



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Régimen laboral CAS y Desempeño del Personal del
Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Rosa Elvira Contreras Falconi

ASESOR:

Mg. Santiago A. Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda
Secretario

Mg: Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mi madre, por su apoyo incondicional, por brindarme amor, paciencia y comprensión en cada momento de mi vida.

Agradecimiento

A Dios, porque sin su presencia en mi vida nada sería posible, a la Universidad “César Vallejo” por las facilidades brindadas y a mi asesor el Mg. Santiago Gallarday Morales por su invaluable apoyo, por compartir sus conocimientos y ser el guía para la elaboración de este trabajo de investigación y cumplir mi meta.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Rosa Elvira Contreras Falconi, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 15989476, con la tesis titulada “Régimen Laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 marzo de 2017.

Br. Rosa Elvira Contreras Falconi

DNI N° 15989476

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Régimen Laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016”, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión pública.

Esperando que el presente trabajo permita conocer la relación que existe entre el Régimen Laboral CAS y el desempeño del personal, así también sea de ayuda para plantear soluciones y la igualdad de derechos y oportunidades entre los diferentes regímenes laborales.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, en el segundo capítulo se presenta el marco referencial, en el tercer capítulo se muestran la variable, el cuarto capítulo abordamos el marco metodológico y la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se desarrollan los resultados, las recomendaciones en el sexto capítulo y finalmente las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

La Autora

Índice de Contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamento teórico	20
1.3 Justificación	31
1.4 Problema	33
1.41. Problema general	34
1.4.2 Problema específico	35
1.5 Hipótesis	35
1.51. Hipótesis General	35
1.5.2 Hipótesis específica	35
1.6 Objetivos	36
II. Marco Metodológico	37
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	40
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño de investigación	41

2.6 Población y muestra	42
2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	44
2.8 Métodos y análisis de datos	47
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	73
VIII. ANEXOS	76
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Instrumento que mide el Régimen Laboral CAS	78
Anexo 3. Instrumento que mide el desempeño laboral	79
Anexo 4. Análisis de confiabilidad	80
Anexo 5 Base de datos de la muestra de estudio	83
Anexo 6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos	88
Anexo 7. Artículo científico	103

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable 1	39
Tabla 2.	Operacionalización de la variable 2	40
Tabla 3.	Validez de los cuestionarios	45
Tabla 4.	Confiabilidad del cuestionario	46
Tabla 5.	Nivel del Régimen Laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016	48
Tabla 6.	Nivel del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016	49
Tabla 7.	Distribución de frecuencias entre el Régimen laboral CAS y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	50
Tabla 8.	Distribución de frecuencias entre la remuneración y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	52
Tabla 9.	Distribución de frecuencias entre los incentivos y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	53
Tabla 10.	Distribución de frecuencias entre los beneficios y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	55
Tabla 11.	Distribución de frecuencias entre la capacitación y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	56
Tabla 12.	Grado de correlación y nivel de significancia entre el Régimen laboral CAS y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	58
Tabla 13.	Grado de correlación y nivel de significancia entre la remuneración y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016	59
Tabla 14.	Grado de correlación y nivel de significancia entre los incentivos y el	60

desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016

Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significancia entre los beneficios y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016 61

Tabla 16. Grado de correlación y nivel de significancia entre la capacitación y el desempeño del personal del hospital Chancay y SBS, 2016 62

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de frecuencia del Régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	48
Figura 2. Niveles de frecuencia del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	49
Figura 3. Niveles entre el Régimen laboral y el desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	51
Figura 4. Niveles entre y el remuneración del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	52
Figura 5. Niveles entre y los incentivos del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	54
Figura 6. Niveles entre y los beneficios del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	55
Figura 7. Niveles entre y la capacitación del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.	57

Resumen

La presente investigación tuvo como problema general determinar la relación entre el tipo de régimen laboral CAS y el desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

El enfoque de investigación es cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal, el tipo de estudio es básico, descriptiva, correlacional, la población del presente estudio estuvo compuesta por 104 colaboradores del régimen laboral CAS del Hospital Chancay, siendo la muestra no probabilística conformada por 82 colaboradores, la recolección de datos se llevó a cabo a través de la técnica de encuesta, siendo el instrumento un cuestionario aplicado a la prueba piloto obteniéndose el Alpha de Cronbach igual a 0,808 para la variable 1 y 0,880 para la variable 2, luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 20.0.

El resultado obtenido en la presente investigación nos muestra que existe una moderada relación positiva entre las variables Régimen laboral CAS y desempeño laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la que indica que existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016, es decir a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS entonces mejor será el nivel de desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Palabras clave: Régimen Laboral, Desempeño.

Abstract

The present investigation had as general problem to determine the relation between the type of labor regime CAS and the performance of the personnel of Hospital Chancay and SBS, 2016.

