



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES



OBSTINACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES
DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, PAUCARPATA Y
CERRO COLORADO A LA APLICACIÓN DEL DECRETO
LEGISLATIVO 1025, EN LA CIUDAD DE AREQUIPA DURANTE EL
EJERCICIO 2010

Tesis presentada por las Bachilleres:

CORNEJO ANGULO, Fanny Ana Milé

GUILLÉN ARÉSTEGUI, Karla

Para optar el Título Profesional de
Licenciadas en Relaciones Industriales.

AREQUIPA – PERÚ

2010



INTRODUCCIÓN

Al referirnos del Nuevo Reglamento del Decreto Legislativo 1025; promulgado recientemente por el Gobierno Peruano, conceptualizamos que son las normas y procedimientos aplicables para la Capacitación y Evaluación del desempeño del personal de dicho ámbito, teniendo como objetivo modernizar las entidades públicas y revalorizar al servidor público; el Estado en sus posibilidades junto con SERVIR incorpora normas para mejorar la administración de sector público en el ámbito de Recursos Humanos.

El presente estudio; nos permitirá determinar las principales causas de resistencia ante la aplicación de la normatividad vigente presentadas en la Administración Pública, asimismo conoceremos la forma en que se pueda adquirir una ventaja competitiva con base en el personal, saber que se le puede pedir a la Capacitación y que cosas están fuera de sus posibilidades y por último comprender como la evaluación lograría una retroalimentación positiva dentro de las Municipalidades.

Lo expuesto anteriormente nos motivó a realizar el presente estudio de investigación titulado: **OBSTINACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, PAUCARPATA Y CERRO COLORADO A LA APLICACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1025, EN LA CIUDAD DE AREQUIPA DURANTE EL EJERCICIO 2010**; la cual ha sido estructurada de la siguiente manera:

El primer capítulo; se desarrolla en proporcionar concepciones claras relacionadas a lo que respecta la Capacitación y Evaluación del Personal; antecedentes, definiciones según diferentes autores, importancia, objetivos y beneficios que conllevaría a la aplicación en los Servidores Públicos. Asi mismo el análisis de las Normas Legales vigentes dentro de la Administración Pública: DL. N° 276, DS.002-98TR, DS. 005-90PCM, DL. N° 1025, DS. N° 009 -2010 PCM , Ley Marco del Empleo Público N° 28175 tal es así que lo decretado por el Estado Peruano crea controversias en su desarrollo presentándose un alto porcentaje de

resistencia; trayendo consigo efectos que pueden ser perjudiciales para la medición de niveles de competencias y habilidades con que cuentan los Gobiernos Locales.

El segundo capítulo; menciona la sistematización de la investigación, donde se detalla el planteamiento del problema, los objetivos del estudio, la formulación de la hipótesis, tipo y diseño de la investigación.

El tercer capítulo; damos a conocer el análisis e interpretación de los resultados, dónde se realizó la ejecución de la investigación, dando a conocer las estadísticas de los datos recogidos, analizándolos en términos porcentuales para determinar los resultados finales obtenidos en nuestra investigación.

Las Alumnas