de la HE1

| | | Correlaciones | |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| | | Escala remunerativa D. Leg. 276 | Personal contratado |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | Coefficiente de correlación Rho | 1,000 | -,125 |
| | Sig. (bilateral) | . | ,172 |
| | N | 120 | 120 |
| Personal evaluado | Coefficiente de correlación | -,125 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,172 | . |
| | N | 120 | 120 |

E) Interpretación

Según se observa en la Tabla 12, la prueba de correlación no es significativa entre la variable escala remunerativa D. Leg. 276 y la dimensión personal evaluado dado que el p-valor es mayor que 5%.

F) Conclusión

En ese sentido, con una probabilidad de error del 17,20%, se puede concluir que la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 no tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023. Asimismo, según los resultados obtenidos en los pasos anteriores, no se pudo verificar la primera hipótesis específica.

4.3.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

A) Hipótesis

Ho: No existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

H1: Existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

B) Significancia: 5%

Para realizar la prueba estadística se usará un nivel de significancia α (alfa) = 5% = 0,05. Asimismo, para verificar el supuesto de normalidad se aplicará la prueba de Kolgomorov – Smirnov porque la población tiene más de 50 elementos.

C) Prueba de normalidad

Tabla 13 Prueba de normalidad de la HE2

| | Kolgomorov Smirnov | | |
|------------------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | ,160 | 120 | ,000 |
| Variación de perfil | ,141 | 120 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según se observa en la Tabla 13, la variable y dimensión analizados no presentan una distribución normal ya que su p – valor es menor que 0.05. En ese sentido, se debe aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

D) Prueba estadística Rho Sperman

Tabla 14 Prueba de correlación de la HE2

| | | Correlaciones | |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| | | Escala remunerativa D. Leg. 276 | Variación de perfil |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | Coefficiente de correlación Rho | 1,000 | 0,35 |
| | Sig. (bilateral) | . | ,02 |
| | N | 120 | 120 |
| | Coefficiente de correlación Rho | 0,35 | 1,000 |
| Variación de perfil | Sig. (bilateral) | ,02 | . |
| | N | 120 | 120 |

E) Interpretación

Según se observa en la Tabla 14, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación bajo ($Rho = 0,35$) entre la variable Escala remunerativa del D. Leg. 276 y la dimensión variación del perfil profesional.

F) Conclusión

En ese sentido, con una probabilidad de error del 2,00%, se puede concluir que existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023. Asimismo, según los resultados obtenidos en los pasos anteriores, se da por verificada y aceptada la segunda hipótesis específica.

4.3.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

A) Hipotesis

Ho: No existe relación de la actualización de la escala remunerada del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

H1: Existe relación de la actualización de la escala remunerada del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

B) Significancia: 5%

Para realizar la prueba estadística se usará un nivel de significancia α (alfa) = 5% = 0,05. Asimismo, para verificar el supuesto de normalidad se aplicará la prueba de Kolmogorov – Smirnov porque la población tiene más de 50 elementos.

C) Prueba de Significancia

Tabla 15 Prueba de normalidad de la HE3

| | Kolmogorov Smirnov | | |
|-------------------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | ,160 | 120 | ,000 |
| Incremento de nivel remunerativo | ,124 | 120 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según se observa en la Tabla 15, la variable y dimensión analizadas no presentan una distribución normal ya que su p – valor es menor que 0.05. En ese sentido, se debe aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

D) Prueba estadística Rho Spearman

Tabla 16 Prueba de correlación de la HE3

| | | Correlaciones | |
|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Escala remunerativa D. Leg. 276 | Incremento de nivel remunerativo |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | Coeficiente de correlación. | 1,000 | 0,58 |
| | Rho | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,01 |
| | N | 120 | 120 |
| Incremento de nivel remunerativo | Coeficiente de correlación | 0,58 | 1,000 |
| | Rho | | |
| | Sig. (bilateral) | ,01 | . |
| | N | 120 | 120 |

E) Interpretación

Según se observa en la Tabla 16, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación regular ($Rho = 0,58$) entre la variable Escala remunerativa del D. Leg. 276 y la dimensión incremento de nivel remunerativo.

F) Conclusión

En ese sentido, con una probabilidad de error del 1,00%, se puede concluir que existe relación de la actualización de la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023. Asimismo, según los resultados obtenidos en los pasos anteriores, se da por verificada y aceptada la tercera hipótesis específica.

