



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Los regímenes laborales y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada
de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Renzo Luis Cepeda Oliva

ASESORA:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planificación y control financiero

LIMA- PERÚ

2017

Página del jurado

Presidente

Dr. Ulises Córdova García

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CEPEDA OLIVA, RENZO LUIS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

LOS REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LAVADO DE ACTIVOS Y PÉRDIDA DE DOMINIO, 2017

Fecha: 9 de diciembre de 2017

Hora: 10:15 a. m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. William Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Ulises Córdova García

Firma:

VOCAL: Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobación por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo y Redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A nuestro señor Dios, por permitir que llegue a este momento de mi formación académica. A a mi adorada abuela, por su bondad, ejemplo y amor. A Camila por su compañía. Y, por supuesto, a mis amados padres, por su infinito cariño e incesante apoyo.

Agradecimiento

A los catedráticos de esta Maestría, por su sabiduría y conocimiento, sobre todo a la Dra. Karen Alfaro Mendives, cuyo profesionalismo y docencia permitió enriquecer mis estudios. Y a mis compañeros de este programa por su amistad y haber compartido gratos momentos e inmejorables alegrías.

Declaración de autenticidad

Yo, **Renzo Luis Cepeda Oliva**, con DNI N° 41097620, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado: “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017”, para la obtención del grado académico de magister en Gestión Pública es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Los Olivos, 23 de septiembre del 2017

Renzo Luis Cepeda Oliva

DNI: 41097620

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento la tesis titulada: “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017”.

Este trabajo contiene ocho capítulos y se estructuran: Capítulo I: Introducción: presenta de forma general la tesis, antecedentes, justificación, hipótesis, objetivos de estudio. Capítulo II: Método: presenta las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados: presenta el análisis de los resultados, contrastación de hipótesis. Capítulo IV: Discusión. Capítulo V: Conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Propuesta, Capítulo VIII Referencias bibliográficas y los anexos

Queda a criterio del Jurado evaluador la revisión del trabajo de investigación, para su aprobación.

El autor

ÍNDICE

	Pag.
Caratula	I
Página del jurado	II
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Declaración de autenticidad	VI
Presentación	VII
Índice	VII
Resumen	XII
Abstract	XIV

I. INTRODUCCIÓN

¡Error! Marcador no definido.

1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1. Trabajos previos internacionales	4
1.2.2. Trabajos previos nacionales	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1. Los regímenes laborales	9
1.3.2. Desempeño laboral	19
1.4. Formulación del problema	24
1.4. Problema general	24
1.5. Problemas específicos	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.6.2. Hipótesis general	26
1.6.3. Hipótesis específicas	26
1.7. Objetivos de la investigación	27
1.7.2. Objetivo general	27
1.7.3. Objetivos específicos	27

II. MARCO METODOLÓGICO	29
2.1. Tipo de investigación	30
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Variables, operacionalización	32
2.3.1. Variables	32
2.3.2. Operacionalización de variables	33
2.4. Población y muestra	36
2.4.1. Población	36
2.4.2. Muestra	36
2.5. Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5.1. Técnicas	37
2.5.2. Instrumentos	37
2.5.3. Validez de los instrumentos	38
2.6. Métodos de análisis de datos	40
2.7. Aspectos éticos	42
III, RESULTADOS	43
3.1. Resultados descriptivos	44
3.1.1. Resultados de la variable regímenes laborales	44
3.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral	48
3.1.3. Relación entre las variables	52
3.1.4. Análisis inferencial	53
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	74
VIII. ANEXOS	83
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumento de la variable 1	
Anexo 4: Instrumento de la variable 2	
Anexo 5: Base de datos de la variable 1	

Anexo 6: Base de datos de la variable 2

Anexo 7: Carta de respuesta autorización para aplicación de instrumento

Anexo 8: Certificado de validez de instrumento

Anexo 9: Constancia de registro de título

Anexo 10. Acta aprobación de originalidad de tesis

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable: regímenes laborales	33
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable: desempeño laboral	35
Tabla 3. Población de servidores públicos trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	36
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
Tabla 5. Expertos validadores de los instrumentos	38
Tabla 6: Niveles de confiabilidad	39
Tabla 7. Grado de relación según coeficiente de correlación	42
Tabla 8. Distribución régimen laboral de la carrera pública administrativa, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	44
Tabla 9. Distribución Régimen Laboral por servicios no personales, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.	45
Tabla 10. Distribución régimen laboral de contratación administrativa de servicios, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	46
Tabla 11. Distribución régimen laboral, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	47
Tabla 12. Distribución desempeño interpersonal, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	48
Tabla 13. Distribución desempeño organizacional, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	49
Tabla 14. Distribución Desempeño proactivo, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	50
Tabla 15. Distribución desempeño laboral, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	51
Tabla 16. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	52
Tabla 17. Prueba de Spearman régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de	

Dominio, 2017.	54
Tabla 18. Régimen laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	54
Tabla 19. Prueba de Spearman régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	56
Tabla 20. Régimen laboral de la carrera pública administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.	57
Tabla 21. Prueba de Spearman existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	59
Tabla 22. Régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	60
Tabla 23. Prueba de Spearman régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	62
Tabla 24. Régimen laboral de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	63

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Frecuencia régimen laboral de la carrera pública administrativa, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017	32
Figura 2. Frecuencia régimen de la actividad privada de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	45
Figura 3. Frecuencia régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	46
Figura 4. Frecuencia régimen laboral, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	47
Figura 5. Frecuencia desempeño interpersonal, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	48
Figura 6. Frecuencia desempeño organizacional, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	49
Figura 7. Frecuencia desempeño proactivo, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	50
Figura 8. Frecuencia Desempeño laboral, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	51
Figura 9. Régimen laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	55
Figura 10. Régimen laboral de la carrera pública administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	58
Figura 11. Régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio 2017.	61
Figura 12. Régimen laboral de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.	64

Resumen

La presente investigación titulada: “Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de acuerdo a su finalidad fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 123 trabajadores, quienes brindaron información sobre las dos variables. La técnica efectuada para recolectar la información fue la recopilación de datos mediante encuestas y como instrumento empleado fue el cuestionario, 30 ítems para la variable regímenes laborales y 22 ítems para la variable desempeño laboral, con la escala de Likert, debidamente validado a través del juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach. Así, el resultado para la variable: regímenes laborales fue de 0,875 y para la variable: desempeño laboral fue de 0,840.

Por ello, en la investigación se concluyó que los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis general se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, determinándose que si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017 ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$). Es decir, a un buen régimen laboral, existe una mejora en el desempeño laboral.

Palabras clave: Regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores

Abstract

The present investigation titled: "The labour diets and the exert labour of the workers of the Fiscally Skilled of Wash of Active and Loss of Command during the year 2017", had like aim determine the existent relation between the labour diets and the exert labour.

This research had a quantitative approach, according to its purpose was basic type, correlational level, with a non-experimental, cross-sectional design. The study population consisted of 123 workers, who provided information on the two variables. The technique used to collect information in the collection of data through surveys and as an instrument used for the questionnaire, 30 items for the variable labor regimes and 22 items for the variable labor performance, with the Likert scale, duly validated through the trial of experts and determined their reliability through the Crombach Alpha statistic. Thus, the result of the variable: labor regimes was 0.875 and for the variable: labor performance was 0.840.

Therefore, in the investigation it has been concluded that the results obtained from the contracting of the general hypothesis shows a bilateral significance index of 0.000 that is lower than the 0.05 level predicted for this analysis, it is determined that, if there is a relation ($r_s = 0.918$, $p < 0.05$). In the case of workers who work in the labor market, ie a good labor regime, there is an improvement in labor performance

Keywords: labor Rate and the labor performance of the workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Administrar personal es uno de los aspectos más difíciles dentro del manejo de una empresa e institución estatal. Esta situación se vuelve aún más compleja si se realiza dentro de la administración pública en sus diferentes niveles de gobierno, central, regional y edil, en la que, en muchas ocasiones, se comprenden trabajadores que están sujetos a diferentes regímenes laborales y, por ende, a distintos derechos y obligaciones.

En España, el Gobierno dirige la actuación de la administración pública, según el artículo 97 de la Constitución Española de 1978, cuya referencia genérica se contextualiza al coexistir junto a su Administración: las administraciones autonómicas (Comunidades y Ciudades Autónomas) y las locales (principalmente los municipios). De modo que existe un amplio conjunto de administraciones instrumentales que, pese a ser parcialmente independientes tienen su base en la administración territorial que las creó, (artículo 1º de la Ley 40/2015, del 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE N° 236 del 2 de octubre). Así en España, la administración y gestión pública está constituida por tres niveles fundamentales, vinculadas y regidas por sus normativas respectivas, cuyas hegemonías son relevantes y coherentes al desarrollo de su sociedad.

Si bien las leyes de España se delimitan por lo que establece la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, conforme los recientes informes del INSHT - 2007, España, una elevada cantidad de trabajadores están regularmente sujetos a elementos psicosociales desfavorables en su medio laboral (VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Paoli y Merllié, 2005). Por lo que la experiencia española resulta de un especial interés para el análisis en el marco de los contratos respecto el mercado laboral, sobre todo por su incidencia en el desempeño laboral. Por ello, durante estos años, investigaciones basadas en el caso español estudiaron sus condiciones para la

generación de empleo, valor salarial, desarrollo de la productividad, organización y transiciones laborales (Bentolila y Saint-Paul 1992, pp. 1013-1053, Jimeno y Toharia 1993, pp. 475-494, Bentolila y Dolado 1994, pp. 55-99, Jimeno y Toharia 1996, pp. 105-119, Alba 1998, pp. 151-170, Saint-Paul 2000, pp. 44, Amuedo-Dorantes 2000, pp. 309-325, Güell y Petrongolo 2000 y Caparrós 2004, pp. 51-73).

México, por su parte, cuenta con una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (última reforma publicada DOF 03-05-2006), pero también este país tiene una nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, publicada en la Gaceta del Gobierno el 23 de octubre de 1998. Es decir, en México, la administración y gestión pública están relacionadas por sus normativas correspondientes, cuyas hegemonías son relevantes y coherentes al desarrollo de su sociedad. Se advierte entonces que su administración pública cuenta con dos regímenes laborales, los que traen juntos una serie de derechos y obligaciones, distintos para cada uno; diferencia que permite preguntarse por el desempeño laboral de sus trabajadores.

Nuestra realidad nacional en el campo de la administración pública revela que el Estado Peruano está dividido en tres niveles de gobierno: local, regional y local; y en cada uno de ellos conviven trabajadores sujetos a los diferentes regímenes laborales, con diferentes derechos y obligaciones, que afectarían su desempeño laboral, de forma positiva o negativa, dependiendo del régimen y de la institución estatal en la que se encuentren. A la fecha en nuestro país concurren 15 regímenes laborales en las instituciones estatales peruanas entre generales y especiales, de acuerdo a los documentos de la Autoridad del Servicio Civil Peruano (creada por Ley N° 30057): régimen general: con carrera (Decreto Legislativo N° 276, en 1984) y sin carrera con vínculo laboral (régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728, en 1991, y contratación administrativa de servicios – CAS, Decreto Legislativo N° 1057, en 2008, y en 2012), lo cual conduce a un caos en la administración pública porque cada régimen involucra distintos derechos y obligaciones para los servidores públicos.

A inicios de año 2017, dentro del proceso de aumento de remuneraciones en el Ministerio Público, en concreto, en las Fiscalías Especializadas del Subsistema, esto es, en las Fiscalías Especializadas de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, Corrupción de Funcionarios, Crimen Organizado, Terrorismo y Trata de Personas, que se dio en el primer semestre del 2017 y que responde a la implementación de las políticas remunerativas, algunos trabajadores de la citada Fiscalía Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio fueron favorecidos con este aumento (en su gran mayoría), a efectos de dar cumplimiento con lo establecido por la Administración Central del Ministerio Público.

En ese marco, no obstante, cuando se realizó dicho aumento, se consideró sólo a los trabajadores que pertenecían a los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, a sabiendas que en esta Fiscalía Especializada laboraba personal regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, cumpliendo la mismas funciones y las mismas obligaciones. Esta situación ocasionó que los trabajadores no favorecidos, regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, se compararan con sus pares y detectaran diferencias, no sólo en el aspecto netamente remunerativo, sino en el de las condiciones de trabajo que podrían influir en su desempeño laboral.

Dentro de este aumento había la obligación por parte de la Administración Central del Ministerio Público modificar sus documentos de gestión, como es el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP), entre otros, considerando que los trabajadores desfavorecidos cumplieron con los mismos requisitos para su ingreso; sin embargo esta Administración no cumplió con ello ni valoró este antecedente, lo que trajo como consecuencia un trato diferenciado entre los trabajadores que asimismo fueron contratados directamente para la citada Fiscalía Especializada y los trabajadores que fueron favorecidos con el aumento.

Es de advertirse la primera anomalía administrativa, pues la Administración Central del Ministerio Público no adecuó correctamente sus documentos de gestión:

Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP), entre otros; cuya determinación motivó que los trabajadores de la referida Fiscalía Especializada, contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, no fueran considerados en muchas de las acciones y actividades administrativas dentro de este Despacho, ya que aún la Administración Central entiende (equivocadamente), que no son sus trabajadores, tratándoles de manera distinta, incluso en el tema de beneficios sociales que afectan sus remuneraciones a pesar que estos cuentan con el mismo nivel profesional y funcional.

En ese sentido, cada vez que la Administración Central conduce un pedido o una solicitud a dicha Fiscalía Especializada, la oficina administrativa de ésta no responde correctamente con el requerimiento siendo desatendida y convirtiéndose en una isla dentro del Ministerio Público.

En la actualidad, la Fiscalía Especializada en Lavado de Activos y Perdida de Dominio en materia de beneficios y condiciones laborales funciona aisladamente si se la examina en relación con la sede central, lo cual en definitiva contribuye en el desempeño de todos sus trabajadores, independientemente del régimen laboral bajo el que se encuentren contratados; más aún si entiende que todos los trabajadores de los regímenes laborales de la carrera pública administrativa, de la actividad privada y la contratación administrativa de servicios deben contar con las mejores condiciones de trabajo y las condiciones personales más favorables para el trabajador, que son determinantes en la calidad del desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Muñoz (2014) en su tesis: *“Los regímenes laborales que regulan las relaciones laborales y de servicios entre los servidores públicos y el Estado ecuatoriano, a partir*

de la promulgación de la Constitución de 2008”, sostuvo que los servidores públicos se encuentran regidos en su actuar por varias normas, como es el caso de la Ley de Servicio Público o el Código de Trabajo, cuya diferenciación produce en el ejercicio de los derechos de los servidores diferentes beneficios y responsabilidades, no concediendo la homologación de la normativa que regule a todos los empleados del Estado. Por la naturaleza del problema a investigar, realizó una Investigación del tipo Bibliográfico-Documental, no sólo analizando teóricamente los problemas jurídicos mediante fuentes bibliográficas, criterios y conceptos, para llegar a sus conclusiones, sino a través de encuestas a los trabajadores afectados, y con entrevistas a juristas y personas con criterio pertinente. Concluyó que los servidores regidos por la LOSEP están en una condición menos favorable que la de los regidos por el Código del Trabajo, quienes pueden acceder a contratos colectivos, a formar sindicatos, y en cierta medida a ejercer el derecho de huelga, el cual no es reconocido por la LOSEP.

Sánchez (2011) en su tesis: *“Régimen laboral en el sector público”*, manifestó que unos de los problemas relativo a las relaciones laborales entre trabajador, empleados, servidores públicos y empleador es su marco legal, es decir, si trabaja realizando labores físicas, por ejemplo se lo considera trabajador sujeto al Código de Trabajo pese a laborar en una institución pública, y si es oficinista o es empleada, laborando para un mismo empleador, sus relaciones laborales están sujetas a dos legislaciones distintas, con lo que se genera un problema, pues esta distinción implica que se ejecuten sanciones en forma distintas, con un Visto Bueno y con una resolución administrativa respectivamente. Recomendó un trato igualitario en cuanto a las remuneraciones y formuló la unificación de los salarios y la homologación en el sector público; y agregó que debe haber un organismo administrativo independiente e imparcial para resolver las cuestiones administrativas.