The research was quantitative of non-experimental design, cross-sectional, the type of study is basic, descriptive correlation, the population of the present study was composed of 104 collaborators of the CAS labor regime of Chancay Hospital, being the not probabilistic sample conformed by 82 workers, The data collection was carried out through the survey technique, the instrument being a questionnaire applied to the pilot test, obtaining the Alpha of Cronbach equal to 0,808 for variable 1 and 0,880 for variable 2, then the data were processed , Making use of the statistical program SPSS version 20.0.

The result obtained in the present investigation shows that there is a moderate positive relation between the variables CAS labor and labor performance, as opposed to (degree of statistical significance) $p < 0.05$, so the null hypothesis is rejected and it is accepted The alternative hypothesis, there is a relationship between the CAS work regime and the work performance of the Hospital Chancay and SBS, 2016, that is to say, to a greater satisfaction of the CAS labor regime, then the work performance level of the Hospital Chancay and SBS, 2016.

Key words: Labor Regime, Performance.

I. Introducción

La presente investigación hace referencia al Regimen Laboral CAS y el desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS, tuvo por objetivo determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

La variable Régimen Laboral se trabajó teniendo en cuenta cuatro dimensiones y la variable desempeño laboral dos dimensiones, el trabajo se desarrolló teniendo en cuenta el esquema de la universidad.

El desarrollo de la investigación se presentó teniendo en cuenta los siete capítulos que considera el esquema. El primer capítulo se presenta la introducción donde se exponen los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico conteniendo las diferentes definiciones acerca de la variable así como la definición de las dimensiones, se aborda en este apartado las respectivas justificaciones, el problema de investigación a partir de la realidad problemática, la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla los objetivos general y específicos, en el segundo capítulo se esboza el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población, muestra y muestreo y la forma del procesamiento de los datos obtenidos que se utilizó para el desarrollo de la investigación, el tercer capítulo: está destinado al desarrollo de los resultados, el cuarto capítulo permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollan en el quinto capítulo, mientras que en el sexto capítulo se tratan las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas, seguido de los respectivos anexos.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Sánchez (2011) desarrolló la tesis titulada *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo*, cuyo objetivo fue estudiar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara Puerto Cabello, Estado Carabobo, el tipo de investigación es correlacional y nivel descriptivo, con una población de 12 trabajadores, y se consideró como muestra la totalidad de la población, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente alfa de cronbach, obteniéndose resultado: 0.880 valor para el instrumento, indicando su confiabilidad. El análisis de los resultados permitió identificar en cuanto al nivel de satisfacción por los ingresos percibidos que el 66.67% a veces le parece acorde la remuneración que reciben con la función que desarrollan, así también el 33.33% nunca lo considera acorde a sus labores. En cuanto al nivel de satisfacción por los incentivos recibidos, el 25% de trabajadores reciben incentivos, el 16.67% a veces recibe y el 58.33% nunca recibe algún incentivo por parte de la institución, esto indica que estos factores influyen negativamente en el desempeño de sus funciones.

Martin (2015) desarrolló la tesis titulada *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería*. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, el estudio es de tipo descriptivo de corte transversal con un abordaje cuantitativo, con una población de 60 personas entre enfermeras y auxiliares de enfermería, obteniendo resultados como el 68% de trabajadores les afecta su salario a su desempeño laboral mientras que el 32% de trabajadores no les afecta, siendo un elemento importante que interviene en el desempeño laboral, en cuanto a las beneficios que reciben como las vacaciones el 81% del personal no tiene derecho de gozar de vacaciones solo el 11% si goza de vacaciones. Asimismo en cuanto a las capacitaciones el 100% de los trabajadores recibe mensualmente capacitación

siendo un factor muy importante para la mejora de su desempeño laboral. El trabajo concluye que los aspectos organizacionales que intervienen en la estabilidad laboral en el desempeño del personal de enfermería es: remuneración, tipo de contrato, retraso en los pagos, sueldos bajos; pero aun con estos factores existe motivación para el desarrollar su trabajo, entre las medios internos que influyen en la estabilidad laboral positivamente está el valor que dan al desempeño laboral el personal de enfermería, las formaciones y actualizaciones constantes, y el trabajo equipo.