4.3.2. Verificación de hipótesis general

A) Hipótesis

Ho: No existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

H1: Existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

B) Significancia: 5%

Para realizar la prueba estadística se usará un nivel de significancia α (alfa) = 5% = 0,05. Asimismo, para verificar el supuesto de normalidad se aplicará la prueba de Kolgomorov – Smirnov porque la población tiene más de 50 elementos.

C) Prueba de normalidad

Tabla 17 Prueba de normalidad de la HG

| | Kolgomorov Smirnov | | |
|--|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | ,160 | 120 | ,000 |
| Incremento de contratación de personal | ,073 | 120 | ,183 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según se observa en la Tabla 17, la variable Escala remunerativa D. Leg. 276 no presenta una distribución normal ya que su p – valor es menor que 0.05. En ese sentido, se debe aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

D) Prueba estadística de Rho Sperman

Tabla 18 Prueba de correlación de la HG

Correlaciones

| | | Escala remunerativa D. Leg. 276 | Incremento de contratación de personal |
|--|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Escala remunerativa D. Leg. 276 | Coefficiente de correlación Rho | 1,000 | 0,42 |
| | Sig. (bilateral) | . | ,015 |
| | N | 120 | 120 |
| Incremento de contratación de personal | Coefficiente de correlación Rho | 0,42 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,01 | . |
| | N | 120 | 120 |

E) Interpretación

Según se observa en la Tabla 18, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación bajo-regular ($Rho = 0,42$) entre las variables Escala remunerativa del D. Leg. 276 e Incremento de contratación de personal.

F) Conclusión

En ese sentido, con una probabilidad de error del 1,50%, se puede concluir que existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023. asimismo, según los resultados obtenidos en los pasos anteriores, se da por verificada y aceptada la hipótesis general.

4.4. Discusión De Resultados

El trabajo de investigación ha permitido evaluar las variables Escala remunerativa del D. Leg. 276 e Incremento de contratación de personal en la Municipalidad de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Respecto a la variable Escala remunerativa del D. Leg. 276, se obtuvieron los siguientes resultados para sus dimensiones: se puede ver que la dimensión D. Leg. 276 tuvo un promedio de 7,68 y una desviación típica de 2,098. Asimismo, la asimetría es positiva con un valor de 1,111 (cola derecha) y la curtosis es 0,438 lo que significa una curva leptocúrtica. Por otro lado, la dimensión actualización de escala tuvo un promedio de 12,45 y una desviación típica de 2,196. Asimismo, la asimetría es negativa con un valor de -0,125 (cola izquierda) y la curtosis es -0,601 lo que significa una curva platicúrtica. A nivel de variable se obtuvo que, el 71,70% de los trabajadores manifestó a tener un nivel regular de conocimientos sobre la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el 27,50% manifestó tener un nivel bajo. Además, expresaron que era necesario hacer un ajuste a la escala dado que no se actualiza desde hace mucho, lo cual que no guarde relación con el costo de vida y la inflación que afecta a los hogares de los trabajadores públicos y de la población en general.

En cuanto a las dimensiones de la variable Incremento de contratación de personal se obtuvo que, la dimensión personal evaluado tuvo un promedio de 1,28 y una desviación típica de 0,448. Asimismo, la asimetría es positiva con un valor de 1,021 (cola derecha) y la curtosis es -0,975 lo que significa una curva platicúrtica. Por otro lado, la dimensión variación de perfil tuvo un promedio de 2,19 y una desviación típica de 0,455. La asimetría es positiva con un valor de 0,729 (cola derecha) y la curtosis es 0,498 lo que significa una curva leptocúrtica. Estos resultados dan cuenta de la necesidad de mejorar las condiciones remunerativas para incrementar la contratación

de personal dado que los sueldos actuales no son competitivos para atraer el mejor talento para la municipalidad. A nivel de variable se obtuvo que, el valor promedio de la variable Incremento de contratación de personal fue de 34,04 correspondiente a un intervalo mínimo y máximo de [12; 60]. El valor mínimo de los encuestados fue de 25 y el valor máximo fue de 42. La asimetría de la distribución para dicha variable es positiva ($g = 0,065$) y la curtosis es platicúrtica ($g = -0,195$).