Fernández y Yépez (2008) en su tesis: *“Desempeño laboral del personal de enfermería y calidad del servicio en una institución hospitalaria”*, tuvieron como objetivo determinar el desempeño laboral del personal de enfermería y la calidad de servicio en una institución hospitalaria del sector público del Edo Zulia. Su

investigación fue de tipo y nivel descriptivo, a su vez el modelo de esta investigación es un modelo de campo ya que este es un diseño no experimental, transeccional descriptivo ya que describe las variables. Su población la constituyó un total de 150 sujetos, utilizándose un muestreo de tipo no probabilístico intencional. Al analizar sus resultados, se observó que la variable desempeño laboral posee un nivel alto, cuya desviación típica fue de 12,5 y media de 125,72, demostrando un desempeño congruente a las exigencias de dicha institución debido que se cumplen con los objetivos que se plantean; y la variable calidad de servicio, los resultados demostraron que los usuarios están conformes con los mismos, presentando una media de 89,20 y desviación típica de 10,11.

Romero y Urdaneta (2009) en su investigación: “*Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*”, tuvieron como objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia. El tipo de investigación que utilizaron fue correlacional, descriptiva, aplicada, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional - correlacional. Trabajaron con un censo poblacional no probabilística, denominada muestra. Los autores emplearon un cuestionario de alternativas fijas de respuesta, sometidas a validación de expertos, y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Crombach, dando como resultado un alto porcentaje de 0.708 en la variable desempeño laboral la cual resulto ser confiable, en cuanto a la calidad prestada a los estudiantes por parte de los coordinadores con una confiabilidad de 0.937 el cual implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Vargas (2015) en su tesis: “*Contratación de obreros en regímenes laborales en la municipalidad provincial de Huanta*”, tuvo como objetivo general determinar qué factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta. El nivel de la investigación es

descriptiva y de tipo transversal porque los datos se obtuvieron en un solo momento del ámbito de estudio mediante el uso de determinadas técnicas de investigación enmarcadas dentro de lo descriptivo, y para ello se ha utilizado el análisis de la realidad problemática en la contratación de los obreros a partir de varios regímenes laborales. El diseño de la presente investigación es no experimental. La población se compuso de 105 trabajadores y la muestra fue de 95 obreros que corresponde al 87,62% del total de la población. Advirtieron que el 30,43% de trabajadores se contrataron de forma correcta en su régimen al que pertenece de la actividad privada, normado por el D.L. N°728. El 33,70% se contrataron dentro del régimen laboral público normado por el D.L. N° 276. El 29,35% de los obreros se contrataron bajo la simulación y fraude bajo la figura del contrato civil (locación de servicios) que no otorga ningún derecho laboral a favor del obrero. En menor cantidad se contrataron obreros bajo la figura del Contrato Administrativo de Servicios-CAS, cuando los obreros a la vigencia de dicha normativa ya tenían un régimen laboral propio desde el año 2001.

Alvarado y LLactahuaccha (2014) en su tesis: *“Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD - Chiclayo 2012”*, tuvieron como objetivo general: determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de EsSalud Chiclayo, y específicos: determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales de EsSalud pertenecientes a los regímenes laborales N°: 276, 728 y 1057 respectivamente. De este modo formularon una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal, con una muestra de 165 enfermeras, determinada por fórmula de correlación entre dos variables; 55 por cada régimen laboral, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta: nivel de satisfacción, validada por Palma 2006 y adaptada a los objetivos de la investigación. Los datos fueron procesados en el Programa SPSS-20.0 y análisis de varianza, por lo que se obtuvo un valor $p < 0.05$, pudiendo afirmar: que la media de la satisfacción laboral para los tres regímenes no es la misma, que si hay diferencias en la satisfacción laboral de

acuerdo al régimen y que existe una influencia significativa en los niveles de satisfacción de las enfermeras que laboran en los hospitales de EsSalud de acuerdo al régimen que ostentan.

Vivanco y Bellido (2014) en su investigación: “*Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014*”, emplearon el método hipotético-deductivo y usaron para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la muestra censal consideró toda la población constituida por 76 trabajadores, aplicó los instrumentos: cuestionario Estrés, que se constituyó por 20 ítems en la escala tipo Likert (muy poco, poco, medio, bastante, mucho), y el cuestionario de Desempeño Laboral, que se constituyó por 44 ítems en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), el cual brindó información del estrés y el desempeño a través de la evaluación de sus diferentes dimensiones. La investigación concluyó que sí existe evidencia para el estudio del Estrés y el Desempeño Laboral afirmando: el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el año 2014, donde se calculó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.584, representado un nivel de correlación intermedia según los valores habituales usados para asignar el rango de valores al que pertenece dicha correlación.

Gutiérrez y Dionicio (2014) en su tesis: “*Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*”, utilizaron el tipo de investigación sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional-transversal. Se analizó a una población de 88 trabajadores de la oficina regional de Lima del Instituto Nacional Penitenciario en el 2013, con una muestra de 72 trabajadores, obteniendo como resultados que los regímenes laborales están relacionados directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la ORL del Instituto Nacional Penitenciario. Del resultado obtenido se estableció que hay una correlación

estadísticamente significativa de 0,525 “correlación positiva media”, en que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en opinión de los servidores de la ORL del Instituto Nacional Penitenciario, con un nivel de confianza del 95%. El estudio concluyó que existe una relación positiva media entre regímenes laborales y desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Los regímenes laborales

Para Espinal (2000), los regímenes laborales deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen laboral al que pertenezca el trabajador, es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación

Regímenes laborales en la Constitución

De acuerdo a Rodríguez (2008) en el sistema normativo constitucional se reconoció la existencia de dos regímenes laborales diferenciados: el servicio público y de la actividad privada. En efecto, la Constitución Política del Perú contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42°.

De este modo, la carrera administrativa es de naturaleza estatutaria, reglado por el derecho público y el derecho administrativo, entendido como un conjunto de normas que regulan la organización y actividad de la administración pública, así, normas como las leyes de carrera, presupuesto, control, remuneraciones y otras que tienen efectos en la relación del empleo público. El régimen privado, en cambio, es de naturaleza contractual y está regido por el derecho laboral.

Al existir esta segmentación en los sistemas de contratación de trabajadores, se establecen los criterios y reglas aplicables a uno y otro, para evitar confusiones, pues no son intercambiables ni pueden ser invocados o aplicados por extensión o analogía, ya que responden a principios diferentes. No obstante lo expuesto, existen instituciones públicas que contratan a sus servidores a través del Decreto Legislativo N° 728, esto es, contratan personal bajo el régimen laboral privado, sin embargo, a estas instituciones también les alcanza y comprende las normas del derecho público, principalmente las normas presupuestales y de control, constituyéndose un régimen mixto, el cual debe considerar las disposiciones tanto del régimen privado como del régimen público.

Si bien el artículo 39° de la Constitución Política del Estado prescribe que todos los funcionarios y trabajadores públicos se encuentran al servicio de la Nación, el artículo 40°, por otra parte, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa de los servidores públicos, no estando comprendidos en dicha carrera, los funcionarios políticos o de confianza. Con ello se puede establecer que todas las personas que se vinculan con el Estado, sin importar el régimen laboral que los una a él, sino en donde se verifique que el Estado actúa en calidad de empleador, son consideradas como trabajadores públicos o servidores públicos, sea su modalidad.

Clasificación por la función o cargo desempeñado

La Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, 2005, aprobada en el 2005, establece la siguiente clasificación.

- Funcionarios. La Constitución Política del Estado señala como funcionarios a quienes desempeñan cargos políticos o de confianza. El funcionario público según la Ley 28175 puede ser:
 - a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria
 - b) De nombramiento y remoción regulados
 - c) De libre nombramiento y remoción

- Empleado de confianza. La Ley N° 28175, califica como empleado de confianza, a la persona que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario.

- Servidores públicos. De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 28175, los servidores públicos se clasifican en:
 - a) Directivo superior
 - b) Ejecutivo
 - c) Especialista
 - d) De apoyo

Clasificación de acuerdo al régimen laboral

La clasificación de acuerdo al régimen laboral, indicó Castillo (2011) se segmenta en nuestra Constitución Política del Estado en dos regímenes bien definidos, el del sector público y el del sector privado, dentro del primero grupo se encuentra el régimen laboral al que se sujeta el personal de una entidad estatal, regulado por autonomía por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. De manera excepcional, el personal de un organismo público puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto al Decreto Legislativo N° 728, cuando se autorice este tipo de contratación de manera expresa en una norma jurídica que regule la existencia de este organismo del Estado.

Adicionalmente, a estos dos regímenes de contratación, existen otras formas de vinculación laboral, conocida como regímenes especiales, y en el año 2008, se insertó en nuestro ordenamiento jurídico laboral, una forma de contratación especial denominada Contratación Administrativa de Servicios, a través de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057.

Según ello, se identifican 04 regímenes laborales generales dentro de la forma de contratación de personal de la administración pública, sin embargo, de acuerdo a SERVIR, en la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales lo que implica un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (ver Gráfico 1).



Nota. SERVIR (2013)

Dimensión 1: Régimen laboral de la carrera pública administrativa

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276, en vigor a partir del 25 de Marzo de 1984, establece que la carrera administrativa es el conjunto de lineamientos y directrices que reglan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, en la calidad de estables, ofrecen sus servicios permanentemente a la Administración Pública, en un marco de idoneidad, garantía y realización personal en su trabajo.

El D.L. N° 276, en sus considerandos establece que la Carrera Administrativa es una institución social y reconoce a los ciudadanos el derecho y el deber de ofrecer sus servicios a la Nación, protegiendo el desarrollo del servidor público, en virtud a sus méritos y calificaciones. En tal sentido, entiéndase por servidor público a todo ciudadano en ejercicio que presta servicios en la administración pública, nombrados o contratados de acuerdo a ley, que cumple con una jornada laboral legal y percibe por ello un pago permanente.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

a) Selección

El ingreso se realiza necesariamente a través de un concurso público de méritos. La incorporación de los servidores públicos nombrados se efectúa por el nivel inicial del grupo ocupacional que concursa. En cambio, de los servidores públicos contratados, no responde a un concurso público, pero desde el 2005, con la promulgación de la Ley Marco del empleo público, se exige que el acceso por concurso público.

b) Capacitación

Representa una obligación y una formalidad previa con el fin de acceder a los procedimientos de promoción enmarcados en su Ley; del mismo modo, representa

un derecho de los servidores públicos, ya que cada entidad está en la obligación de determinar planes de capacitación arreglados para cada nivel con el objetivo de mejorar el servicio público, motivando la promoción del servidor público.

c) Promoción

El dispositivo legal que regula el ascenso dentro de la carrera administrativa restringe la promoción automática y permite realizar dos concursos de méritos por año para ascender. Para ello es menester fijar porcentajes anuales para ascensos por cada nivel y grupo ocupacional, considerando las plazas vacantes, número de servidores y la disposición del presupuesto en cada entidad.

d) Evaluación

Es obligatorio, permanente, y periódico según sea establecido. Está a cargo del jefe inmediato. Ni el citado decreto y su reglamento establecían los criterios para esta evaluación, pero desde el 2008 se cubrió este vacío, por lo que ahora precisa los criterios a tomar en cuenta en el proceso de promoción, salvo a lo referido sobre los cargos políticos o de confianza, en cuyo caso es de discreción de la autoridad competente. Este criterio en cuanto a los procesos de evaluación de desempeño no refleja realmente el rendimiento objetivo de los servidores públicos.

Dimensión 2: Régimen laboral de la actividad privada

Está regulada por la Ley de Fomento del Empleo - LMEP, (Decreto Legislativo N° 728, promulgado el 08 de noviembre de 1991). Se entiende entonces por régimen laboral de la actividad privada al cuerpo de normas, constituido por derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo.

Los trabajadores comprendidos en el citado régimen tienen derecho -de cumplir lo que la ley prescribe- a vacaciones anuales por treinta días, a dos

gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicios (CTS) en un monto algo superior a una remuneración por año y a una indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido.

Si bien esta ley se creó con el objeto de permitir al sector privado enfrentar la crisis económica en la década de los noventa, tomando en cuenta que se debía incentivar la formalización de las pequeñas y medianas empresas de bienes y servicios que en gran mayoría constituyen el denominado sector informal de nuestra economía, con mecanismos legales idóneos y eficaces, se potenció la capacidad generadora de empleo centrada en las instituciones públicas vinculadas a las reformas económicas. Lo que permitió a estas instituciones, tanto responsables del régimen económico como de la regulación general de los mercados, entre otros órganos reguladores del Estado: la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT y el Servicio de Administración Tributaria – SAT, aplicar el régimen laboral de la actividad privada.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

a) Contratación

La selección y la contratación de personal se rige por la Ley de Fomento del Empleo. El ingreso a las instituciones regidas por esta ley se efectúa a través de concurso público, abierto respecto al mérito y la capacidad de las personas, en una igualdad de oportunidades.

b) Capacitación

Conforme la Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y el TUO de la Ley de Fomento del Empleo, la capacitación es un

derecho del servidor el cual tiene por objetivo mejorar su productividad y sus ingresos. En razón a ello, los planes de capacitación y productividad deben ser activados en cada entidad a fin de modernizar y potenciar las condiciones del personal, mejorar las habilidades con las nuevas tecnologías y preparar al trabajador para acceder a nuevos puestos.

c) Promoción

Debido a que este régimen representa un sistema de puestos, no existen instrumentos legales para la promoción o ascensos del personal que se encuentra trabajando, pero ya algunas instituciones públicas implementaron concursos internos en donde sus trabajadores pueden tener acceso a alguna plaza vacante de mayor nivel o jerarquía, cuyas formalidades se establecen en sus reglamentos internos.

d) Desvinculación

La desvinculación en este régimen admite la figura de la indemnización por despido arbitrario, consistente en el despido sin expresión de causa o por causales que no se demuestren en un juicio, cuyo término conlleva el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, contrariamente de la carrera administrativa, cuyo despido no admite ello.

Dimensión 3: Régimen de la contratación administrativa de servicios

La figura laboral establecida como Contratación Administrativa de Servicios – CAS, aparece con el Decreto Legislativo N° 1057, publicado con fecha 28 de junio de 2008 y su reglamentación vía Decreto Supremo N° 075-2008, publicado el 25 de noviembre de 2008, como consecuencia de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso al Ejecutivo, a fin de implementar el Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) con Estados Unidos.

En tal sentido, jurídicamente se entiende que el CAS es una figura contractual de la Administración Pública, ajena al Estado, el cual relaciona a una entidad pública con una persona natural, quien brinda sus servicios de forma no autónoma. Se rige por normas del derecho público y concede a las partes, condiciones que establece el DL N° 1057 y su reglamento regulado por D.S. N° 075-2008-PCM. Dicha contratación no está supeditado a las disposiciones de la mencionada Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen laboral de la actividad privada, menos a otro régimen.

Cabe precisar que la relación entre el trabajador y el empleador se identifica por la prestación de los servicios de carácter no autónomo por parte del primero, a favor del segundo, actuando sin causar ningún vínculo laboral con éste. En concreto, todas las entidades públicas pueden contratar personas bajo este régimen, salvo las empresas estatales y los proyectos de inversión pública.