Antecedentes Nacionales:

Becerra (2016) presentó la tesis titulada *Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao - 2016*, el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016, el tipo de estudio es básica, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal descriptivo, con una población de 130 personas, la confiabilidad se midió a través del alfa de cronbach obteniendo el resultado de 0,890 valor que indica una alta confiabilidad del instrumento. El resultado obtenido para la significancia bilateral fue menor al nivel de significación ($p=0,017 < 0,05$) lo cual rechaza la hipótesis nula y afirma que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, el coeficiente de correlación indica que la relación es positiva baja ($r=0,208$), esto indica que los trabajadores cuando tienen una mayor motivación mejor será el desempeño de su labor. En cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes: el 73.8% de los encuestado tiene un nivel de desempeño regular, el 24.6% de los encuestados tienen un nivel de desempeño eficiente, mientras que 1.5% tiene un deficiente desempeño laboral, estos responden a la importancia que tiene la motivación como motor del desempeño laboral de los trabajadores del gobierno Regional del Callao.

Cancino (2015) investigó su tesis titulada *Clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del Hospital Santa Rosa – Lima 2014*, tesis que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima

organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santa Rosa – Lima, 2014, el tipo de estudio es básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional, con una población de 110 profesionales, la validez del instrumento se realizó a través del alfa de cronbach dando un 0,938 siendo una alta confiabilidad. El resultado de esta investigación nos indica que la correlación a través del estadístico spearman arrojó un valor de 0,627 existiendo una alta correlación entre las variables y la significancia $p=0,000$ alta significancia, por lo tanto con estos resultados se acepta la relación positiva entre el clima organización y el desempeño laboral de personal administrativo del Hospital Santa Rosa – Lima, 2014. Las dimensiones utilizada en la variable desempeño laboral fueron competencia profesional (aptitud y expresiones, desarrollo de problemas y habilidades), competencia cognitiva (función administrativa y asistencial) y competencia afectiva y conductual (comunicación, empatía, cooperación con el entorno, relación interpersonal, capacidad de organización, responsabilidad) entre la que podemos destacar la relación entre las variable clima organizacional y la dimensión competencia profesional obteniendo el 38.2% indica un clima organizacional moderado y competencia profesional moderado, mientras que el 11.8% indica un clima organizacional bajo y competencia profesional bajo, existiendo una relación positiva, entiéndase que a mejor clima organizacional mejor será la competencia profesional.

Zegarra (2016) desarrolló su tesis titulada *Autopercepción y desempeño laboral en trabajadores no asistenciales del hospital Hermilio Valdizan, periodo 2016*, en la ciudad de Lima, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables autopercepción de roles y desempeño laboral del personal no asistencial del hospital Hermilio Valdizán, periodo 2016, el tipo de investigación es correlacional, método cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental, corte transversal y descriptivo correlacional, la población de estudio fue de 140 trabajadores no asistenciales, muestra de 135 trabajadores no asistenciales, el muestreo fue de tipo no probabilístico, no intencional, dando como resultado la confiabilidad del instrumento para la variable de autopercepción 0,847 y para la variable desempeño laboral 0,907 el cual nos indica que existe una alta confiabilidad para el instrumento. En cuanto al resultado de la hipótesis existe

una correlación positiva y alta (0,750) entre las variables, la significancia dio como resultado 0,000, el cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: existe una relación entre la autopercepción de roles y desempeño laboral del trabajador no asistencial del hospital Hermilio Valdizan, periodo 2016. Los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral fueron: un 44.4% de los encuestados indico que tiene regular nivel de desempeño laboral, el 39.7% indico que tiene un buen nivel de desempeño laboral y solo el 15.9% tiene un malo nivel de desempeño laboral, teniendo una relación positiva alta con la autopercepción de roles en trabajadores no asistenciales del hospital Hermilio Valdizán.

Fernández (2016) desarrolló su tesis titulada *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015*, el cual tuvo como objetivo el determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional en enfermería de neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015. El nivel es correlación, diseño no experimental, corte transversal, correlación con enfoque cuantitativo. La población y muestra de estudio fue de 80 enfermeras asistenciales, la confiabilidad del instrumento se midió a través del alfa de cronbach, dando como resultado para la variable estrés laboral 0,820 y para la variable desempeño laboral fue de 0,883, el cual indica una alta confiabilidad para el instrumento, el resultado para la prueba de hipótesis a través del estadístico de spearman dio -0,778 relación inversa y de categoría alta, es decir a mayor estrés laboral, menor será el desempeño laboral de los trabajadores, la significancia es menor a 0,05 el cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa: existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015. Los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral fue: 66.3% de los entrevistados indico nivel por mejorar del desempeño laboral y el 33.8% tiene un nivel bueno de desempeño laboral, estos resultados son el reflejo del alto estrés en profesionales de enfermería de neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015.

