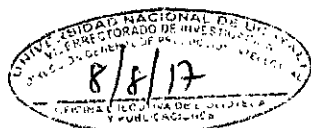


UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



“ANÁLISIS E INCIDENCIA REMUNERATIVA DEL SECTOR PÚBLICO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE UCAYALI, PERIODO 2010 - 2015”

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

GARCÍA AMASIFUEN ZAYS JAMTER
VALDIVIA PEREZ ANDY PHIER

PUCALLPA – PERÚ

2017

RESUMEN

La investigación fue realizada en el espacio geográfico donde funciona actualmente la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, donde el objetivo principal del estudio es Determinar la existencia de la relación positiva o relación negativa entre las normas y dispositivos legales en materia remunerativa y los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali.

Cabe resaltar que cada Entidad pública, en cuanto a las normas y leyes presupuestales, estas se ven restringidas o se parametrizan la asignación de los recursos públicos a las dependencias del Estado, incluida la DRTYCU, donde quedan prohibido mayor asignación de recursos públicos para la Genérica del Gasto 2.1., Personal y Obligaciones Sociales, por el concepto de asignaciones, incentivos laborales, pagos por dietas, etc.

A raíz de las restricciones presupuestales y la creciente necesidad de mejorar sus ingresos económicos los trabajadores de esta Sede Regional, experimentan un deficiente nivel de productividad laboral, porque muchas veces trabajan con desgano y apatía para cumplir con sus funciones establecidas, tal como lo exigen las normas técnicas del sector y los documentos de gestión, que finalmente estas redundan en beneficio de la colectividad usuaria.

Para ello se procedió a diseñar un cuestionario de preguntas directas y abiertas a los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, con la finalidad de conocer y analizar el problema planteado y de acuerdo a los resultados arribados proponer las recomendaciones del caso, toda vez que existe una brecha considerable en cuanto a los ingresos que perciben los trabajadores, por concepto de incentivos laborales, tomando en cuenta las principales necesidades por atender, en ese sentido según el cuestionario diseñado en cuanto a la información secundaria requerida y planteada arrojaron como resultado que "Nunca" o "A veces", lo destinan para su preparación y/o especialización en temas relacionados a su perfil

académico o en las actividades que realizan según el Manual de Organizaciones y Funciones – M.O.F, de la institución.

En cuanto a las variables independientes un 94,3% de los trabajadores de la DRTYCU, indican que si cuenta con un PIA.

Así mismo se manifiesta que, el incentivo laboral percibido por los trabajadores a través del Sub Cafae, un 18.2%, nunca les alcanza para capacitarse y fortalecer de esta manera sus capacidades y especialización por su cuenta.

Con respecto, que si los trabajadores de esta Sed Regional perciben adicionalmente aparte del Sub Cafae, otro estímulo remunerativo, un 28,9%, manifiesta que nunca reciben otros ingresos.

En lo que se refiere, que los trabajadores si tienen otros empleos alternativos, con la finalidad de mejorar sus ingresos remunerativos, un 6,3%, expresan que nunca lo realizan, un 17.5%, dicen que lo tienen de a veces (por temporadas), un 38.1, expresan que casi siempre lo hacen y un 28.3%. Dicen que siempre lo realizan.

Finalmente en lo que se refiere, que si los trabajadores con los incentivos que perciben por intermedio del Sub Cafae, les alcanza para cumplir con sus necesidades básicas del hogar, estos manifiestan que un 9.1%, nunca les alcanza para atender sus principales necesidades del hogar, un 32.30%, expresan que a veces les alcanzan, pero priorizando sus principales necesidades y un 30,3%, dan a conocer que regularmente lo destinan para cumplir con sus principales necesidades del hogar.

ABSTRACT

The research was carried out in the geographical space where the Regional Directorate of Transport and Communications of Ucayali currently operates, where the main objective of the study is to determine the existence of a positive relation or negative relation between rules and legal provisions in the remuneration area and workers in The Regional Directorate of Transport and Communications of Ucayali.

It should be noted that each public entity, regarding budgetary rules and laws, these are restricted or the allocation of public resources to State agencies, including the DRTYCU, is restricted, where greater allocation of public resources for the Generic Expenditure, personnel and social obligations, by the concept of allocations, work incentives, payments for diets, etc.

As a result of budgetary constraints and the growing need to improve their economic income, the workers in this Regional Office experience a poor level of labor productivity, because they often work with reluctance and apathy to fulfill their established functions, as required The technical standards of the sector and the documents of management, that finally this results in benefit of the user community.

In order to do this, a questionnaire of direct questioning was designed and open to the workers of the purpose to know and analyze the problem raised and according to the results arrived at propose the recommendations of the case, since there is a considerable gap as far as the income persists well In this sense, according to the questionnaire designed as to the secondary information required and raised, they showed that "Never" or "Sometimes", destined for Their preparation and / or specialization in subjects related to their academic profile or in the activities they perform according to the organization's manual and functions-MOF, of the institution.

Between the Independent variables the 94.30% of the workers of the DRTYCU, say that have a PIA.

Likewise, it is stated that the labor incentive received by the workers through the Sub Cafae, a 18.20%, never reaches them to train and thus strengthen their skills and specialization.

With respect, that if the workers of this Regional Office additionally receive apart from the Sub Cafae, Another remuneration stimulus, 28,9%, states that they never receive other income.

As for workers, if they have other alternative jobs, with the aim of improving their remuneration, 6,3% say that they never do it, 17.50% say they have it sometimes (seasonally), A 38.10%, express that almost always do and 28,3%. They say they always do it.

Finally, when workers with the incentives they perceive through the Sub Cafae are able to meet their basic needs of the home, they say that 9.10% never reach them to meet their primary needs of the home, A 32.30%, express that sometimes reaches them, but prioritizing their main needs and 30,3%, they show that they regularly allocate it to meet their main needs of the home.