Organización del régimen de contratación administrativa de servicios

De acuerdo a la información de SERVIR: hasta diciembre del 2016, el Estado peruano tenía aproximadamente 275,000 personas contratadas en esta modalidad, creada el 2008 como “régimen temporal” y cuya figura no cuenta con todos los beneficios laborales, lo cual implica un incremento de 8% al año en promedio y 76% acumulado; sin embargo, desde el 2010, como consecuencia de una sentencia del el Tribunal Patrio (Expediente N° 002-2010-PI/TC), el CAS debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal. Al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley N° 29849, establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la LMEP y la ley del Código de Ética de la Función Pública, debiendo ajustarse a ésta y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

a) Selección

Anterior a la Ley N° 29849, para contratar personal CAS, bastaba el pedido de la unidad usuaria y la disponibilidad en el presupuesto de la entidad, ahora, estas entidades siguen un proceso (preparatoria, convocatoria, selección y contrato); cuyo acceso es mediante concurso público.

b) Capacitación

El personal CAS está sujeto a capacitaciones, realizados de forma transversal en la administración pública. Ello está regulado por el Decreto Legislativo N° 1025, el cual regula las normas de capacitación y rendimiento en el sector público.

c) Desplazamiento

Según el D.S. N° 065-2011-PCM: Designación temporal, representando a la entidad; rotación temporal, prestando servicios en un órgano distinto dentro de la entidad; y comisión de servicios, prestando servicios fuera de la entidad contratante.

d) Desvinculación

Se extingue por: fallecimiento, extinción de la entidad que contrata, renuncia (aviso previo de 30 días), mutuo disenso, invalidez, resolución arbitraria o injustificada, inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses y vencimiento del plazo del contrato. Y, en el caso que la contratación fuera resuelta por la entidad de forma unilateral, el empleado tiene derecho al pago de una indemnización igual a lo dejado de percibir con un máximo de tres.

1.3.2. Desempeño laboral

Stoner (1994) manifestó que el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la organización ejecutan sus acciones con eficacia, con el propósito de alcanzar objetivos comunes, sujeto a reglas primarias determinadas previamente. (p. 510). En este marco, autores como Milkovich y Boudreau (1994) señalaron que el desempeño tiene otras particularidades de interacción con el trabajo y la organización, como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, cuyas conductas inciden en los resultados y cambios dentro de las organizaciones.

Si bien Drucker (2002) mostró cierta preocupación por los conceptos sobre el desempeño laboral, planteó que se deben establecer nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones en un marco no financiero (p. 75), para Sonnentag y Frese (2002, pp. 3-25) y nuevamente Sonnentag (2008, pp. 427-447) indicaron que las organizaciones precisan individuos con un alto nivel de desempeño para alcanzar sus metas, entregar sus productos y servicios y lograr una ventaja competitiva sostenible en su medio. En efecto, el desempeño de alto nivel puede ser una importante fuente de satisfacción personal. Un bajo desempeño, sin alcance de metas, puede ser experimentado con frustración, insatisfacción y más todavía, como fracaso personal.

En este marco, el desempeño laboral es tal vez el constructo más importante en el campo de la Psicología Industrial, del Trabajo y las Organizaciones, así como en diferentes disciplinas similares comprometidas con el estudio del comportamiento humano en el trabajo (Tubré, Arthur y Bennett, 2006, pp. 175-203, y Viswesvaran y Ones, 2000, pp. 216-226).

Por ello, Chiavenato (2009) no encontró su interés en el desempeño, más bien, particularmente, el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de quien lo ocupa. Es situacional y cambia de acuerdo a quien la ocupa, en virtud a un sin número de factores, condicionantes e influyentes. De modo que, el esfuerzo de

cada integrante está sujeto a las condiciones y percepción en el cargo que ocupa. De esta manera, el desempeño en el puesto se mide por todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente (p. 243).

Así, tanto para el citado autor, quien agregó que la evaluación del desempeño representa una valoración sistemática del ejercicio de cada integrante en razón a sus funciones, objetivos a alcanzar, facultades y potencial personal; concretamente, en la excelencia y competencias de una persona, pero por encima de ello, en la aportación a la organización (Chiavenato, 2004, p. 245); se debe entender que ayuda a implementar nuevas políticas remunerativas, optimizar el desempeño, reforzar las tomas de decisiones, detectar eventualidades en el puesto y observar si existen problemas personales que afecten el desempeño del cargo (Montejo, 2009, pp. 50-51).

Con base en ello, Robbins y Coulter (2010) señalaron que el desempeño es el resultado final de una actividad, aunque esta actividad represente horas de práctica intensas previas de un concierto, o llevar a cabo las responsabilidades funcionales tan eficiente y eficazmente como sea posible. El desempeño es lo que resulta de esa actividad. Es decir los resultados acumulados de todas las actividades laborales dentro de la organización. Es un concepto multifacético, pero los gerentes necesitan entender los elementos que contribuyen al desempeño organizacional (p. 403).

Ahora bien, en este orden de ideas, se puede establecer que el desempeño es una calificación por parte de los superiores, jefes o directores de una organización de la forma cómo un trabajador alcanza sus objetivos, cuyos fines permiten vislumbrar el punto hasta el que puede efectuar una labor, determinando que dicho desempeño no sólo incluye la producción sino efectos no visibles como la creatividad, la invención, la resolución, entre otros.

Evaluación del desempeño laboral

Bain (2003) expresó que para el cumplimiento del desempeño de cualquier individuo sirven de base para su evaluación uno de tres posibles enfoques o de la combinación de ellos (p. 135):

- El enfoque del cumplimiento compara el desempeño real contra la meta. La filosofía de base es que "llegar tarde es tan malo como no llegar"; la meta se cumple o no se cumple.
- El enfoque del progreso se centra en el mejoramiento, o en el avance logrado por el empleado en pos del cumplimiento de la meta, a partir del lugar o nivel en que empezó.
- El enfoque comparativo mide el desempeño relativo en comparación con el desempeño de otras personas que llevan a cabo tareas iguales o similares.

De acuerdo al citado autor, los citados planteamientos pueden variar, según con la situación y del individuo cuyo desempeño se esté evaluando. En efecto, el trabajador que cumple con los objetivos de la institución debe recibir el debido reconocimiento por su desempeño. Bajo esa perspectiva se debería otorgar menos reconocimiento a quienes no hayan cumplido con las metas, sin embargo si estos trabajadores lograron un importante mejoramiento, de todas maneras va producir un efecto positivo en la motivación del individuo.

En ese extremo se debe coincidir con Bain, que tanto el trabajador destacado como el trabajador que realiza progresos sobresalientes deben recibir algún tipo de premio mediante el cual se tomen en cuenta sus logros.

Características del desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño interpersonal

Coleman y Borman (2000) señalaron que este modelo de desempeño responde a conductas desarrolladas por los miembros de la organización a través de la cooperación y la participación que van más allá de las expectativas.

Cooperación

Se refiere a las acciones en conjunto cuyo objetivo es proteger el equilibrio al interior de la organización.

Participación

Es todo mecanismo de gestión de la producción o la empresa en que son parte o se asocian los trabajadores de base.

Dimensión 2: Desempeño organizacional

Coleman y Borman (2000) señalaron que este modelo de desempeño incluye comportamientos que demuestran compromiso hacia la organización, a través de la lealtad a la organización, sus objetivos y el acatamiento de procedimientos, políticas y reglas organizacionales.

Comunicación

El proceso mediante el cual un individuo o una de las unidades de la organización se pone en contacto con otro individuo u otra unidad (Rebeil, 2010, p. 87,88).

Compromiso con la organización

Es el grado de identificación de un empleado con una organización respecto a la misión y visión de ésta, Por ello, involucrarse en el trabajo significa reconocer y vincularse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2010, p. 79).

Dimensión 3: Desempeño proactivo (relacionado con el puesto/tarea)

Coleman y Borman (2000) señalaron que el desempeño proactivo incluye esfuerzos extras que van más allá de los requerimientos del rol, demostrando dedicación al trabajo, persistencia y deseo de maximizar el propio desempeño laboral.

Compromiso con las normas internas

Internalización de las personas que constituyen la organización, cuyas disposiciones formales o informales regulan la actividad interna de una organización administrativa.

Colaborador

Individuos que mantienen un eficiente nivel de desempeño, permitiendo efectuar sus tareas, cumplir con sus funciones y alcanzar los objetivos anhelados en el tiempo adecuado.

Se concluye, a partir de estas características, que el desempeño laboral se refiere a todas aquellas conductas que generan un ambiente psicológico, social y global en la empresa, descomponiéndolo así por sus características, la disposición a desarrollar actividades incluso que no son formalmente parte de las obligaciones, la persistencia para completar las tareas con éxito y de forma entusiasta, la ayuda y cooperación con otros, el seguimiento de la totalidad de reglas y procedimientos, y el respaldo y defensa de los objetivos de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y su desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el régimen laboral contrato administrativo de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?

1.5. Justificación del estudio

Teórica

La presente investigación pretende obtener resultados de correlación directa, a partir de la premisa que existe dicha relación entre las variables: regímenes laborales y desempeño laboral, con el objetivo de contribuir con el análisis de la información recabada y postular mejoras en la problemática laboral peruana desde la perspectiva del análisis de las organizaciones, cuyo componente teórico busca reunir datos que sustente cualquier reforma en la institución en que se aplicó.

Práctica

Considerando que las variables diagnosticadas: regímenes laborales y desempeño laboral no fueron sometidas a ningún tipo de estudio en la Fiscalía Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, se justifica la investigación que se realizó, dado que los resultados obtenidos demostrarán los errores y deficiencias respecto al desempeño laboral de los trabajadores de ésta Fiscalía, máxime si estos pueden permitir tanto a la administración central tomar decisiones y generar políticas remunerativas, como maximizar el desempeño de los mismos dentro de la institución. Lo que evidencia la existencia de una estrecha relación entre las dos variables, con el fin de proponer mejoras en los procedimientos de contratación de personal.

Metodológica

A efectos de desarrollar y realizar la presente investigación se utilizaron instrumentos de recolección de datos y procesos de análisis de resultados (metodología científica), a través de los que no sólo se identificó y analizó dichas variables ante el problema planteado, sino que con la metodología utilizada permitió establecer un instrumento para analizar con objetividad.

Legal

Los trabajadores que están dentro del marco de esta investigación pertenecen a tres regímenes laborales, regulados cada uno por sus propias leyes (DL. N° 276, DL. N° 278 y DL. N° 1057). Se debe señalar en principio que, independiente del régimen laboral al que pertenezcan, todos laboran para el Estado como principal empleador y son entendidos como servidores públicos. La investigación buscará establecer cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio (creada con Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 227-2014, 21/10/2013), considerando los regímenes laborales bajo los que están contratados; convenientemente, porque busca establecer la relación antes señalada dentro de una situación específica en el ámbito laboral de la administración pública; y porque los resultados que se puedan obtener, ayudarán a proponer determinadas acciones para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Determinar la relación existente entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

Objetivos específico 2

Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen laboral de contratación administrativa de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

Objetivos específico 3

Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

Para Fidias (1999, p. 20) el diseño de investigación es la estrategia adoptada por el investigador, con la que pretende responder el problema que se formuló. Aquí se determinará y se comprobará el tipo de investigación de acuerdo al diseño utilizado.

Finalidad

La presente investigación, de conformidad con su objetivo, es aplicada, por ejecutar teorías a una situación determinada, es decir, se busca aplicar la teoría a la realidad con el fin de mejorarla.

Enfoque

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se trata de recolectar datos y analizar los mismos, con el fin de probar la hipótesis mediante la validación de sus instrumentos estadísticos. Al Respecto Ñaupas (2014) indicó que este enfoque es propio de las ciencias naturales, extendido a las ciencias sociales, encargado de utilizar métodos y técnicas cuantitativa, por ende, relacionada con la medición, uso de magnitudes, observación, análisis de unidades, muestreo y tratamiento estadístico (p. 97).

Nivel

Si bien, a menudo la finalidad del investigador es describir situaciones y sucesos, indicando cómo es y por qué se desarrolla cierto fenómeno, esto es, referido sobre características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado (Carrasco, 2009, p. 41), se entiende entonces, para fines de la presente investigación descriptiva, se busque correlacionar sus variables, porque una investigación correlacional, procura conocer el vínculo entre dos o más ideas, clases

o variables en un circunstancia particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 105).

Método

El método de investigación seguido en este trabajo es el método hipotético deductivo. De acuerdo con Bernal (2010), el método hipotético-deductivo, consiste en un conjunto de actos que inicia por una cantidad de afirmaciones en calidad de hipótesis y procura desnaturalizarlas, infiriendo conclusiones que deberán responder a los hechos (p. 60).

Lo que establece la fundamentación en la observación y la experiencia que por sí misma proporciona hechos particulares para concluir con estos en una verdad general.

2.2. Diseño de investigación

Será de diseño no experimental porque se efectuó la toma de datos y trabajo de campo sin manipular deliberadamente las variables; es decir, no se manipuló el efecto de las variables o de una sobre otras. En efecto, sostuvo Hernández (2010), se trata de observar fenómenos naturalmente, para luego analizarlos” (p. 152).

Asimismo, será transeccional o transversal, porque se recogieron datos de un sólo momento, en un tiempo único, pues su finalidad es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernández, et al, 2010, p. 154), esto es, se tomarán los datos e información de manera simultánea validada para ese momento, esas circunstancias y esa población representada por una determinada muestra.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

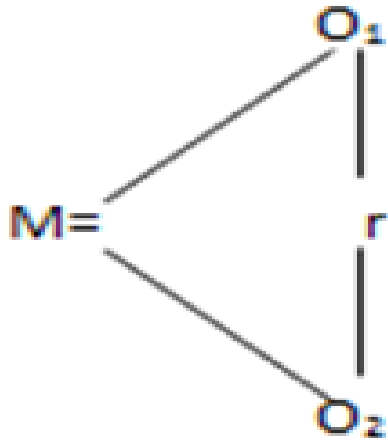


Figura 1.

Diseño de la Investigación

Fuente: Hernández (2010) / Adaptado por el investigador

En donde:

M : Trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

O1 : Observación de la variable regímenes laborales.

r : Relación entre variables.

O2 : Observación de la variable desempeño laboral.

2.3. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Regímenes laborales

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual de variables

Variable 1: Regímenes laborales

De acuerdo a SERVIR (2012), es el sistema de gestión administrativo de personas que trabajan en el Estado. Desde el punto de vista del servicio se constituyen en servidores públicos con el fin de destacar en la naturaleza del servicio para con la sociedad respecto a la labor que realizan.

Variable 2: Desempeño laboral

Según Motowidlo (2003), definió el desempeño como el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo (p. 39).

Operacionalización de variables

Definición operacional de la variable regímenes laborales

Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable regímenes laborales con las dimensiones régimen laboral de la carrera pública administrativa, régimen CAS y régimen de la actividad privada; medido en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable: regímenes laborales

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Régimen laboral de la carrera pública administrativa	Selección	1,2	Nunca = 1	Muy buena (36-50)
	Capacitación	3,4		Buena (21-35)
	Promoción	5,6,7		Mala (5-20)
	Evaluación	8,9,10	Casi nunca = 2	
Régimen CAS	Contratación	11,12		Muy buena (36-50)
	Capacitación	13,14,15		Buena (21-35)
	Promoción	16,17,18	A veces = 3	Mala (5-20)
	Desvinculación	19,20		
Régimen de la Actividad Privada	Selección	21,22 23,24,25		Muy buena (36-50)
	Capacitación	26,27,28,29, 30	Casi Siempre = 4	Buena (21-35) Mala (5-20)
	Desplazamiento			
	Desvinculación		Siempre = 5	
Total de variable		1-30		Muy buena (110-150) Buena (70-109) Mala (30-69)

Nota: SERVIR (2013)

Definición operacional de la variable: desempeño laboral

Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable desempeño laboral con las dimensiones desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo; medido en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable: desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño Interpersonal	Cooperación	1,2,3,4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	muy eficiente (22-30)
	Participación	5,6		eficiente (14-21)
	Comunicación			deficiente(6-13)
Desempeño Organizacional	Compromiso con la organización	7,8,9, 10,11,12,		muy eficiente (22-30)
	Compromiso con las normas internas			eficiente (14-21) deficiente(6-13)
Desempeño Proactivo	Colaborador	13 14,15,16,		muy eficiente (37-50)
	Esfuerzo Personal	17,18,19,20, 21,22		eficiente (23-36) deficiente (10-22)
Total de variable		1-22		muy eficiente (81 -110) eficiente (51-80) deficiente (22-50)

Nota: Fundamentación científica (2016)

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

La población está conformada por 123 trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017, entre servidores sujetos a los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057; cuyo conjunto quedó delimitada con claridad y precisión en el problema de investigación e interrogante y en el objetivo general del estudio, como recomendó Arias (2006, p. 81).