De otro lado, no se pudo verificar la primera hipótesis específica, la prueba de correlación no es significativa entre la variable escala remunerativa D. Leg. 276 y la dimensión personal evaluado dado que el p-valor es mayor que 5%. En ese sentido, con una probabilidad de error del 17,20%, se puede concluir que la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 no tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Asimismo, se pudo verificar la segunda hipótesis específica dado que, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación bajo entre la variable Escala remunerativa del D. Leg. 276 y la dimensión variación del perfil profesional. En ese sentido, con una probabilidad de error del 2,00%, se puede concluir que existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

De la misma forma, se pudo verificar la tercera hipótesis específica dado que, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación regular ($r = 0,58$) entre la variable Escala remunerativa del D. Leg. 276 y la dimensión incremento de nivel remunerativo. En

ese sentido, con una probabilidad de error del 1,00%, se puede concluir que existe relación de la actualización de la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

Finalmente, se pudo verificar la hipótesis general dado que, la prueba de correlación Rho de Spearman da cuenta de un nivel de correlación bajo-regular ($r = 0,42$) entre las variables Escala remunerativa del D. Leg. 276 e Incremento de contratación de personal. En ese sentido, con una probabilidad de error del 1,50%, se puede concluir que existe relación entre la actualización de la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, periodo 2023.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación arrojan una serie de hallazgos significativos respecto a la relación entre la Escala remunerativa del D. Leg. 276 y el incremento de contratación de personal en la Municipalidad de Ciudad Nueva durante el periodo 2023.

1. Se destaca la necesidad de mejorar las condiciones remunerativas, ya que los sueldos actuales se perciben como poco competitivos para atraer el mejor talento. Esto se evidencia en los resultados que muestran una discrepancia entre el nivel de conocimientos sobre la escala remunerativa y la necesidad expresada por los trabajadores de un ajuste debido a su falta de actualización y su falta de relación con el costo de vida y la inflación.
2. Aunque no se pudo verificar la primera hipótesis específica que sugería una relación entre la escala remunerativa y el número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal, los resultados respaldan las otras dos hipótesis específicas, mostrando correlaciones significativas entre la actualización de la escala remunerativa y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado, así como el incremento del nivel remunerativo del mismo.
3. Estos hallazgos subrayan la importancia de revisar y ajustar periódicamente la escala remunerativa para asegurar su competitividad y su capacidad para atraer y retener talento. Además, sugieren que una actualización adecuada de la escala puede influir positivamente en la calidad del personal contratado y en su nivel de remuneración.

La investigación proporciona una base sólida para la implementación de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que puedan mejorar la eficacia y eficiencia de la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

RECOMENDACIONES

Basándose en los resultados obtenidos, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones para mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva:

1. Reajuste de la Escala Remunerativa del D. Leg. 276: Dado que la mayoría de los trabajadores manifestaron tener un nivel regular de conocimientos sobre la escala remunerativa y expresaron la necesidad de ajustarla, se recomienda que la municipalidad revise y actualice periódicamente esta escala para que refleje adecuadamente el costo de vida y la inflación, lo que podría mejorar la percepción de equidad salarial y contribuir a la retención del talento.
2. Mejora de las condiciones remunerativas: los resultados indican que los sueldos actuales no son competitivos para atraer el mejor talento. Por lo tanto, se sugiere que la municipalidad considere revisar y mejorar las condiciones remunerativas ofrecidas para atraer y retener profesionales calificados, lo que podría contribuir al incremento de la contratación de personal.
3. Enfoque en el perfil profesional: Dado que se encontró una correlación entre la actualización de la escala remunerativa del D. Leg. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado, se recomienda que la municipalidad diseñe estrategias para mejorar y actualizar las competencias y habilidades de su personal, lo que podría aumentar la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.
4. Monitoreo continuo de las relaciones entre variables: Es importante que la municipalidad continúe monitoreando y evaluando las relaciones entre la escala remunerativa, el perfil profesional y el incremento de la contratación de personal. Esto permitirá identificar

posibles áreas de mejora y ajustar las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos de manera oportuna.

Implementar estas recomendaciones podría contribuir a mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, lo que podría tener un impacto positivo en la contratación y retención de personal calificado, así como en la eficacia y eficiencia en la prestación de servicio a la comunidad.