Serrano (2016) desarrollo la tesis titulada *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*, ciudad de Lima, cuyo objetivo general fue determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. La investigación es básica, de tipo descriptivo correlacional, el nivel de la investigación es explicativo-descriptivo, con una muestra de 104 participantes. La validez del cuestionario a través del alfa de cronbach dio el valor de 0.74, lo que indica que el instrumento es confiable. En cuanto al resultado de la correlación significativa, el nivel es de 0.05 para la variable factores motivacionales con la variable rendimiento laboral con un 97.7% de confianza lo que afirma que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Entre la motivación intrínseca podemos mencionar que el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional indica que el 51.9% casi nunca ha recibido un reconocimiento, así también en cuanto al trabajo en equipo se observa que el 65.4% de trabajadores casi nunca desarrolla un trabajo en equipo, en cuanto al número de capacitaciones recibidas el 61.5% indica que casi nunca ha recibido capacitaciones durante el año. De los factores de la motivación extrínseca podemos destacar: los incentivos laborales (AETAS, canastas, apoyo alimentario, etc.) indica que el 98.1% casi nunca ha recibido incentivos laborales, en cuanto a la remuneración recibida mensual el 51.9% indica que casi nunca la remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.

1.2. Fundamento Teórico

El Régimen Laboral de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, fue creado mediante Decreto Legislativo N°1057 en junio del año 2008, el cual fue emitido por el Poder Ejecutivo cuando el Congreso de la República mediante Ley N° 29157 delegó funciones al Poder Ejecutivo, en diferentes materias para la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, y su Protocolo de Enmienda, así también el apoyo a la competitividad económica

para su aprovechamiento; como las destinadas a la mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado, entre otras.

Este decreto regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el cual establece su finalidad, requisitos, duración y contenido de la contratación que celebran por una parte las entidades públicas sujetas al D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público, entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, a excepción de las empresas del estado y una persona natural con el objeto de prestar servicios no autónomos.

De lo expresado líneas arriba, el Régimen Laboral de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, fue creado mediante Decreto Legislativo N°1057 hace 9 años, cabe detallar que desde su promulgación de dicha norma, como es de esperar, han surgido muchos debates sobre las diferencias que existen entre los regímenes laborales del D.L. N°276, D.L.N°728 y el D.L.1057. Lo que ha generado controversias, debates y algunas insatisfacciones de los colaboradores de diversas instituciones en el sector estatal.

Por otro lado según Servir (2011): manifiesta que:

Los CAS fueron creados en reemplazo de los Servicios No Personales (SNP), modalidad contractual creada en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y crear un mercado laboral más flexible (p.70).

Lo manifestado anteriormente por Servir, se interpreta que los CAS fueron creados en reemplazo de los Servicios No Personales con la finalidad de dar solución a la problemática existente entre los trabajadores y el gobierno, el cual no reconocía ningún derecho laboral a favor de los miles de trabajadores que venían desempeñando una labor en la administración pública del estado.

Los Servicios no personales SNP, régimen que fue regulado mediante el Decreto Supremo N° 065-85-PCM reglamento único de adquisiciones para el suministro de bienes y prestaciones de servicios no personales, mediante el cual las empresas y las entidades del estado podían contratar sin tener vínculo laboral alguno, sin brindar ningún beneficio o derecho laboral, perjudicando al trabajador, puesto que con dicho régimen se vulneraron sus beneficios y derechos laborales.

En cuanto al D.L.1057 en el año 2010, se presentó una demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra dicho decreto y su reglamento aprobado mediante el D.S. N°075-2008-PCM, por considerar que dichos dispositivos se vulneran artículos de la Constitución Política del Perú: 2.2° derecho a la igualdad ante la ley, artículo 104° delegación de facultades, artículo 25° la jornada ordinaria de trabajo, artículo 23° párrafo tercero y párrafo cuarto: el Estado y el Trabajo, artículo 24° derechos laborales del trabajador, artículo 26.1° principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, artículo 27° protección del trabajador frente al despido arbitrario, artículo 42° derecho de sindicalización de los trabajadores públicos y artículo 103° párrafo cuarto prohibición de abuso de derecho. No obstante el Tribunal Constitucional expresa que es infundada dicha demanda interpuesta, por lo cual se debe interpretar el Contratado Administrativo de Servicios CAS como un contrato propiamente de un régimen especial de contratación laboral para el sector público.

En el año 2012, el Poder Ejecutivo aprueba la Ley N° 29849, ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L. N°1057 y otorga derechos laborales, esta eliminación progresiva indica que se realizará a partir del año 2013 y se implementara al nuevo Régimen del Servicio Civil; sin embargo, han transcurrido casi cuatro años de promulgada la norma y no se ha iniciado con el proceso de eliminación progresiva, muy por el contrario se ha dado un incremento de los servidores de este régimen siendo al alrededor de 275 mil servidores en los tres niveles de gobierno al servicio del estado, lo cual genera insatisfacción por parte de un grupo de colaboradores, producto de la apatía, desidia y falta capacidad gubernamental de los gobiernos de turno.