2.4.2. Muestra

El tamaño de la muestra es la misma que la población, es decir, 123 trabajadores sujetos de los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057, por tanto se consideró al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En ese sentido, Ramírez (1999) estableció que la muestra censal es aquella en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestras (p, 91). Por lo que su descripción se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Población de servidores públicos trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017, según su modalidad de contrato

Tipo de contrato	Número de Servidores
D.L. N° 276	23
D.L. N° 1057	89
D.L. N° 728	11
Total	123

Nota CAP (2017)

2.5. Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas

Encuesta

Gonzáles (2016) afirmó que una encuesta es un procedimiento dentro de los métodos del investigador que tiene como finalidad recopilar datos por medio de cuestionarios, previamente diseñado, a fin de que cumpla con medir el fenómeno que se pretende recoger la información. Por ello se utilizó la encuesta.

2.5.2. Instrumentos

Se entiende por instrumento a la adecuada medición que registra datos observables, cuya información representa verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos sujeta verdaderamente la realidad que quiso capturar (Gómez, 2006, p. 122.). En el cuestionario de la presente investigación, para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de forma directa. El tiempo que llevó la recolección de datos.

Tabla 4.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Régimen laboral	Encuesta	Régimen laboral
Desempeño laboral	Encuesta	Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario de régimen laboral se aplicó según la escala Likert:

- 1.-Nunca
- 2.-Casi nunca
- 3.-Algunas veces
- 4.-Casi siempre
- 5.- Siempre

El cuestionario desempeño laboral se aplicó según escala de Likert:

- 1.-Nunca
- 2.-Casi nunca
- 3.-Algunas veces
- 4.-Casi siempre
- 5.- Siempre

Se aplicó el instrumento: A (régimen laboral) y el instrumento B (desempeño laboral) para la contrastación de las hipótesis.

2.5.3. Validez de los instrumentos

Validación a través de juicio de expertos

Ambos instrumentos fueron aplicados previa validación a través de expertos

Tabla 5.

Expertos validadores de los instrumentos Validación de juicio de expertos.

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Alfaro Mendives Karen Lizeth	Aplicable
Experto 2	Dr. Albarrán Gil Jorge Luis	Aplicable
Experto 3	Dra. Menacho Vargas Isabel	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6:

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

Vi = varianza inicial

Vt = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas; y determina el grado de consistencia y

precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores

Regímenes laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	30

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	22

1.6. Métodos de análisis de datos

Hevia (2001), consideró que esta fase se aparece luego de ejecutar el instrumento y culmina con la recolección de datos. Es decir, se aplica el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación (p. 46). El análisis de datos indica cómo será tratada la información recolectada en sus diferentes etapas, empleando la estadística.

En el presente caso, las dos variables eran cualitativas a escala ordinal (no paramétrica), por tal razón, el estadístico escogido fue el Rho de Spearman, en cuya prueba si el nivel de significancia es menor a 0,05 entonces se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

El Rho de Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza y Medina, 1999). La fórmula de este coeficiente es:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo: n= la cantidad de sujetos que se clasifican
 xi= el rango de sujetos i con respecto a una variable
 yi= el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable
 di= xi- yi

Es decir que di, es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson, 1999)

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson, 1999). La interpretación de los valores se expresó por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández y Fernández, 2010).

Tabla 7.

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (1998).

De este modo, es necesario tener en consideración la significancia del valor de r_s , dada por el valor de p que lo acompaña. Cuando el valor de p es menor que 0.05, se concluye que la correlación es significativa, lo que indica una relación real.

2.7. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos los cuales son fundamentales, porque se trabajó con los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017; por lo tanto la presente investigación tuvo la autorización correspondiente de la dirección encargada de la de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio. Por ello, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia los evaluados en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados de la variable regímenes laborales, presenta 3 dimensiones:

Tabla 8.

Distribución régimen laboral de la carrera pública administrativa, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	9,8	9,8
	Medio	31	25,2	35,0
	Alto	80	65,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0

Nota: Analisis estadístico (2017)

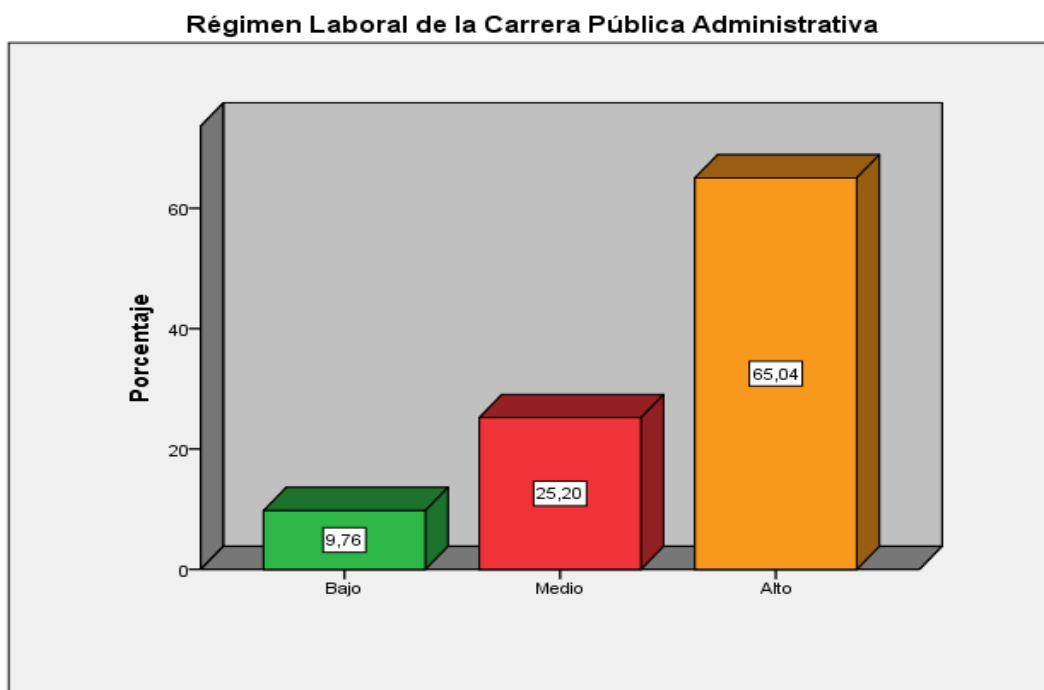


Figura 1. *Frecuencia régimen laboral de la carrera pública administrativa, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 8 y figura 1 se observa que, respecto a la dimensión Régimen Laboral de la carrera pública administrativa, el 65,04% señalan un nivel Alto, el 25,20% presenta un nivel Medio y el 9,76% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 9.

Distribución régimen laboral de la actividad privada, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	9,8	9,8
	Medio	33	26,8	36,6
	Alto	78	63,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0

Nota: Analisis estadístico (2017)

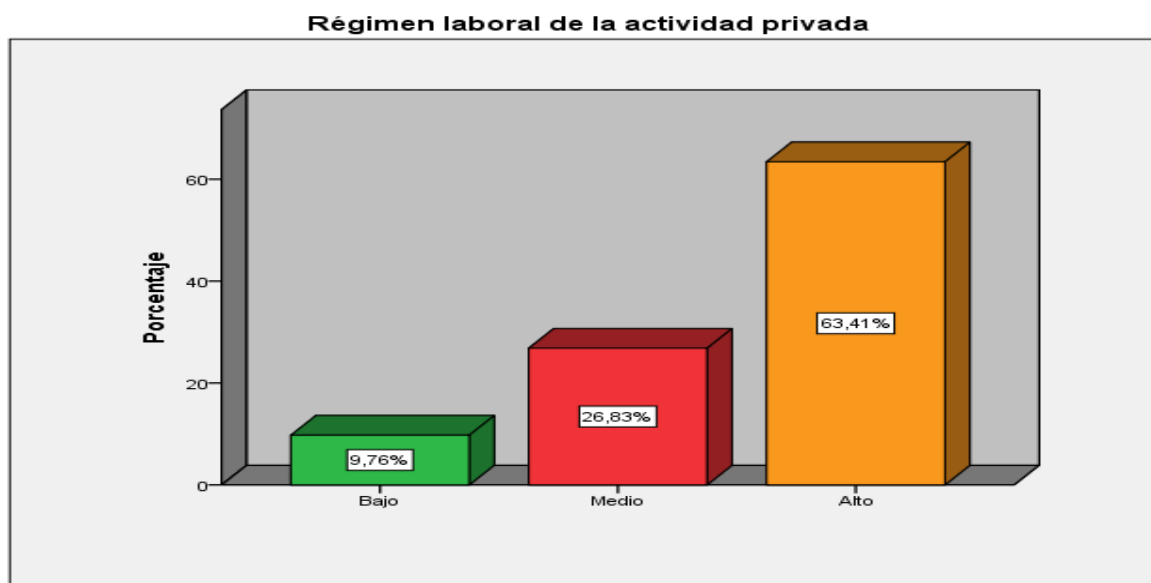


Figura 2. *Frecuencia régimen de la actividad privada de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 9 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión régimen de la actividad privada, el 63,41% señalan un nivel Alto, el 26,83% presenta un nivel Medio y el 9,76% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 10.

Distribución régimen laboral de contratación administrativa de servicios, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	9,8	9,8	9,8
	Medio	27	22,0	22,0	31,7
	Alto	84	68,3	68,3	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Nota: Analisis estadístico (2017)

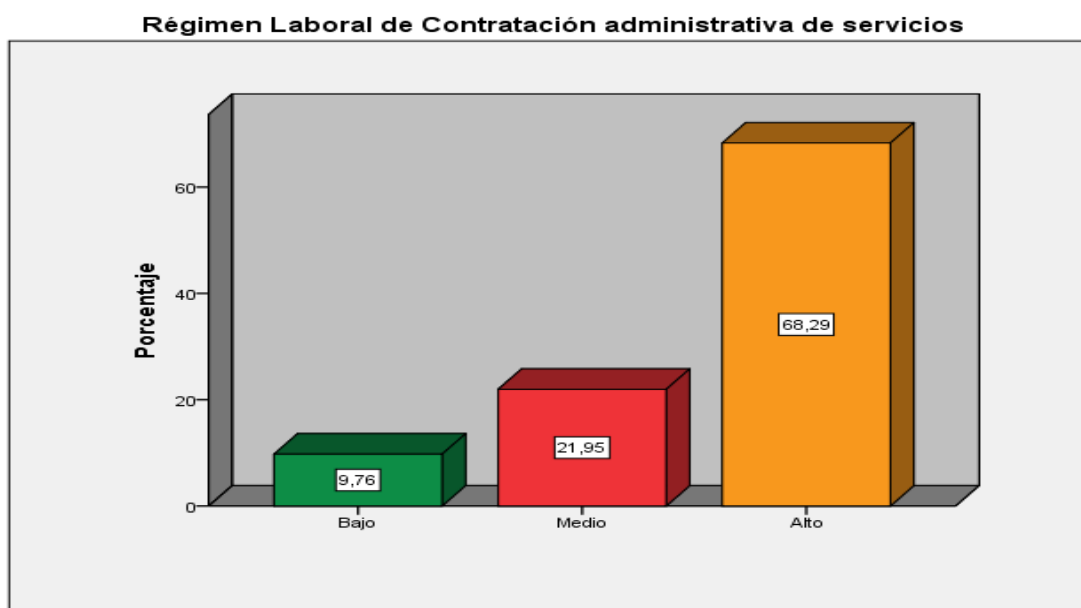


Figura 3. *Frecuencia régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 10 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión régimen laboral de contratación administrativa de servicios, el 68,29% señalan un nivel Alto, el 21,95% presenta un nivel Medio y el 9,76% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 11.

Distribución régimen laboral, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	9,8	9,8
	Medio	28	22,8	32,5
	Alto	83	67,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0

Nota: Analisis estadístico (2017)

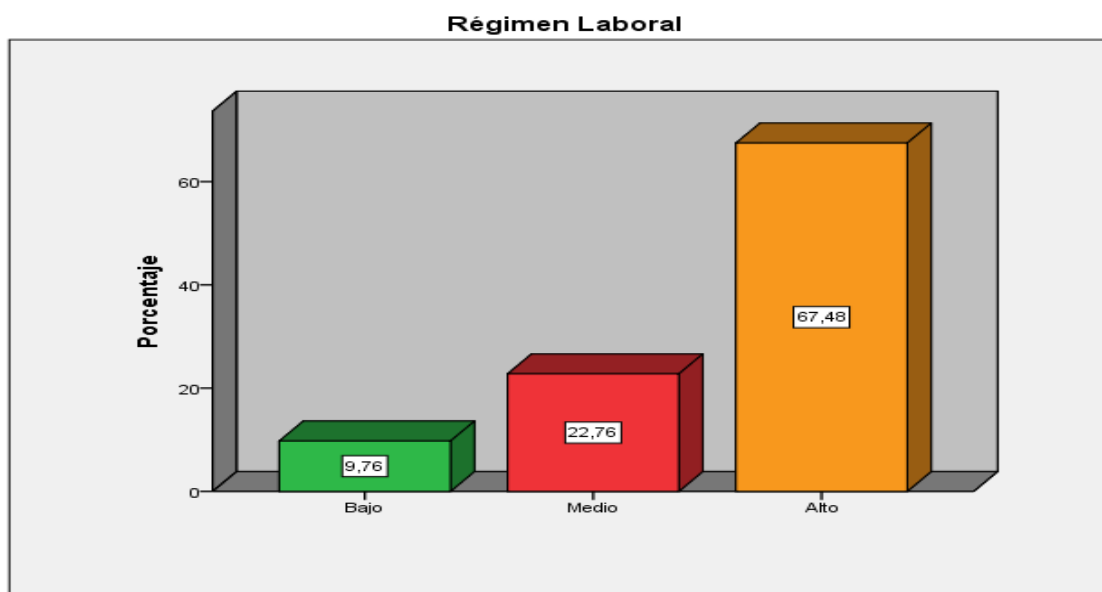


Figura 4. *Frecuencia régimen laboral, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 11 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión régimen laboral, el 67,48% señalan un nivel Alto, el 22,76% presenta un nivel Medio y el 9,76% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

3.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral, presenta 3 dimensiones:

Tabla 12.

Distribución desempeño interpersonal, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	14,6	14,6
	Medio	24	19,5	34,1
	Alto	81	65,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0

Nota: Analisis estadístico (2017)

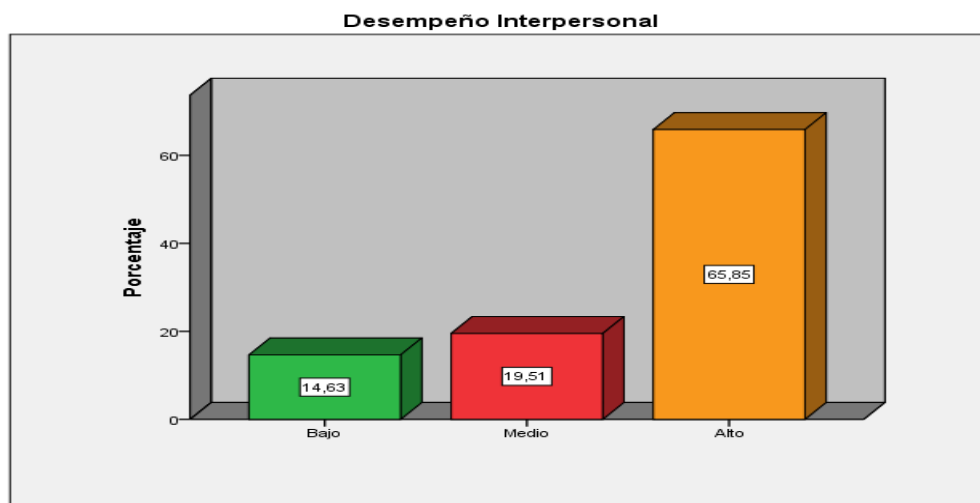


Figura 5. *Frecuencia desempeño interpersonal, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión desempeño Interpersonal, el 65,85% señalan un nivel Alto, el 19,51% presenta un nivel Medio y el 14,63% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 13.