REFERENCIA

- Ayala. (12 de octubre de 2020). *edu.lat*. Obtenido de <https://definicion.edu.lat/academia/228818ED308A761DAB3B18FBD17F1E29.html#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20pura%20es%20recopilar,y%2C%20como%20ya%20se%20dijo%2C%20sin%20fines%20pr%C3%A1cticos.>
- Bayther Cardenas, D., & Torres Castillo, J. (2015). DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS PARA LA . Cartagena, Colombia.
- CASTILLO LOBOS , L. (abril de 2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público. santiago, chile: UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.
- FERRO DELGADO, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. LIMA: UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- INDEED. (19 de 07 de 2023). <https://www.indeed.com>. Obtenido de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/perfil-empleado#:~:text=Un%20perfil%20de%20empleado%20es%20una%20lista%20que,habilidades%2C%20las%20calificaciones%20y%20los%20rasgos%20de%20personalidad>
- INSTITUTO PERUANO DE ECONOMIA. (19 de 11 de 2023). <https://www.ipe.org.pe>. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe: https://www.ipe.org.pe/portal/el-congreso-busca-aumento-en-las-remuneraciones-por-s-37-mil-millones/>
- Liu, & tukher. (2004). Metodología de la Investigacion. Mexico: URBS.
- Machaca Callahuanca, L. (2017). Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la municipalidad distrital Alto de la Alianza. Tacna, Perú: Universidad Jorge Basadre Ghroman.

- Ministerio de Relaciones Exteriores. (10 de 02 de 2018). Decreto Legislativo N.º 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Lima, Peru.
- Molina, M. y. (2012). Satisfacción laboral en el supermercado centro. Maracaibo, Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Molina, M. y. (2012). Satisfacción laboral en el supermercado centro 99. Maracaibo, Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Morales, R. R. (2019). EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y EL . Tingo Maria, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA.
- Moran Mosquera, A., & Sañay Llamuca, A. (2019). “DISEÑO DE UN MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE . Guayaquil, Ecuador.
- NIÑO BARTUREN, J., & PORTOCARRERO BRAVO, R. F. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPLEO DE LOS PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA JUNTA DE USUARIOS CHANCAY . LAMBAYEQUE, PERU: UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO.
- Olivo Silva, I. (2017). “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de . Ambato, Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- OLIVOS, T. M. (2021). *LA RETROALIMENTACION* . MEXICO: UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.
- Ortega Garate, G., & Alencastre Alvarez, S. (2022). RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y . Moquegua, Perú: UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI.
- Perez Tocas, J. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una . Chimbote, Perú.
- Ramos Aragon, A. (2017). IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESTRUCTURA . Arequipa, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN.
- Roberto Hernández, C. F. (2019). Metodologia de la Investigacion. MC GRAM HALL.

VERAMENDI, G. L. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área. Lima, peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

Wether. (octubre de 2022). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-reclutamiento.html#:~:text=En%20resumen%2C%20el%20proceso%20de%20reclutamiento%20tiene%20como,existentes%20para%20poder%20cubrir%20un%20puesto%20de%20trabajo.>

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Operacionalización de variables
- Instrumento de Investigación

Matriz de Consistencia

TEMA: LA ESCALA REMUNERATIVA DEL D.L. 276 Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CIUDAD NUEVA, PERÍODO 2023

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLE Y DIMENSIONES | METODOLOGIA |
|--|---|--|--|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | ESCALA REMUNERATIVA DEL D.L. 276 | Tipo de investigación: Pura |
| ¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023? | Establecer la relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023 | Existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Legislativo 276. • Actualización de la escala remunerativa. | Diseño de investigación: no experimental |
| | | No existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | Nivel de investigación: Descriptiva y Explicativa |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVO ESPECIFICO | HIPOTESIS ESPECIFICAS | INCREMENTO DE CONTRATACION DE PERSONAL | |
| ¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023? | Establecer la relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | La escala remunerativa del D.L. 276 tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Numero de personal evaluado. • Variación del perfil de personal evaluado. • Incremento en el nivel remunerativo. | Población: Municipalidadde Ciudad Nueva |
| | | La escala remunerativa del D.L. 276 no tiene relación con el mayor número de profesionales evaluados en el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | Muestra: personal de contratación del D.L. 276 |
| ¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023? | Establecer la relación de la escala remunera del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | Existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | Técnicas: Investigación |
| | | No existe relación entre la escala remunerativa del D.L. 276 y el mejoramiento del perfil profesional del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | Instrumentos: recopilaciónde datos |
| ¿De qué manera la escala remunerativa del D.L. 276 se relaciona con el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023? | Establecer la relación de la escala remunera del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | Existe relación de la escala remunera del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | |
| | | No existe relación de la escala remunera del D.L. 276 y el incremento del nivel remunerativo del personal contratado en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023. | | |

Operacionalización de variables

TEMA: • LA ESCALA REMUNERATIVA DEL D.L. 276 Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CIUDAD NUEVA, PERÍODO 2023