1.2.1 Bases Teóricas de la variable Régimen Laboral CAS

Según el Congreso de la República (2012)

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeta a la Base de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. (p.1).

Dimensiones de la variable Régimen Laboral CAS

Primera dimensión: Remuneración

Chiavenato (2009) define a la remuneración como: “Un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo” (p.286).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997) indica que:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (p.1)

Así mismo cabe enfatizar lo que señala la Constitución Política del Perú (1993), artículo 24: describe “que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. La remuneración es la retribución por la labor realizada en un periodo

y es de carácter contraprestativo, a cambio de ello recibimos una renta o ingreso, al referirse a equidad remunerativa se debe de establecer una remuneración igual a los colaboradores que realizan la misma función, a la no existencia de desigualdades, lo que resulta difícil en la administración pública al existir diferentes regímenes laborales lo que promueve disconformidades en la remuneración. Asimismo al indicar suficiente hace referencia a establecer remuneraciones mínimas reguladas por el Estado. Sin embargo el personal CAS percibe una remuneración no menor a la remuneración mínima establecida mediante norma (S/ 850.00), el cual puede variar a un monto mayor dependiendo del presupuesto de cada institución.

Dimensión 2: Incentivos

Chiavenato (2007) define a los incentivos laborales o estímulos: “Son pagos realizados por la organización a su participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.)” (p.82)

De lo expuesto por el autor, se puede interpretar que los incentivos son los programas diseñados y establecidos con la finalidad de retribuir e incentivar económicamente a los colaboradores por su buen desempeño laboral. Actualmente el estado promueve este tipo de incentivos a través de una política de beneficios económicos o bonificación economía que solo se otorga a los colaboradores de otros regímenes laborales, más no el régimen creado mediante D.L.1057.

Asimismo cabe enfatizar que los incentivos en el Régimen Laboral de Contrato Administrativo de Servicios - CAS no están considerados en ninguna normativa legal, como si lo tienen los otros tipos de regímenes laborales, se les considera los incentivos de acuerdo a la política que realice cada entidad. Estos pueden ser incentivos no dinerarios como reconocimiento, capacitación, obsequios o días libres, etc. y pueden ser entregados por acciones realizadas por los colaboradores directa o indirectamente relacionados con la función que

realizan como cumplimiento de metas, mejor trabajador, puntualidad, participación en actividades no laborales (deporte, cultural, música, recreación, etc.)

Dimensión 3: Beneficios

Chiavenato (2010) define Beneficios como:

Ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios. En general, constituyen un paquete de beneficios y servicios que es parte integral de la remuneración del personal. Los beneficios sociales están estrechamente relacionados con aspectos de la responsabilidad social de la organización. (p.111).

De lo manifestado por el autor, se puede interpretar que los beneficios son los incentivos especiales y regalías que las instituciones brindan a los colaboradores con la finalidad de que ellos se sientan satisfechos y se involucren con la línea política laboral de la empresa o institución.

Así también es preciso indicar que en el presente estudio se está considerando los beneficios laborales para el personal del Régimen Laboral CAS, los considerados como derechos otorgados al trabajador, normados para la Ley N°29849 “Ley que establece la eliminación progresiva del D.L. N°1057 y otorga derechos laborales” de los cuales detallamos: gratificación por fiestas patrias y navidad, vacaciones remuneradas de 30 días, licencias con goce de haber por maternidad y paternidad u otra normado, afiliación de un sistema de pensiones, afiliación al régimen contributivo de Essalud, entre otros.

Dimensión 4: Capacitación

Chiavenato (2009) define: “Es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente.” (p.371)

De lo citado, entendemos que la capacitación viene a ser el proceso sistemático en un tiempo; donde los participantes o asistentes adquieren nuevos

conocimientos, desarrollando las competencias, capacidades, habilidades y destrezas para luego poner en práctica a favor de la institución donde labora.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) definen que: “Los Programas de capacitación tienen el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajado presente, mientras los programas de desarrollo pretenden desarrollar capacidades para empleos futuros” (p.428).

Según lo citado por los autores, se puede argumentar que generalmente las capacitaciones buscan el desarrollo profesional y técnico de los colaboradores con el fin de mejorar la calidad y el desempeño laboral que serán demostrados mediante las actividades que realizan diariamente. Es por ello que resulta tan importante que cada entidad elabore su Plan de Capacitación que permita desarrollar las actividades de capacitación; así como: seminarios, curso de actualización, pasantías, diplomados o conferencias de acuerdo a las necesidades y prioridades de la institución o empresa; el cual incluya y brinde apoyo a todos los colaboradores, sin distinguir el régimen laboral al cual pertenecen.