Distribución desempeño organizacional, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	14,6	14,6	14,6
	Medio	23	18,7	18,7	33,3
	Alto	82	66,7	66,7	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

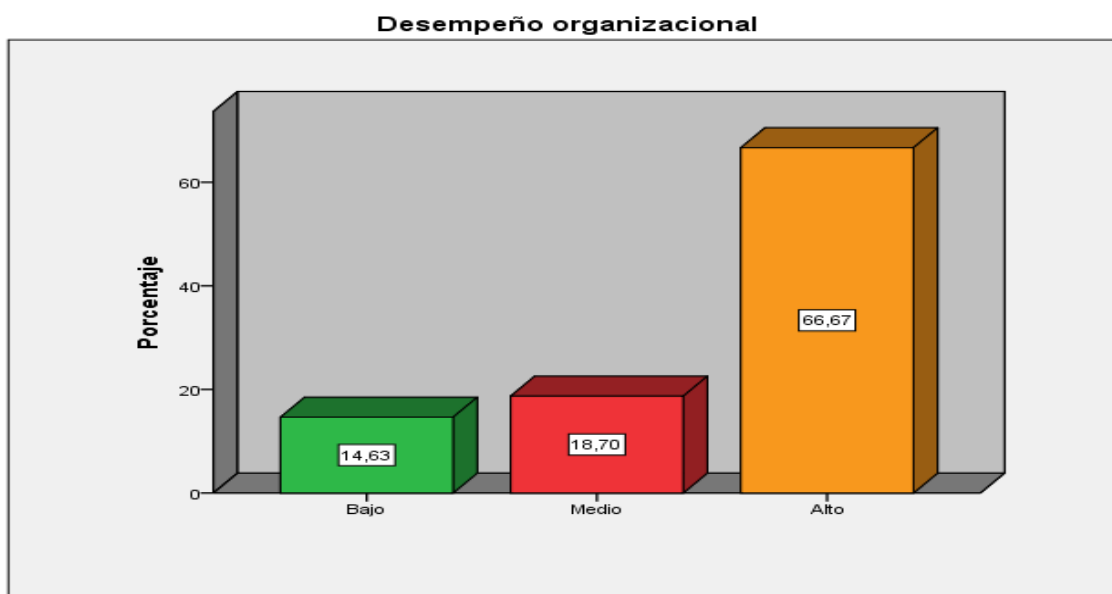


Figura 6. *Frecuencia desempeño organizacional, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 13 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión desempeño organizacional, el 66,67% señalan un nivel Alto, el 18,70% presenta un nivel Medio y el 14,63% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

Tabla 14.

Distribución: desempeño proactivo, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	17,1	17,1	17,1
	Medio	22	17,9	17,9	35,0
	Alto	80	65,0	65,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

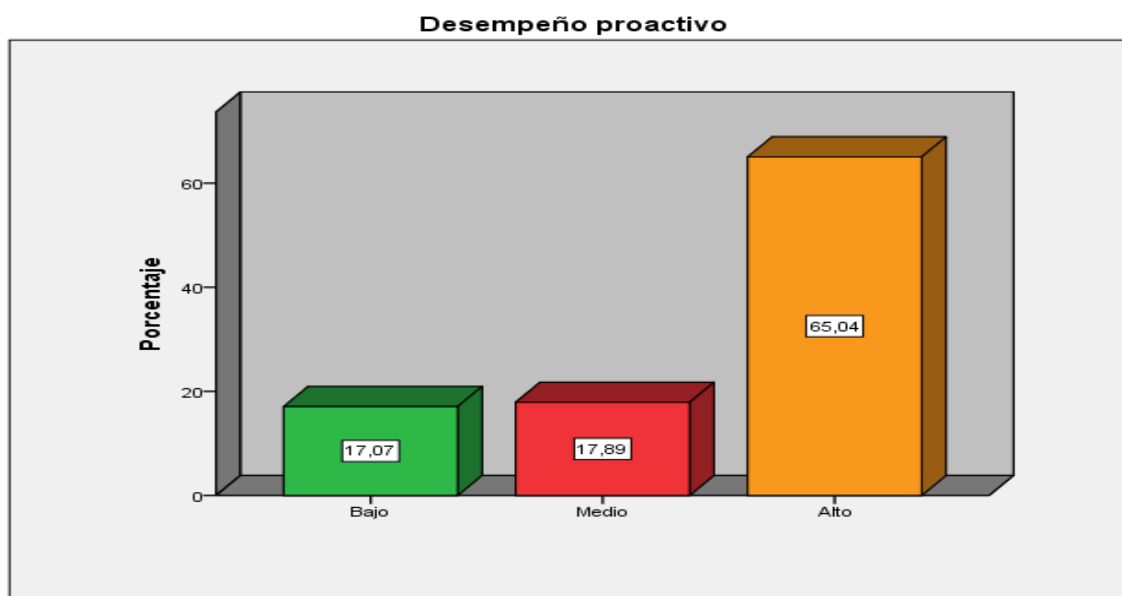


Figura 7. *Frecuencia desempeño proactivo, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 14 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Desempeño proactivo, el 65,04% señalan un nivel Alto, el 17,89% presenta un nivel Medio y el 17,07% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 15.

Distribución desempeño laboral, trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	14,6	14,6	14,6
	Regular	20	16,3	16,3	30,9
	Alto	85	69,1	69,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

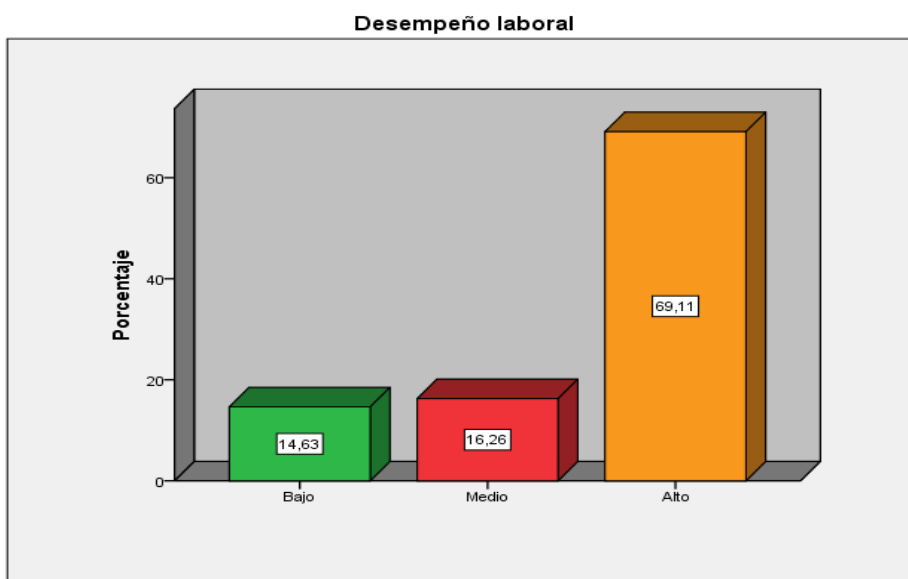


Figura 8. *Frecuencia Desempeño laboral, Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

En la tabla 15 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión desempeño laboral, el 69,11% señalan un nivel Alto, el 16,26% presenta un nivel Medio y el 14,63% presenta un nivel Bajo en Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

3.1.3. Relación entre las variables

Tabla 16.

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa	,399	,000
Régimen Laboral de la actividad privada	,390	,000
Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios	,417	,000
Régimen Laboral	,412	,000
Desempeño Interpersonal	,404	,000
Desempeño organizacional	,408	,000
Desempeño proactivo	,400	,000
Desempeño laboral	,422	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida

presenta un total de 123 individuos, es por ello que se utilizó la prueba denominada KS o prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Se considera la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 10 el p valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

3.1.4. Análisis inferencial o prueba de hipótesis general

Hipótesis General

Ho: No existe relación directa y significativa entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Ha: Si existe relación directa y significativa entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 17.

Prueba de Spearman régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

			Régimen Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	123	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 11 el índice de correlación fue 0,918 siendo la correlación alta (ver 2.5.), asimismo el p valor fue 0,000 menor a 0,01 por la cual se rechaza la hipótesis alterna, es decir, si existe relación directa y significativa entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

Tabla 18

Régimen laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen Laboral	Bajo	Recuento 0	12	0	12
		% del 0,0%	9,8%	0,0%	9,8%
		total			
Régimen Laboral	Medio	Recuento 18	8	2	28
		% del 14,6%	6,5%	1,6%	22,8%
		total			
Régimen Laboral	Alto	Recuento 0	0	83	83
		% del 0,0%	0,0%	67,5%	67,5%
		total			
Total		Recuento 14	16	70	100
		% del 14,0%	16,0%	70,0%	100,0%
		total			

Fuente. *Cuestionario de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

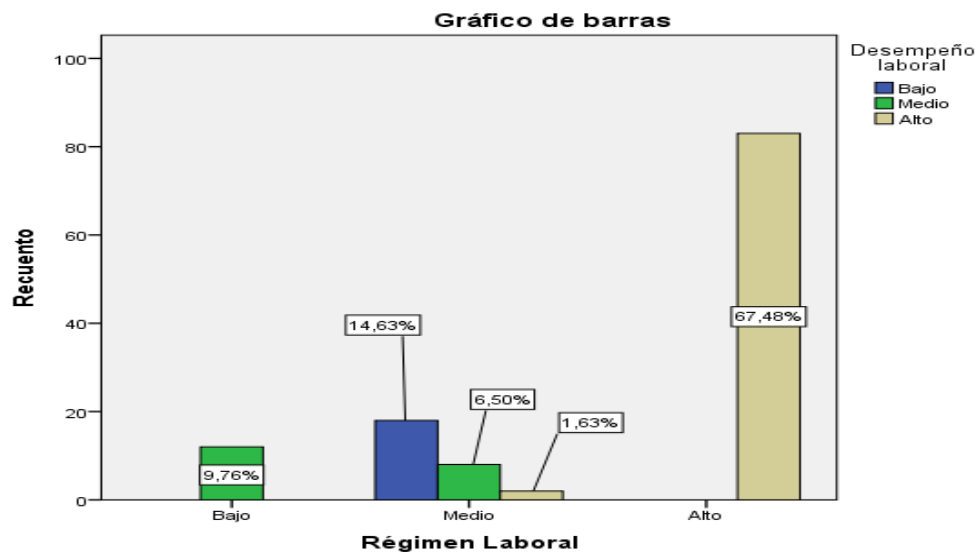


Figura 9. *Régimen laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

Interpretación:

Como se observa en la tabla 18 y figura 9; régimen laboral en un nivel Bajo, el 9,76% de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Medio. Por otro lado, régimen laboral en un nivel Medio, el 14,63% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Bajo, el 6,50% presenta un nivel Medio y el 1,63% presenta un nivel Alto. Asimismo, régimen laboral en un nivel Alto, el 67,48% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Alto.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Ha: Si existe relación directa y significativa entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 19.

Prueba de Spearman régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000		,876**
	Sig. (bilateral)	.		,000
	N	123		123
	Coeficiente de correlación		,876**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N	123	123	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

Tabla 20.

Régimen laboral de la carrera pública administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa	Bajo	Recuento 0	12	0	12
		% del	0,0%	9,8%	0,0%
		total			9,8%
Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa	Medio	Recuento 18	8	5	31
		% del	14,6%	6,5%	4,1%
		total			25,2%
Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa	Alto	Recuento 0	0	80	80
		% del	0,0%	0,0%	65,0%
		total			65,0%
Total		Recuento 18	20	85	123
		% del	14,6%	16,3%	69,1%
		total			100,0%

Fuente: Cuestionario de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

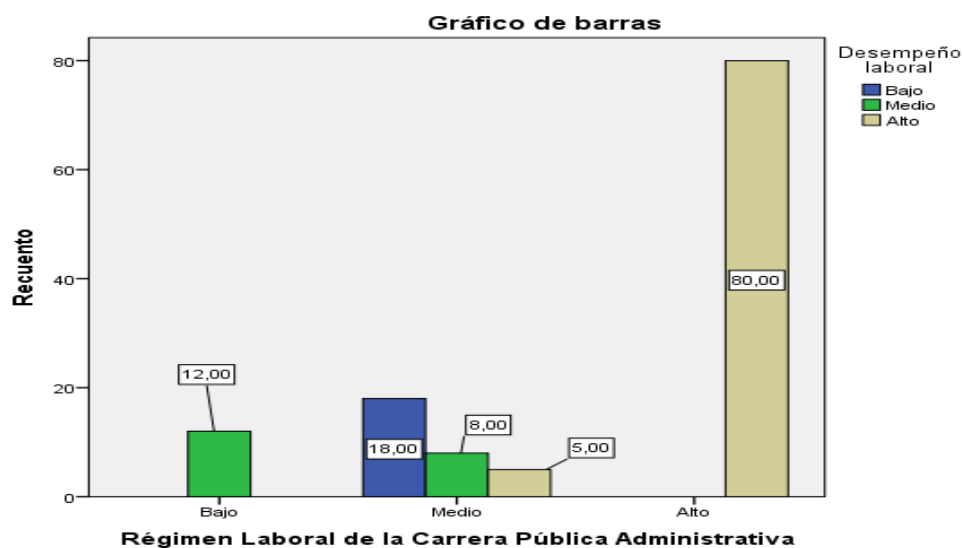


Figura 10. Régimen laboral de la carrera pública administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 20 y figura 10; Régimen laboral de la carrera pública administrativa en un nivel Bajo, el 12,00% de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Medio. Por otro lado, Régimen laboral de la carrera pública administrativa en un nivel Medio, el 18% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Bajo, el 8,00% presenta un nivel Medio y el 5,00% presenta un nivel Alto. Asimismo, Régimen laboral de la carrera pública administrativa en un nivel Alto, el 80,00% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Alto.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la actividad privada el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Ha: Si existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 21.

Prueba de Spearman existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Régimen Laboral de la actividad privada			Desempeño laboral	
Rho de	Régimen Laboral de la actividad privada	Coeficiente de correlación	1,000		,850**	
		Sig. (bilateral)	.		,000	
		N	123		123	
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,850**		1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.		
		N	123	123		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre existe relación directa y significativa entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 22

Régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	Recuento	0	12	0	12
	% del total	0,0%	9,8%	0,0%	9,8%
Régimen Laboral Medio de la actividad privada	Recuento	18	8	7	33
	% del total	14,6%	6,5%	5,7%	26,8%
Alto	Recuento	0	0	78	78
	% del total	0,0%	0,0%	63,4%	63,4%
Total	Recuento	18	20	85	123
	% del total	14,6%	16,3%	69,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

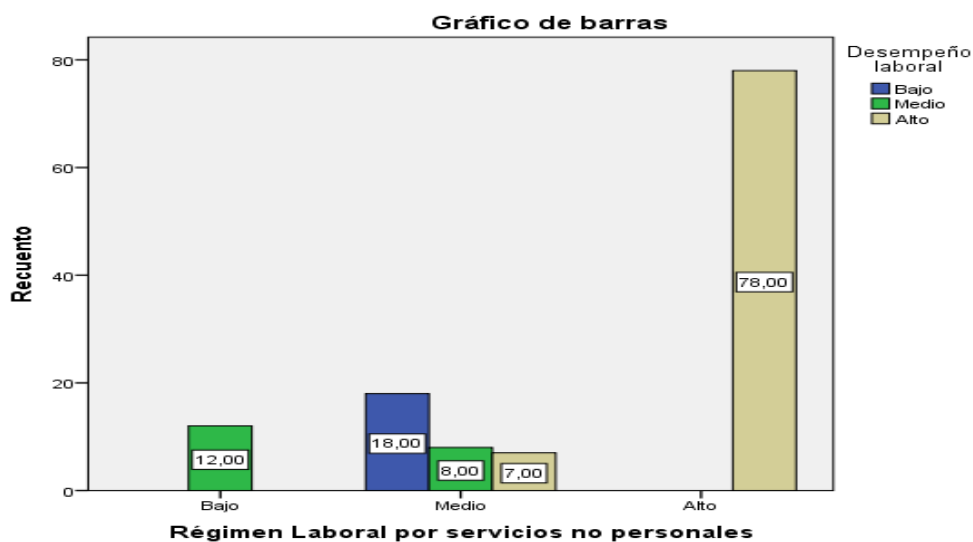


Figura 11. Régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio 2017.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 22 y figura 11; Régimen laboral de la actividad privada en un nivel Bajo, el 12,00% de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Medio. Por otro lado, Régimen laboral de la actividad privada en un nivel Medio, el 18% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Bajo, el 8,00% presenta un nivel Medio y el 7,00% presenta un nivel Alto. Asimismo, el Régimen laboral de la actividad privada en un nivel Alto, el 78,00% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Alto.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa y significativa entre régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Ha: Si existe relación directa y significativa entre régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 23.