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|---|---|--|
| ESCALA REMUNERATIVA DEL D.L. 276 | La escala remunerativa del DL. 276 establece los montos de remuneración para los trabajadores del Sector Publico en Perú. Recuerda que estos montos pueden variar según la categoría y nivel del servidor público. | DECRETO LEGISLATIVO 276 | alcances, parámetros, labores del trabajador, tipo de escala por la que se rige. |
| | | ACTUALIZACION DE LA ESCALA REMUNERATIVA | Comparación de escala con otras entidades, diseño de las escalas, actualización. |
| INCREMENTO DE CONTRATACION DE PERSONAL | Se refiere al aumento en el número de empleados que una empresa decide contratar. Esto puede ser debido a diversas razones, como un aumento en la carga de trabajo, expansión del negocio, nuevos proyectos o necesidades específicas en áreas específicas a laborar. | NUMERO DE PERSONAL CONTRATADO | Responsabilidades, experiencia laboral, criterios de evaluación. |
| | | VARIACION DEL PERFIL DE PERSONAL | El perfil profesional a mejorado, capacitaciones actualizadas, los requisitos son exigentes. |
| | | INCREMENTO EN EL NIVEL REMUNERATIVO | La remuneración es correcta, aumento de contratación de profesionales, variación de la remuneración. |

I

Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO POR ESCALA DE LIKERT

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene la finalidad de recaudar información sobre la actualización de la escala remunerativa del Decreto Legislativo 276 y el incremento en la contratación de personal.

A continuación, se muestra una lista de enunciados, léalo debidamente y conteste todas las preguntas, el cuestionario es totalmente anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas e incorrectas.

Trate de ser sincero en sus respuestas y seleccione cualquiera de las escalas de estimación, conteste todas las preguntas.

La escala de estimación posee valores de equivalencia del 1 al 5, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios

| POCO | CASI POCO | REGULAR | CASI MUCHO | MUCHO |
|------|-----------|---------|------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Para el llenado deberá marcar con un aspa (X), en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla e equivalencia, se agradece la participación.

EDAD:

SEXO:

| VARIABLE 1: ESCALA REMUNERATIVA DEL DL. 276 | ESCALA DE VALORACION | | | | |
|---|-----------------------------|---|---|---|---|
| DIMENSION: Decreto Legislativo 276. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Conoce usted los alcances del D.L.276. | | | | | |
| ¿Conoce usted que sus tareas que lleva a cabo según su contrato laboral están especificadas en el manual de organización y funciones? | | | | | |
| Considera que la escala salarial se debe actualizar de manera periódica. | | | | | |
| Sabía usted que la contratación de personal se realiza de conformidad con el D.L. 276. | | | | | |
| DIMENSION: ACTUALIZACION DE ESCALA REMUNERATIVA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Está al tanto de la existencia de escalas salariales en las diferentes municipalidades. | | | | | |
| ¿Alguna vez ha comparado la escala salarial de la Municipalidad de Ciudad Nueva con la de otras entidades? | | | | | |
| ¿Considera que la escala salarial actualizada está bien diseñada adecuadamente? | | | | | |
| Opina usted que fue adecuado aumentar la escala salarial. | | | | | |
| VARIABLE 2: INCREMENTO DE CONTRATACION DE PERSONAL | | | | | |
| DIMENSION: Personal evaluado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Está al tanto de la entrega de archivos documentales como parte de sus responsabilidades para evitar trámites administrativos. | | | | | |
| Está consciente de que sus documentos, relacionados con la postulación laboral y experiencia laboral, serán revisados para verificar su autenticidad. | | | | | |
| ¿Conoce usted sobre qué criterios lo evalúan? | | | | | |
| Está al tanto de que su expediente personal se evalúa al momento de postular a un cargo. | | | | | |
| DIMENSION: Variación del perfil profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| A partir de las actualizaciones de los contratos al amparo del D.L. 276 ¿Percibe usted que el perfil profesional de la entidad ha mejorado? | | | | | |
| ¿Existe un programa de capacitación para el personal con el objetivo de garantizar una mejora continua? | | | | | |
| Sabe usted de la variación que se dio en la actualización del perfil profesional. | | | | | |
| Considera usted que los requisitos para cubrir un puesto después de la actualización de los contratos al amparo del D.L. 276 son más exigentes. | | | | | |
| DIMENSION: Incremento en el nivel remunerativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considera que la remuneración está acorde a su experiencia laboral. | | | | | |
| La actualización de los contratos, específicamente en términos salariales y escalas, ha resultado en un aumento de la contratación de profesionales | | | | | |
| Tenía usted conocimiento de la remuneración que se percibía en la escala DL. N° 276 (anterior). | | | | | |
| Está al tanto de las remuneraciones actuales tras la implementación de la nueva escala | | | | | |