1.2.2 Bases Teóricas de la variable Desempeño Laboral

Uno de los elementos principales de toda institución es el recurso humano y estos a través de su desempeño laboral hacen posible el cumplimiento de metas y objetivos. Actualmente nos enfrentamos a una sociedad competitiva, y es necesario que los colaboradores mantengan un nivel adecuado de su desempeño laboral, el cual también permitirá su desarrollo personal y profesional.

Todas las instituciones públicas y privadas evalúan el desempeño de las labores encomendadas a sus colaboradores, existen varias reseñas de sus inicios, sin embargo podemos considerar que las prácticas de las evaluaciones de desempeño nace desde la edad media en la compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola, donde utilizaban un sistema de informes y notas de las actividades que realizaban los jesuitas que predicaban la religión por todo el

Mundo. Asimismo a fines del siglo XIX el ejército evaluaba a los oficiales por medio de informes donde manifestaban y narraban las acciones realizadas en un determinado periodo, poco después este proceso se convirtió en formal y sistemático utilizado por empresas como General Motors, XEROX, etc.

Algunas definiciones de desempeño laboral, según los siguientes autores:

Según Chiavenato (2009), define al desempeño laboral como: “El comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos”. (p.260)

Cabe mencionar que el desempeño laboral viene a ser la acción que desarrolla cada trabajador a través del cual hace uso de sus conocimientos con responsabilidad y eficiencia, el cual va a permitir el cumplimiento de los objetivos de la institución y objetivos personales.

Stoner (1994) quien afirma que el desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (p 510).

De lo expresado por el autor, se puede interpretar que el desempeño laboral es la actitud que cada trabajador cumple demostrando responsabilidad, eficiencia y eficacia para lograr los objetivos de la empresa o institución.

Según Robbins y Judge (2013) refiere que para realizar la definición se deben de reconocer tres elementos importantes de la conducta que componen el desempeño laboral, como son: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad. El primero se relaciona con la consecución de las obligaciones y responsabilidades que le son delegadas al trabajador, el segundo se refiere al compañerismo, trabajo en equipo y a la identificación con los objetivos de la institución, por último la falta de productividad son las acciones negativas en

contra de la institución, la mala conducta con los compañeros y el ausentismo constante.

Estos tres elementos de la conducta definen un buen desempeño laboral de los colaboradores cumpliendo los dos primeros y evitando el tercero. El desempeño laboral es la evidencia de las actividades en donde se refleja el interés o el gran esfuerzo que pone cada trabajador y esto se manifiesta a través de su conducta frente al desarrollo de sus acciones diarias.

Para Benavides (2002):

Al definir desempeño lo relaciona con competencias genéricas afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (p.72).

De lo mencionado líneas arriba, se puede interpretar que el desempeño laboral es la forma o la manera en que una persona se desenvuelve frente a las actividades laborales, empleando sus experiencias, capacidades y conocimientos alcanzado durante su preparación profesional y laboral, esto es indispensable para lograr un buen desempeño. Asimismo es importante mencionar que el desempeño laboral es el eje fundamental en toda entidad para el cumplimiento de sus objetivos, y para el desarrollo personal y profesional de cada trabajador de una determinada empresa o institución.

Palaci (2005), se refiere también a un desempeño contextual: “Aquel que contribuye a la eficacia organizacional a través de los efectos psicológicos,

sociales y organizacionales en el contexto del trabajo, más allá del mero cumplimiento de las tareas que dicta el puesto de trabajo” (p.155)

El autor hace referencia a este tipo de desempeño considerando elementos que inciden en el desempeño, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado. Los colaboradores cuando se sienten satisfechos o motivados por una buena remuneración o mejores incentivos y beneficios se desenvuelven mejor en sus puestos de trabajo.

También es importante mencionar sobre la evaluación del desempeño laboral es considerada por muchas instituciones públicas y privadas como una herramienta de gestión que permite conocer cuál es el grado de eficacia y eficiencia del personal en el desarrollo de sus actividades diarias, así también permite identificar las necesidades de capacitación y actualización en diferentes temas según las necesidades.

En el Perú, el proceso de evaluación del desempeño es aplicado a todo el personal al servicio de las entidades públicas, establecido mediante D.L. N°1025 y su reglamento D.S. N°009-2010-PCM, el cual tiene como objetivo según Presidencia del Consejo de Ministros (2010): “La identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal en función a las metas establecidas institucionalmente acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo”.

Sobre este tema, cabe resaltar que, sin embargo, las evaluaciones que se realizan en las mayoría de las instituciones públicas son dirigidas al personal del régimen laboral del D.L. N°276 y D.L. N°728, en su mayoría no se realizan al

personal CAS, el cual no permite medir e identificar el nivel en el que se encuentra el colaboradores de este régimen.