Prueba de Spearman régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios		de Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente		
	Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios	de	1,000	,772**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
		Coeficiente		
	Desempeño laboral	de	,772**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	
		N	123	123

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Tabla 24

Régimen laboral de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen laboral de contratación administrativa de servicios	Bajo	Recuento 0	12	0	12
		% del	0,0%	9,8%	0,0%
		total			9,8%
Régimen laboral de contratación administrativa de servicios	Medio	Recuento 16	5	6	27
		% del	13,0%	4,1%	4,9%
		total			22,0%
Régimen laboral de contratación administrativa de servicios	Alto	Recuento 2	3	79	84
		% del	1,6%	2,4%	64,2%
		total			68,3%
Total		Recuento 18	20	85	123
		% del	14,6%	16,3%	69,1%
		total			100,0%

Fuente: *Cuestionario de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

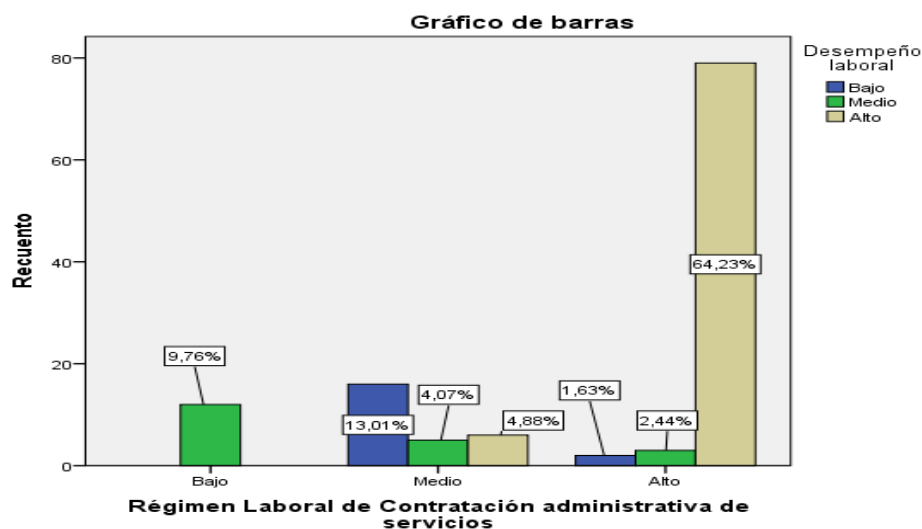


Figura 12. *Régimen laboral de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.*

Interpretación:

Como se observa en la tabla 24 y figura 12; Régimen laboral de contratación administrativa de servicios en un nivel Bajo, el 9,76% de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Medio. Por otro lado, Régimen laboral de contratación administrativa de servicios en un nivel Medio, el 13,01% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Bajo, el 4,07% presenta un nivel Medio y el 4,88% presenta un nivel Alto. Asimismo, Régimen laboral de contratación administrativa de servicios en un nivel Alto, el 64,23% en los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio presenta rendimiento académico en un nivel Bajo, el 2,44% presenta un nivel Medio y el 1,63% presenta un nivel Alto.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación entre las dimensiones de la variable regímenes laborales con las dimensiones de la variable desempeño laboral; vinculándose algunas de las conclusiones con los respectivos antecedentes que se ubicaron para dicho fin.

Por ejemplo, Gutiérrez y Dionicio (2014) en su tesis: “Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013”, probaron a través de su análisis que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,525 “correlación positiva media”, en que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en opinión de los servidores de la ORL del Instituto Nacional Penitenciario, con un nivel de confianza del 95%. El estudio concluye que hay relación positiva media entre regímenes laborales y desempeño laboral. En tal sentido, se advierte al igual que este trabajo, los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, respecto los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

Más aún si estos autores emplearon el método hipotético-deductivo y para este fin el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal; porque tanto en la presente investigación como en la de Vivanco y Bellido (2014), en su tesis: “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014”, se empleó el método hipotético-deductivo y se utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal.

Bohórquez (2015) asimismo en su tesis: La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel, empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, esto en función de los problemas y los objetivos en estudio siendo una parte principal de la realidad del sector; basándose en una investigación obtenida de encuestas a los usuarios, y entrevistas con el personal.

En cuanto a los resultados obtenidos, Fernández y Yépez (2008) en su tesis: *“Desempeño laboral del personal de enfermería y calidad del servicio en una institución hospitalaria”*, se observó que la variable desempeño laboral posee un nivel alto, cuya desviación típica fue de 12,5 y media de 125,72, demostrando un desempeño congruente a las exigencias de dicha institución debido que se cumplen con los objetivos que se plantean; y la variable calidad de servicio, los resultados demostraron que los usuarios están conformes con los mismos, presentando una media de 89,20 y desviación típica de 10,11. Lo que para esta investigación resultó, sin desviación, un nivel alto, respecto a la dimensión régimen laboral, el 67,48% (nivel Alto), y respecto a la dimensión desempeño laboral, el 69,11% (nivel alto); es decir, de acuerdo a los resultados, el índice de correlación fue 0,918 siendo la correlación alta; por lo tanto si existe relación directa y significativa entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Así también, Alvarado y LLactahuaccha (2014) en su tesis: *“Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD - Chiclayo 2012”*, procesados sus datos, obtuvieron un valor $p < 0.05$, pudiendo afirmar: que la media de la satisfacción laboral para los tres regímenes no es la misma, que si hay diferencias en la satisfacción laboral de acuerdo al régimen y que existe una influencia significativa en los niveles de satisfacción de las enfermeras que laboran en los hospitales de EsSalud de acuerdo al régimen que ostentan. Con lo que se observa un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto respecto a cada régimen laboral analizado en la presente investigación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$).

V. CONCLUSIONES

- Primera De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto se determina que si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$).
- Segunda De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto se determina que si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,876$, $p < 0.05$).
- Tercero De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,850$, $p < 0.05$).
- Cuarto De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto se determina que si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de contratación

administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,772$, $p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera Es necesario efectuar otras investigaciones con muestras semejantes, para corroborar o refutar la conclusión que establece que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.
- Segunda Se sugiere a los Directivos o jefes de los trabajadores del sector público de instituciones semejantes, incorporar a las planillas al trabajador CAS, así como preservar y fomentar la vinculación entre el régimen laboral de la contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017; debido a que se obtuvo una correlación directa positiva.
- Tercera Se debe efectuar otras investigaciones con muestras semejantes, para corroborar o refutar la conclusión que determina que el régimen laboral de la actividad privada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.
- Cuarta Se sugiere realizar otras investigaciones con muestras semejantes para corroborar o refutar la conclusión que determina que el régimen de contratación administrativa de servicios se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

VII. REFERENCIAS

- Alba, A. (1998). *Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 56.
- Alvarado y LLactahuaccha (2014). *Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD - Chiclayo 2012*. Tesis para optar el título de licenciado en enfermería. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Amuedo, C. (2000): *Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain, Industrial and Labor Relations*. Review 53.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (1999). Estadística para administración y economía. México: International Thomson Editores.
- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar el grado de magister en ciencias sociales. Mención en Sociología de la modernización. Universidad de Chile, Santiago.
- Bain, D. (1985). *Productividad. Solución a los problemas de la empresa*. Ed. McGRAW-HILL DE MÉXICO, S. A. de C. V. México.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. 2da Ed. 2006. México.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1994). *Labour flexibility and wages: Lessons from Spain*. Economic Policy. 18.

- Bentolila, S. y Saint-Paul, G. (1992). *The macroeconomic impact of flexible labour contracts: An application to Spain*, European Economic Review 36,
- Bohórquez K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el hospital básico san miguel*. Tesis para optar el grado de magister en ciencias administrativas. Mención en Gerencia de Instituciones de Salud, Ambato, Ecuador.
- Caparrós, A.; Navarro, M. L. y Rueda, M. F. (2004). *Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo*, Cuadernos de Economía 27..
- Carrasco, S. (2009), *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos
- Castillo J. G.& otros (2011) Compendio de derecho Laboral Peruano. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.
- Coleman, V. I. y Borman, W. C. (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain*. Human Resource Management Review, 10, 25-44.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de talento humano* (5ª.ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8ª. ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Constitución Española de 1978 (1978). Publicada en el Boletín Oficial del Estado, España el 29 de diciembre de 1978.
- Decreto N° 68, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (1998). Publicada en la Gaceta del Gobierno, el 23 de octubre de 1998, México.

Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (1984), Publicado el 26 de marzo de 1984promulgado. Recuperado de:

<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (2008). En Diario Oficial El Peruano 374986. Perú.

Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo (1991). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 12 de noviembre de 1991, N° 4130, pp. 101666-101683.

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (2008). Publicado en el Diario Oficial El Peruano. Lima, 25 de noviembre de 2008, N° 383871

Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional (2006). Publicado en el Diario Oficial. Primera Sección. Recuperado de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_ref19_03may06_ima.pdf

Drucker, P. (2002). Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Elorza, H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University.

Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.

Fernández L. y Yépez J. (2008). *Desempeño laboral del personal de enfermería y calidad del servicio en una institución hospitalaria*. Trabajo especial de grado para optar al grado de psicólogo. Universidad Rafael Urndaneta. Maracaibo, Venezuela.

Fidias G. Arias (1999). *El Proyecto de Investigación Guía para su Elaboración*. Era Edición. Ed, Episteme. Caracas, Venezuela.

Güell, M. y Petrongolo, B. (2000). *Workers transitions from temporary to permanent employment: The Spanish case*, CEP Discussion Papers 438.

Gómez M. (2008) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina. Ed. Brujas.

González A. (2016). *Métodos de comprensión basado en competencia*. Barranquilla, Colombia. UNINORTE.

Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo.

Hernández Sampieri, R., y Fernández Collado, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hevia, R. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropyko.

Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1993): *The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain*, Investigaciones Económicas 17.

Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996). Elfort, absenteeism, and fixed-term employment contracts, *Revista Española de Economía* 13.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Publicado el 19 de febrero de 2004 y entró en vigencia el 01 de enero de 2005, en el Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2028175.pdf>

Ley 40/2015 (2015). Régimen Jurídico del Sector Público. Publicado en el Boletín Oficial del Estado N° 236, del 1 de octubre 2015, España.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03 de julio de 2013. N° 298585. Perú.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. Wilmington, CA: Addison Wesley Iberoamericana.

Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII, VII.

- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Muñoz, M. (2014). *Los Regímenes Jurídicos que regulan las Relaciones Laborales y de Servicios entre los Servidores Públicos y el Estado ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008*. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad Central del Ecuador.
- Ñaupas, H. y otros (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U Transversal. 4ta Ed. Bogotá.
- Paoli, P y Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement on Living and Working Conditions.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo
- Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los trabajadores (1980). Publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980. España.
- Rebeil, M., y Nosnik, A (2000): “*Introducción*” en Rebeil, M.A. y Ruíz Sandoval, C., (Coords.) *El Poder de la Comunicación en las Organizaciones*, Universidad Iberoamericana- Editorial Plaza y Valdés. México.
- Rodríguez, J. (2008). Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público. mayo 12,2010, de Gestión Pública Recuperado de: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Ed. Prentice Hall. México D.F.

Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas, *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, Edición 7, Año 4. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/>

Sánchez, A. (2011). *Régimen laboral en el sector público*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Administrativo. Escuela de Ciencias Jurídicas. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Saint-Paul, G. (2000). *Flexibility versus rigidity: does Spain have the worst of both worlds?* IZA Discussion Papers.

SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil. Disponible en <http://www.servir.gob.pe/>

Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). Dynamic performance. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Cambridge, MA: Oxford University Press.

Sonnentag, S., Volmer, J. y Spsychala, A. (2008). Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol 1: Micro approaches). Los Angeles: Sage Publications.

Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-93-TR, publicado el 27 de marzo de 1997. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

- Tubré, T., Arthur, W., Jr. y Bennett, W., Jr. (2006). General models of job performance: Theory and practice. En W. Bennett, Jr., D. J. Woehr, y C. E. Lance (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ: LEA.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8.
- Vargas P. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la municipalidad provincial de Huanta*. Informe de aprobación para Para aprobación de la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga. Perú.
- Vivanco, V. y Bellido, M. (2015). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y comunicaciones en el 2014*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

ANEXOS

Anexo 1. Artículo científico

1. TÍTULO

“Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017”.

2. AUTOR

Renzo Luis Cepeda Oliva, renzo-cepeda@hotmail.com,

3. RESUMEN

En la presente investigación se abordó la problemática vinculada a los regímenes laborales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, de cuyo estudio se buscó determinar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha Fiscalía Especializada, mediante la aplicación inmediata de conocimientos teóricos y las consecuencias que de ésta deriven.

El tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población considerada fue de 123 trabajadores y la muestra de 123 trabajadores. La técnica utilizada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, debidamente validados a través de juicios de expertos, asimismo se determinó su confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach: (0,875 y 0,840), que demostró alta confiabilidad.

Con lo que se llegó a la siguiente conclusión general: se determinó que existe una correlación de Rho de Spearman positiva y un nivel de correlación moderada entre

los regímenes laborales y el desempeño laboral; así, siendo que la relación es significativa, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, existe una relación positiva entre el los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio de acuerdo a la temporalidad en la toma de datos.

4. PALABRAS CLAVES

Regímenes laborales, desempeño laboral.

5. ABSTRACT

In the present investigation there was approached the problematics linked to the labor rate with the labor performance of the workers of the Specialized District attorney's office of Wash of Assets and Loss of Domain, of whose study was sought to determine the relation between the labor rate and the labor performance of the workers of this Specialized District attorney's office, by means of the immediate application of theoretical knowledge and the consequences that from this one derive.

The type of investigation is applied, of descriptive level, of quantitative approach and of not experimental design. The considered population belonged 123 workers and the sensual sample belonged 123 workers. The technology used to gather information was a survey and the instruments of compilation of information constituted it the questionnaires due validated across experts' judgments and his reliability decided across the statistician Alfa de Cronbach: (0,875 and 0,840), which high reliability demonstrated.

With what it came near to the following general conclusion: one determined that there exists a Correlation of positive Rho de Spearman and a level of correlation moderated between the labor rate and the labor performance; this way, being that

the relation is significant, the void hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; therefore, a positive relation exists between the labor rate and the labor performance of the hard-working workers of the Specialized District attorney's office of Wash of Assets and Loss of Domain of agreement to the temporality in the capture of information

6. KEYWORDS.

Labor rate, Labor performance.

7. INTRODUCCIÓN

Las Fiscalías Especializadas del Subsistema del Ministerio Público, en este caso, la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio no es ajena al deficiente sistema laboral existente en el que se convive con indistintos regímenes laborales, cuyas modalidades de contratación inciden en el desempeño laboral de sus trabajadores, necesariamente los contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (DL N° 1057), con las mismas funciones y obligaciones, remunerados muy por debajo de los contratados por los regímenes laborales de la actividad privada (DL. N° 728) y de la carrera pública administrativa (DL. N° 276).

Si bien la producción y la conducción del capital humano en una institución pública son elementos clave de eficacia y eficiencia, se entiende que la coordinación, la satisfacción personal y el desempeño laboral del personal administrativo y fiscal de la citada Fiscalía Especializada constituirían aspectos importantes en su gestión, sobre todo el desempeño laboral, puesto que su interacción con la naturaleza del trabajo influye hondamente en el comportamiento del personal, reflejándose en el ausentismo, desmotivación, falta de responsabilidad, aparición de conflictos y otras áreas esenciales de su sistema.

En efecto, esta Fiscalía Especializada no sólo le hace falta la adecuación de sus documentos de gestión: Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP), sino, por tratarse el derecho al trabajo de un derecho intrínseco de la condición humana y consecuentemente remunerado para una mejor formación personal y profesional, también precisa homologar y uniformizar el pago al resto de sus trabajadores.

Por ello, es menester realizar un trabajo de investigación conducente a determinar qué rango de relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de personal administrativo y personal en función fiscal de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, en tanto permitirá evaluar si una influye en la otra y por tanto proponer sugerencias que permitan el proceso de mejora continua en su organización.

Con ello ejecutar políticas de desarrollo que permitan al personal experimentar un progreso profesional e involucrarse con los fines de esta Fiscalía Especializada, lo que significaría que la Administración Central deberá trabajar sobre la importancia del desempeño laboral y los regímenes laborales favorables como factor clave del éxito para el Ministerio Público en cuanto a su misión y visión institucional.

8. METODOLOGÍA.

La presente investigación es aplicada, es decir, investigó los conceptos aplicados a regímenes laborales y desempeño laboral. El alcance es descriptiva - correlacional y con un enfoque cuantitativo, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. El diseño de la es no experimental, porque no se cambió, ni manipularon informaciones, y de corte transversal.

La población fue de 123 trabajadores y la muestra de 123 trabajadores. La técnica utilizada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección

de datos lo constituyeron los cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos y se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,875 y 0,840), que demostró alta confiabilidad.

Por ello, en la investigación no sólo se concluyó que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017, sino se advirtió que las dimensiones del régimen laboral (carrera administrativa pública, actividad privada y contratación administrativa de servicios) se relacionan directamente a un nivel moderado alto con el desempeño laboral de estos mismos trabajadores. Por lo tanto se determinó que a un buen régimen laboral, existe una mejora desempeño laboral.

9. RESULTADOS

Se obtuvo una correlación de Rho de Spearman positiva y un nivel de correlación moderada entre los regímenes laborales y el desempeño laboral. Como la relación resultó significativa, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, existe una relación positiva entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017.

10. DISCUSIÓN

Considerando la relación entre las dimensiones de la variable regímenes laborales con las dimensiones de la variable desempeño laboral y a fin de medir el grado de correlación en esta investigación, Gutiérrez y Dionicio (2014) también utilizaron las variables citadas y, en otro contexto, obtuvieron una correlación estadísticamente significativa de 0,525 “correlación positiva media”, en que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. En opinión de los servidores, el estudio concluyó que hay relación positiva media entre regímenes laborales y

desempeño laboral. Al respecto, semejantemente, el análisis estadístico de esta investigación dio cuenta que si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$)

También se advierte similitud con los trabajos previos en relación al método aplicado como el de Vivanco y Bellido (2014), quien empleó el método hipotético-deductivo, utilizando para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal; incluso con la investigación de Arratia y Cornejo (2010), quien empleó un estudio descriptivo de enfoque cualitativo y para llevar a cabo sus objetivos analizó relatos generados a partir de la aplicación de la técnica de entrevista; y cuyo uso no sólo fue usado por Bohórquez (2015), quien además aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo -correlacional, en función de los problemas y objetivos en estudio, basándose en una investigación obtenida de encuestas a los usuarios y entrevistas con el personal, sino también aplicado por la presente investigación mediante una encuesta escala Likert, en relación con el tema de regímenes laborales y desempeño laboral.

11. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación

estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,876$, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,850$, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre régimen laboral de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. ($r_s = 0,772$, $p < 0.05$).

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, A. (1998). *Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 56.
- Alvarado y LLactahuaccha (2014). *Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD - Chiclayo 2012*. Tesis para optar el título de licenciado en enfermería. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Amuedo, C. (2000): *Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain, Industrial and Labor Relations*. Review 53.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (1999). *Estadística para administración y economía*. México: International Thomson Editores.
- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar el grado de magister en ciencias sociales. Mención en Sociología de la modernización. Universidad de Chile, Santiago.
- Beltran, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial. Universidad Católica del Perú.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1994). *Labour flexibility and wages: Lessons from Spain*. Economic Policy. 18.
- Bentolila, S. y Saint-Paul, G. (1992). *The macroeconomic impact of flexible labour contracts: An application to Spain*, European Economic Review 36,
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. 2da Ed. 2006. México.
- Bohórquez K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el hospital basico san miguel*. Tesis para optar el grado de magister en ciencias administrativas. Mención en Gerencia de Instituciones de Salud, Ambato, Ecuador.
- Caparrós, A.; Navarro, M. L. y Rueda, M. F. (2004). *Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo*, Cuadernos de Economía 27..
- Castillo J. G.& otros (2011) *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.
- Carrasco, S. (2009), *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos

- Coleman, V. I. y Borman, W. C. (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain*. Human Resource Management Review, 10, 25-44.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de talento humano* (5ª.ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8ª. ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Constitución Española de 1978 (1978). Publicada en el Boletín Oficial del Estado, España el 29 de diciembre de 1978.
- Decreto N° 68, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (1998). Publicada en la Gaceta del Gobierno, el 23 de octubre de 1998, México.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (1984), Publicado el 26 de marzo de 1984promulgado. Recuperado de:
<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (2008). En Diario Oficial El Peruano 374986. Perú.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo (1991). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 12 de noviembre de 1991, N° 4130, pp. 101666-101683.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (2008). Publicado en el Diario Oficial El Peruano. Lima, 25 de noviembre de 2008, N° 383871
- Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional (2006). Publicado en el Diario Oficial. Primera Sección. Recuperado de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_ref19_03may06_ima.pdf

- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Elorza, H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University.
- Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.
- Fernández L. y Yépez J. (2008). *Desempeño laboral del personal de enfermería y calidad del servicio en una institución hospitalaria*. Trabajo especial de grado para optar al grado de psicólogo. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Fidias G. Arias (1999). *El Proyecto de Investigación Guía para su Elaboración*. Era Edición. Ed, Episteme. Caracas, Venezuela.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2000). *Workers transitions from temporary to permanent employment: The Spanish case*, CEP Discussion Papers 438.
- Gómez M. (2008) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina. Ed. Brujas.
- González A. (2016). *Métodos de comprensión basado en competencia*. Barranquilla, Colombia. UNINORTE.
- Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo.
- Hernández Sampieri, R., y Fernández Collado, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hevia, R. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropyko.

- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1993): *The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain*, Investigaciones Económicas 17.
- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996). Elfort, absenteeism, and fixed-term employment contracts, *Revista Española de Economía* 13.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Publicado el 19 de febrero de 2004 y entró en vigencia el 01 de enero de 2005, en el Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2028175.pdf>
- Ley 40/2015 (2015). Régimen Jurídico del Sector Público. Publicado en el Boletín Oficial del Estado N° 236, del 1 de octubre 2015, España.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03 de julio de 2013. N° 298585. Perú.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. Wilmington, CA: Addison Wesley Iberoamericana.
- Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII, VII.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Muñoz, M. (2014). *Los Regímenes Jurídicos que regulan las Relaciones Laborales y de Servicios entre los Servidores Públicos y el Estado ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008*. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad Central del Ecuador.
- Ñaupas, H. y otros (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U Transversal. 4ta Ed. Bogotá.
- Paoli, P y Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement on Living and Working Conditions.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo

- Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los trabajadores (1980). Publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980. España.
- Rebeil, M., y Nosnik, A (2000): *“Introducción”* en Rebeil, M.A. y Ruíz Sandoval, C., (Coords.) *El Poder de la Comunicación en las Organizaciones*, Universidad Iberoamericana- Editorial Plaza y Valdés. México.
- Rodríguez, J. (2008). Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público. mayo 12,2010, de Gestión Pública Recuperado de: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Ed. Prentice Hall. México D.F.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas, Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, Edición 7, Año 4. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/>
- Sánchez, A. (2011). *Régimen laboral en el sector público*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Administrativo. Escuela de Ciencias Jurídicas. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Saint-Paul, G. (2000). *Flexibility versus rigidity: does Spain have the worst of both worlds?* IZA Discussion Papers.
- SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil. Disponible en <http://www.servir.gob.pe/>
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). Dynamic performance. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Cambridge, MA: Oxford University Press.
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spsychala, A. (2008). Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol 1: Micro approaches). Los Angeles: Sage Publications.
- Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

- Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-93-TR, publicado el 27 de marzo de 1997. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Tubré, T., Arthur, W., Jr. y Bennett, W., Jr. (2006). General models of job performance: Theory and practice. En W. Bennett, Jr., D. J. Woehr, y C. E. Lance (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ: LEA.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8.
- Vargas P. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la municipalidad provincial de Huanta*. Informe de aprobación para Para aprobación de la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga. Perú.
- Vivanco, V. y Bellido, M. (2015). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y comunicaciones en el 2014*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

13. RECONOCIMIENTOS

Expreso mi pleno reconocimiento a la profesora del presente curso por su apoyo extraordinario durante en el proceso de la tesis, permitiendo desarrollar y concluir con esta investigación: Dra Alfaro Mendives Karen Lizeth, también a mis compañeros quienes contribuyeron en el proyecto mismo.

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017						
AUTOR: Renzo Luis Cepeda Oliva						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problemas general ¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?	Objetivo general Determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.	Hipótesis general: Existe relación directa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.	Variable 1 : Régimen laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y su desempeño laboral de	Objetivos Específicos Determinar la relación existente entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el	Hipótesis específicas Existe relación directa entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de	Régimen laboral de la carrera pública administrativa	Selección Capacitación Promoción Evaluación	1,2 3,4 5,6,7, 8,9,10	1.- Nunca 2.-Casi nunca 3.- Algunas veces 4.-Casi siempre
			Régimen laboral de la actividad privada	Contratación Capacitación Promoción Desvinculación	11,12 13,14,15 16,17,18 19,20	
			Régimen laboral de Contratación administrativa de servicios	Selección Capacitación Desplazamiento Desvinculación	21,22 23,24,25 26,27,28, 29 30	

<p>los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p> <p>¿Qué relación existe entre el régimen de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p> <p>Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p>	<p>los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p> <p>Existe relación directa entre los trabajadores del régimen de la actividad privada y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p>				<p>5.- Siempre</p>
Variable 2 : Desempeño laboral						
Dimensiones		Indicadores		Ítems		Niveles o rangos

<p>¿Qué relación existe entre el régimen contractual administrativo de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio?</p>	<p>Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen contractual administrativo de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p>	<p>Existe relación directa entre los trabajadores del régimen contractual administrativo de servicios y su desempeño laboral en la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.</p>	<p>1.- Desempeño Interpersonal 2.- Desempeño organizacional 3.- Desempeño proactivo</p>	<p>- Cooperación - Participación - Comunicación - Compromiso con la organización - Compromiso con las normas internas - - Colaborador - Esfuerzo personal</p>	<p>1, 2, 3, 4,5, 6 7,8,9 10,11,12 13,14,15, 16 17,18,19, 20,21,22</p>	<p>1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.- Algunas veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre</p>
---	---	--	---	---	---	---

ANEXO 3. INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	Desempeño Interpersonal	1	2	3	4	5
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.					
2	Coopero con mis compañeros de trabajo					
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.					
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo					
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo					
	Desempeño Organizacional					
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina					
8	Apoyo los objetivos de la oficina					
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo					
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo					
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas					
	Desempeño Proactivo					
13	Participo responsablemente en la institución					
14	Soy fiel a los fines de la institución					
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución					
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución					
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución					
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo					
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo					
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi					
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina					

ANEXO 4. INSTRUMENTO QUE MIDE LOS REGÍMENES LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
CARRERA ADMINISTRATIVA PÚBLICA						
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?					
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?					
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?					
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?					
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley?					
6	¿Considera usted que para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.					
7	¿Considera usted que para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?					
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?					
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?					
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?					
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA						
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?					
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo					

	el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?					
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?					
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?					
15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?					
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?					
17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?					
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?					
19	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?					
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?					
	REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS					
21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?					
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen					

	especial de contratación administrativa de servicios se pública los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?					
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?					
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?					
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?					
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?					
27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?					
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?					
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?					
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?					

ANEXO 6. Base de datos de variable 2

	V2 DESEMPEÑO LABORAL																												TOTALES	NIVEL TOTALES
	D1											D2								D3										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	ST	NIVEL 01	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ST	NIVEL 02	P17	P18	P19	P20	P21	P22	ST	NIVEL 03		
ENC 1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	4	3	2	4	5	23	3	92	3
ENC 2	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	4	4	2	5	4	5	4	28	3	5	5	3	5	5	3	26	3	91	3
ENC 3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	5	1	2	1	12	1	44	1
ENC 4	2	3	1	2	1	1	3	1	1	15	1	5	1	2	2	2	2	1	15	1	2	2	2	2	3	13	1	43	1	
ENC 5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	36	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	4	2	5	4	2	5	22	3	85	3
ENC 6	1	5	1	2	1	5	5	1	5	26	2	3	2	4	3	2	4	3	21	2	2	4	3	2	4	3	18	2	65	2
ENC 7	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	4	2	3	25	2	2	4	3	2	4	3	18	2	70	2
ENC 8	1	5	4	2	1	5	5	1	5	29	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	4	4	3	2	2	3	18	2	64	2
ENC 9	4	5	4	4	5	4	3	5	4	38	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3
ENC 10	2	2	5	2	4	5	5	4	4	33	3	5	5	4	5	4	4	5	32	3	3	5	5	4	4	4	25	3	90	3
ENC 11	5	3	5	5	3	5	3	3	5	37	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	4	5	3	5	4	5	26	3	90	3
ENC 12	4	5	4	2	5	5	5	5	5	40	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	93	3
ENC 13	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	1	1	5	5	1	1	14	2	64	2
ENC 14	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	5	3	2	5	4	5	3	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3
ENC 15	4	3	5	4	3	4	4	3	4	34	3	5	4	4	4	4	4	3	28	3	4	5	5	1	5	4	24	3	86	3
ENC 16	5	3	2	4	5	5	3	5	5	37	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3
ENC 17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	3	5	5	5	4	5	4	5	33	3	1	2	1	4	2	1	11	1	87	3
ENC 18	1	2	2	2	1	1	5	1	1	16	1	2	1	1	5	1	1	1	12	1	1	1	3	2	1	3	11	1	39	1
ENC 19	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	35	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	3	26	3	90	3
ENC 20	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	1	4	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3
ENC 21	4	5	4	4	3	4	5	3	4	36	3	1	4	5	4	5	5	4	28	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3
ENC 22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	3	5	4	1	1	4	4	5	24	2	4	2	5	4	2	5	22	3	88	3
ENC 23	2	3	2	2	1	2	3	1	2	18	1	3	2	1	1	2	1	3	13	1	2	1	1	2	1	3	10	1	41	1
ENC 24	1	5	4	4	4	5	5	4	5	37	3	5	5	4	4	5	4	4	31	3	3	4	3	5	4	4	23	3	91	3
ENC 25	4	4	3	4	2	3	5	2	3	30	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	5	5	3	1	1	3	18	2	71	2
ENC 26	4	3	2	4	3	2	5	3	2	28	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	5	2	2	3	3	3	18	2	63	2
ENC 27	2	3	5	4	3	5	5	3	5	35	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	5	4	4	3	4	3	23	3	85	3
ENC 28	4	5	2	2	5	2	3	2	4	29	2	5	4	2	5	4	5	5	30	3	2	5	3	5	4	5	24	3	83	3
ENC 29	3	4	4	3	4	4	5	4	4	35	3	3	4	4	3	5	4	4	27	3	5	2	3	5	5	3	23	3	85	3
ENC 30	3	2	2	3	2	2	1	2	2	19	1	3	2	4	3	2	1	1	16	1	1	1	5	1	1	1	10	1	45	1
ENC 31	3	3	3	4	4	5	5	4	5	36	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	5	3	26	3	91	3
ENC 32	1	5	5	1	5	5	5	5	5	37	3	5	5	2	5	5	4	5	31	3	4	4	5	4	5	3	25	3	93	3
ENC 33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	3	4	3	5	5	3	4	3	27	3	5	5	2	5	5	3	25	3	91	3
ENC 34	3	2	2	3	2	2	1	2	2	19	1	3	2	4	3	1	1	1	15	1	1	1	2	4	2	2	12	1	46	1
ENC 35	4	3	4	4	3	4	5	3	4	34	3	3	5	4	3	5	2	5	27	3	2	4	3	5	4	5	23	3	84	3
ENC 36	2	3	5	5	3	4	5	3	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	32	3	5	5	3	5	5	3	26	3	92	3
ENC 37	1	5	4	4	5	5	5	5	5	39	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	2	5	4	3	4	23	3	91	3
ENC 38	5	3	2	2	2	5	5	5	5	34	3	5	4	2	5	4	5	4	29	3	5	5	2	5	5	3	25	3	88	3
ENC 39	4	3	5	4	3	5	5	3	5	37	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	4	2	5	4	2	5	22	3	86	3
ENC 40	3	5	5	3	5	5	1	5	5	37	3	5	4	2	5	4	5	5	30	3	1	1	3	5	4	3	17	2	84	3