Las instituciones deben de realizar evaluaciones de desempeño a su personal por lo menos una o dos veces al año, pues es necesario conocer el rendimiento del personal frente a las actividades diarias que realiza, con la finalidad de establecer las necesidades de capacitación y/o actualización en los temas que se desarrollan según su competencia. Asimismo existe un gran rechazo por parte del personal a ser evaluados debido a que éstas se ven vinculadas a una intención de despido como se dio en gobiernos anteriores. Por ello es importante cambiar este rechazo y convertirlo en una opción en busca de mejoras tanto como para el colaborador como para la institución.

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

Según el autor Chiavenato el desempeño de las personas se evalúan a través de factores previamente definidos y valorados los cuales se detallan:

Dimensión 1: Factores Actitudinales

Chiavenato (2007), hace referencia aquellos factores actitudinales como: la disciplina, actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. (p.249).

De lo citado por el autor, se puede interpretar que estos factores están relacionados con la personalidad peculiar de cada trabajador, su disposición intrínseca para realizar actividades, y como estos se desenvuelven en la vida cotidiana, estos factores pueden ser medibles y observables de los cuales nos permiten conocer su nivel actitudinal de cada colaborador.

Dimensión 2: Factores Operativos

Chiavenato (2007), “hace referencia aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo” (p.249).

Es importante destacar sobre lo manifestado por el autor, que estos factores están relacionados directamente con la formación profesional y las experiencias adquiridas, estos son puestos en práctica durante la realización de sus actividades o quehaceres cotidianas y nos permiten conocer el grado de conocimiento mediante las estrategias, métodos y técnicas que emplea el colaborador.. Es conocido que el trabajo en equipo y el liderazgo también son factores determinantes, puesto que permite conocer categóricamente cómo se integra el colaborador con sus compañeros para lograr un solo objetivo. Todos estos factores contribuyen a determinar el desempeño laboral.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

La presente investigación se realiza con el propósito de contribuir con los conocimientos existentes sobre la relación del Régimen Laboral CAS y el desempeño laboral, los resultados podrán servir como sustento ante las autoridades correspondientes para proponer mejoras en el Régimen Laboral CAS.

1.3.2. Justificación Práctica

La presente investigación responde a la necesidad de conocer si en el Hospital Chancay y SBS, existe alguna relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño del personal, con la finalidad de definir estrategias y realizar acciones que permita mejorar y fortalecer el desempeño de los colaboradores, así también proponer soluciones ante la desigualdad de los regímenes laborales.

1.3.3 Justificación Metodológica

En el trabajo de investigación que se presenta, se han utilizados métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, mediante los cuales se obtuvieron los resultados para el sustento de la investigación. Asimismo permitirá ser de guía útil o modelo para futuros trabajos de investigación del mismo tema o trabajos similares en el sector público, el cual podrá ser usado

como antecedente de futuras investigaciones relacionadas con el tema de investigación.

1.3.4. Justificación Legal

La presente investigación tiene su justificación legal en las siguientes normas:

La Constitución Política del Perú, artículo 22, hace referencia al trabajo como un deber y un derecho de todo ciudadano, este constituye fundamento principal para la vida del ser humano, y para su realización de la personal y social.

La Constitución Política del Perú, artículo 40, establece el ingreso a la carrera administrativa, derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, Presidencia del consejo de Ministros, Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público, Artículo 1, Ley que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al estado de derecho, los derechos fundamentales, y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. (p.1)

Presidencia del consejo de Ministros, Decreto Legislativo N°1057, Artículo 1°, este decreto regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, establece su aplicación, requisitos, duración, contenido y responsabilidad.

Presidencia del Consejo de Ministros, Decreto Supremo N°075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del D.L. N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Congreso de la Republica, Ley N°29849, artículo 1: establece la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así también contempla derechos laborales al personal bajo este régimen.

1.4. Problema

Planteamiento del problema

Uno de los problemas que existe en la administración pública son los diferentes regímenes laborales para los servidores públicos, esto ha permitido generar un desorden en la administración del recurso humano debido a la diferente organización en cuanto a los derechos y obligaciones que cada uno de ellos presenta.

Según Servir (2011)

Existen más de 500 normas sobre el servicio civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos. (p.94)

Esta realidad, no es diferente para el Hospital Chancay y SBS, quien cuenta con dos tipos de régimen laboral: el personal de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público creado mediante D.L N° 276 y el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios creado mediante D.L. N°1057. Estos dos régimen laborales realizan las mismas funciones según sus cargos, existiendo diferencias entre ambos regímenes como es: capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, sanciones, remuneraciones e incentivos, los cuales forman parte de la carrera administrativa del personal bajo el régimen del D.L. 276.

Asimismo la Presidencia del Consejo de Ministros (2008) crea mediante D.L. N°1023.