ENC 41	3	3	5	5	5	4	2	5	4	36	3	3	5	4	3	5	4	3	27	3	2	4	5	2	4	5	22	3	85	3	
ENC 42	1	5	5	1	5	5	5	5	5	37	3	3	5	4	3	5	4	3	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3	
ENC 43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	4	5	5	2	3	24	3	92	3	
ENC 44	2	5	1	1	5	5	3	1	1	24	2	5	4	4	5	4	4	5	31	3	5	5	5	5	4	5	29	3	84	3	
ENC 45	4	3	2	5	4	4	5	4	4	35	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	5	4	3	2	4	5	23	3	85	3	
ENC 46	2	3	5	5	3	5	5	3	5	36	3	5	4	2	5	4	2	5	27	3	4	5	4	4	5	3	25	3	88	3	
ENC 47	1	5	1	1	5	1	5	5	1	25	2	3	2	4	3	2	4	3	21	2	1	1	5	4	5	1	17	2	63	2	
ENC 48	1	1	1	1	1	4	1	1	4	15	1	3	2	4	1	2	1	1	14	1	1	1	3	1	5	1	12	1	41	1	
ENC 49	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	4	3	2	4	5	23	3	92	3	
ENC 50	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	4	4	2	5	4	5	4	28	3	5	5	3	5	5	3	26	3	91	3	
ENC 51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	5	1	2	1	12	1	44	1	
ENC 52	2	3	1	2	1	1	3	1	1	15	1	5	1	2	2	2	2	1	15	1	2	2	2	2	2	2	3	13	1	43	1
ENC 53	4	3	5	5	4	4	3	4	4	36	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	4	2	5	4	2	5	22	3	85	3	
ENC 54	1	5	1	2	1	5	5	1	5	26	2	3	2	4	3	2	4	3	21	2	2	4	3	2	4	3	18	2	65	2	
ENC 55	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	4	2	3	25	2	2	4	3	2	4	3	18	2	70	2	
ENC 56	1	5	4	2	1	5	5	1	5	29	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	4	4	3	2	2	3	18	2	64	2	
ENC 57	4	5	4	4	5	4	3	5	4	38	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3	
ENC 58	2	2	5	2	4	5	5	4	4	33	3	5	5	4	5	4	4	5	32	3	3	5	5	4	4	4	25	3	90	3	
ENC 59	5	3	5	5	3	5	3	3	5	37	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	4	5	3	5	4	5	26	3	90	3	
ENC 60	4	5	4	2	5	5	5	5	5	40	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	93	3	
ENC 61	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	1	1	5	5	1	1	14	2	64	2	
ENC 62	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	5	3	2	5	4	5	3	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3	
ENC 63	4	3	5	4	3	4	4	3	4	34	3	5	4	4	4	4	4	3	28	3	4	5	5	1	5	4	24	3	86	3	
ENC 64	5	3	2	4	5	5	3	5	5	37	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3	
ENC 65	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	3	5	5	5	4	5	4	5	33	3	1	2	1	4	2	1	11	1	87	3	
ENC 66	1	2	2	2	1	1	5	1	1	16	1	2	1	1	5	1	1	1	12	1	1	1	3	2	1	3	11	1	39	1	
ENC 67	3	4	5	5	3	4	4	3	4	35	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3	
ENC 68	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	1	4	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3	
ENC 69	4	5	4	4	3	4	5	3	4	36	3	1	4	5	4	5	5	4	28	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3	
ENC 70	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	3	5	4	1	1	4	4	5	24	2	4	2	5	4	2	5	22	3	88	3	
ENC 71	2	3	2	2	1	2	3	1	2	18	1	3	2	1	1	2	1	3	13	1	2	1	1	2	1	3	10	1	41	1	
ENC 72	1	5	4	4	4	5	5	4	5	37	3	5	5	4	4	5	4	4	31	3	3	4	3	5	4	4	23	3	91	3	
ENC 73	4	4	3	4	2	3	5	2	3	30	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	5	5	3	1	1	3	18	2	71	2	
ENC 74	4	3	2	4	3	2	5	3	2	28	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	5	2	2	3	3	3	18	2	63	2	
ENC 75	2	3	5	4	3	5	5	3	5	35	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	5	4	4	3	4	3	23	3	85	3	
ENC 76	4	5	2	2	5	2	3	2	4	29	2	5	4	2	5	4	5	5	30	3	2	5	3	5	4	5	24	3	83	3	
ENC 77	3	4	4	3	4	4	5	4	4	35	3	3	4	4	3	5	4	4	27	3	5	2	3	5	5	3	23	3	85	3	
ENC 78	3	2	2	3	2	2	1	2	2	19	1	3	2	4	3	2	1	1	16	1	1	1	5	1	1	1	10	1	45	1	
ENC 79	3	3	3	4	4	5	5	4	5	36	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	5	3	26	3	91	3	
ENC 80	1	5	5	1	5	5	5	5	5	37	3	5	5	2	5	5	4	5	31	3	4	4	5	4	5	3	25	3	93	3	
ENC 81	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	3	4	3	5	5	3	4	3	27	3	5	5	2	5	5	3	25	3	91	3	
ENC 82	3	2	2	3	2	2	1	2	2	19	1	3	2	4	3	1	1	1	15	1	1	1	2	4	2	2	12	1	46	1	
ENC 83	4	3	4	4	3	4	5	3	4	34	3	3	5	4	3	5	5	27	3	2	4	3	5	4	5	23	3	84	3		
ENC 84	2	3	5	5	3	4	5	3	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	32	3	5	5	3	5	5	3	26	3	92	3	
ENC 85	1	5	4	4	5	5	5	5	5	39	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	2	5	4	3	4	23	3	91	3	
ENC 86	5	3	2	2	2	5	5	5	5	34	3	5	4	2	5	4	5	4	29	3	5	5	2	5	5	3	25	3	88	3	
ENC 87	4	3	5	4	3	5	5	3	5	37	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	4	2	5	4	2	5	22	3	86	3	
ENC 88	3	5	5	3	5	5	1	5	5	37	3	5	4	2	5	4	5	5	30	3	1	1	3	5	4	3	17	2	84	3	
ENC 89	3	3	5	5	5	4	2	5	4	36	3	3	5	4	3	5	4	3	27	3	2	4	5	2	4	5	22	3	85	3	
ENC 90	1	5	5	1	5	5	5	5	5	37	3	3	5	4	3	5	4	3	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3	

ENC 91	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	4	5	5	2	3	24	3	92	3
ENC 92	2	5	1	1	5	5	3	1	1	24	2	5	4	4	5	4	4	5	31	3	5	5	5	5	4	5	29	3	84	3
ENC 93	4	3	2	5	4	4	5	4	4	35	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	5	4	3	2	4	5	23	3	85	3
ENC 94	2	3	5	5	3	5	5	3	5	36	3	5	4	2	5	4	2	5	27	3	4	5	4	4	5	3	25	3	88	3
ENC 95	1	5	1	1	5	1	5	5	1	25	2	3	2	4	3	2	4	3	21	2	1	1	5	4	5	1	17	2	63	2
ENC 96	1	1	1	1	1	4	1	1	4	15	1	3	2	4	1	2	1	1	14	1	1	1	3	1	5	1	12	1	41	1
ENC 97	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	4	3	2	4	5	23	3	92	3
ENC 98	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	4	4	2	5	4	5	4	28	3	5	5	3	5	5	3	26	3	91	3
ENC 99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	5	1	2	1	12	1	44	1
ENC 100	2	3	1	2	1	1	3	1	1	15	1	5	1	2	2	2	2	1	15	1	2	2	2	2	2	3	13	1	43	1
ENC 101	4	3	5	5	4	4	3	4	4	36	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	4	2	5	4	2	5	22	3	85	3
ENC 102	1	5	1	2	1	5	5	1	5	26	2	3	2	4	3	2	4	3	21	2	2	4	3	2	4	3	18	2	65	2
ENC 103	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	4	2	3	25	2	2	4	3	2	4	3	18	2	70	2
ENC 104	1	5	4	2	1	5	5	1	5	29	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	4	4	3	2	2	3	18	2	64	2
ENC 105	4	5	4	4	5	4	3	5	4	38	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3
ENC 106	2	2	5	2	4	5	5	4	4	33	3	5	5	4	5	4	4	5	32	3	3	5	5	4	4	4	25	3	90	3
ENC 107	5	3	5	5	3	5	3	3	5	37	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	4	5	3	5	4	5	26	3	90	3
ENC 108	4	5	4	2	5	5	5	5	5	40	3	3	2	4	3	5	5	5	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	93	3
ENC 109	3	2	5	5	3	2	2	3	2	27	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	1	1	5	5	1	1	14	2	64	2
ENC 110	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	5	3	2	5	4	5	3	27	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3
ENC 111	4	3	5	4	3	4	4	3	4	34	3	5	4	4	4	4	4	3	28	3	4	5	5	1	5	4	24	3	86	3
ENC 112	5	3	2	4	5	5	3	5	5	37	3	3	4	4	3	4	4	5	27	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3
ENC 113	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	3	5	5	5	4	5	4	5	33	3	1	2	1	4	2	1	11	1	87	3
ENC 114	1	2	2	2	1	1	5	1	1	16	1	2	1	1	5	1	1	1	12	1	1	1	3	2	1	3	11	1	39	1
ENC 115	3	4	5	5	3	4	4	3	4	35	3	3	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	5	3	26	3	90	3
ENC 116	1	5	4	2	5	5	5	5	5	37	3	1	4	4	5	5	4	5	28	3	4	4	5	5	2	5	25	3	90	3
ENC 117	4	5	4	4	3	4	5	3	4	36	3	1	4	5	4	5	5	4	28	3	5	5	2	5	5	3	25	3	89	3
ENC 118	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	3	5	4	1	1	4	4	5	24	2	4	2	5	4	2	5	22	3	88	3
ENC 119	2	3	2	2	1	2	3	1	2	18	1	3	2	1	1	2	1	3	13	1	2	1	1	2	1	3	10	1	41	1
ENC 120	1	5	4	4	4	5	5	4	5	37	3	5	5	4	4	5	4	4	31	3	3	4	3	5	4	4	23	3	91	3
ENC 121	4	4	3	4	2	3	5	2	3	30	2	3	5	5	3	2	2	3	23	2	5	5	3	1	1	3	18	2	71	2
ENC 122	4	3	2	4	3	2	5	3	2	28	2	5	1	2	5	1	2	1	17	2	5	2	2	3	3	3	18	2	63	2
ENC 123	2	3	5	4	3	5	5	3	5	35	3	2	5	5	2	5	5	3	27	3	5	4	4	3	4	3	23	3	85	3

ANEXO 9. Certificado de validez del instrumento



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Interpersonal								
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.	✓		✓		✓		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo	✓		✓		✓		
Desempeño Organizacional								
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina	✓		✓		✓		
8	Apoyo los objetivos de la oficina	✓		✓		✓		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina	✓		✓		✓		
11	Procuró no quejarme de las condiciones de trabajo	✓		✓		✓		
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas	✓		✓		✓		
Desempeño Proactivo								
13	Participo responsablemente en la institución	✓		✓		✓		
14	Soy fiel a los fines de la institución	✓		✓		✓		
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución	✓		✓		✓		
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución	✓		✓		✓		
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución	✓		✓		✓		
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad	✓		✓		✓		
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RÉGIMENES
LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CARRERA ADMINISTRATIVA PÚBLICA								
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?	✓		✓		✓		
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?	✓		✓		✓		
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA								
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen							

	laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?	✓		✓		✓	
17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?	✓		✓		✓	
19	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?	✓		✓		✓	
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?	✓		✓		✓	
	REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS			✓		✓	
21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?	✓		✓		✓	
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se publica los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?	✓		✓		✓	
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?	✓		✓		✓	
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?	✓		✓		✓	
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?	✓		✓		✓	
27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?	✓		✓		✓	
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?	✓		✓		✓	
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?	✓		✓		✓	
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia, por lo que puede aplicarse

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [+]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Albarrán Gil Jorge Luis

DNI:10505950

Especialidad del validador: Dr. En Educación // Egresado del doctorado en Administración


¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 02 del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

(Validación 102)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia, por lo que puede aplicarse

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [+] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Albarrán Gil Jorge Luis

DNI:10505950

Especialidad del validador: Dr. En Educación // Egresado del doctorado en Administración

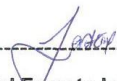
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 02 del 2017


Firma del Experto Informante.
Especialidad
(Validación 103)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Escal
DNI: 09568331

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.

10 de 07 del 2017.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Iscari.
DNI: 09565331

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.

...10...de...03...del 2017..

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Aldo Mendez, Juan José*
DNI: *10760130*

Especialidad del validador: *Metodología*
.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... *06* de *05* del 20..... *17*

..... 
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Afaro Mendez, Fernan Lech
DNI: 4016086

Especialidad del validador: Psicología

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de 05 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 10. Constancia de registro de tesis



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

“LOS REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA FISCALIA ESPECIALIZADA
DE LAVADO DE ACTIVOS Y PÉRDIDA DE DOMINIO,
2017”

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. CEPEDA OLIVA, RENZO LUIS

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 22 de noviembre de 2017

.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación

ANEXO 11. Acta aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Karen Lizeth Alfaro Mendives, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017”** de la estudiante **Renzo Luis Cepeda Oliva**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de setiembre del 2017

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

DNI: 40160186



Los regímenes laborales ²³ y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017

⁴⁴ TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

AUTOR:

Renzo Luis Cepeda Oliva

ASESORA:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias

24 %

Rank	Source	Percentage
1	www.slideshare.net Fuente de Internet	2 %
2	repositorio.uam.es Fuente de Internet	2 %
3	www.oas.org Fuente de Internet	1 %
4	www.webmeets.com Fuente de Internet	1 %
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	docslide.us Fuente de Internet	1 %
7	biblioteca.usbbog.edu.... Fuente de Internet	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	1 %
11	inst.servir.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
13	www.monografias.com	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RENZO LUIS CEPEDA OLIVA

INFORME TÍTULADO:

LOS REGIMENES LABORALES Y SU RECAUCIÓN CON EL DESPRECIO

LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA
DE LAVADO DE ACTIVOS Y PÉRDIDA DE DOMINIO, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE DICIEMBRE DE 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo
Docente Investigador de Posgrado
CEL N° 09426



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CEPEDA OLIVA RENZO LUIS
D.N.I. : 41097620
Domicilio : CALLE JULIO C. TELLO 296, LINCE, LIMA
Teléfono : Fijo : Móvil : 94333249
E-mail : renzoluis.capedas@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CEPEDA OLIVA RENZO LUIS

Título de la tesis:

LOS REQUISITOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LAVADO DE ACTIVOS Y RESOLVA DE OBTINIO

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Handwritten signature of Renzo Cepeda Oliva

Fecha :

12/10/2018