La Autoridad Nacional del Sistema Civil, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.(p374438)

Asimismo dentro de las disposiciones complementarias transitorias de dicho Decreto Legislativo dispone que “La Autoridad debe ejecutar e implementar progresivamente la política pública de unificación de los diversos regímenes de contratación utilizados en el sector público, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, para garantizar la sostenibilidad fiscal de dicha implementación” (p.374441).

Sin embargo, el proceso de tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil se inicia a partir del año 2018, el cual se da mediante fases establecidas y mientras se de este proceso las entidades siguen su organización bajo los regímenes laborales iniciales, es decir continuar con la desigualdad de derechos entre ambos regímenes labores.

Bajo este contexto es de mi interés realizar la presente investigación para conocer si los colaboradores bajo el régimen laboral CAS a pesar de no contar con los mismos derechos y obligaciones que tiene el personal del régimen laboral del D.L. 276 del Hospital Chancay y SBS, guarda alguna relación con el desempeño laboral. Desde luego se espera que esta investigación contribuya en mejorar las relaciones de las dos variables en la práctica para el mejor el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.

Para el inicio de la investigación se ha formulado el siguiente problema de investigación.

1.4.1 Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el tipo de régimen laboral CAS con el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe una relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe una relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

1.6.2. Objetivos Específicos**Objetivo específico 1:**

Determinar cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.

Objetivo específico 2:

Determinar cómo se relaciona los incentivos y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.

Objetivo específico 3:

Determinar cómo se relaciona los beneficios y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.

Objetivo específico 4:

Determinar cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Identificación de Variables

Variable 1: Régimen Laboral CAS

Congreso de la Republica (2012),

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privada del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeta a la Base de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. (p.01)

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2009) define como: El comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos". (p.260)

2.2. Operacionalización de variables:

Definición operacional de la variable Régimen Laboral CAS:

La variable Régimen laboral CAS esta operacionalizado en cuatro dimensiones que son: remuneración, incentivos, beneficios y capacitación, las mismas que cuentan con indicadores como: sistema de remuneraciones, plan de incentivos, vacaciones, permisos o licencias y plan de capacitación respectivamente.

Definición operacional de la variable Desempeño laboral:

La variable Desempeño laboral esta operacionalizado en dos dimensiones que son: factores actitudinales y factores operativos las mismas que cuentan con indicadores como: iniciativa, responsabilidad, discreción, actitud cooperativa, disciplina para los factores actitudinales y para los factores operativos indicadores como calidad, exactitud, conocimiento del trabajo y trabajo en equipo.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Régimen Laboral CAS

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Nivel y Rango	Total
Remuneración	Sistema de Remuneraciones	4	Siempre (5)	Muy satisfecho (15-20)	
				Satisfecho (10-14)	
Incentivos	Plan de incentivos	5	Casi siempre (4)	Poco Satisfecho (4-9)	
				Muy satisfecho (19-25)	
				Satisfecho (12-18)	
Beneficios	Vacaciones	3	Nunca (1)	A veces (3)	Muy Satisfecho (74-100)
				Poco Satisfecho (5-11)	Satisfecho (47-73)
Beneficios	Permisos o licencias	3	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Poco Satisfecho (20-46)
				Muy satisfecho (22-30)	
Capacitación	Plan de capacitación	5	Nunca (1)	Satisfecho (14-21)	
				Poco Satisfecho (5-13)	
				Muy satisfecho (19-25)	
Capacitación	Plan de capacitación	5	Nunca (1)	Satisfecho (12-18)	
				Poco Satisfecho (5-11)	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango	Total
Factores	Iniciativa	2		Bueno (48-65)	
Actitudinales	Responsabilidad	2		Regular (31-47)	
	Discreción	3	Siempre (5)	Malo(13-30)	
	Actitud	4	Casi		
	cooperativa		siempre (4)		
	Disciplina	2	A veces (3)		Bueno (93-125)
			Casi nunca (2)		Regular (59-92)
					Malo (25-58)
Factores	Calidad	3	Nunca (1)	Bueno (44-60)	
Operativos	Exactitud	2		Regular (28-43)	
	Conocimiento del trabajo	4		Malo(12-27)	
	Trabajo en equipo	3			

2.3. Metodología:**Hipotético-Deductivo**

La metodología de la investigación utilizada es el método hipotético-deductivo, a lo cual según Bernal (2010) señala que: “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es según lo descrito por Carrasco (2009), es básica; ya que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, sólo pretende ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

2.5. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, esto quiere decir, que no existió manipulación de las variables de estudio.

Según Hernández Fernández y Baptista (2014) indican que es no experimental porque:

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (p.149)

Es de nivel descriptiva. Salkind (como se citó en Bernal 2010): “Se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objetivo de estudio” (p.11).

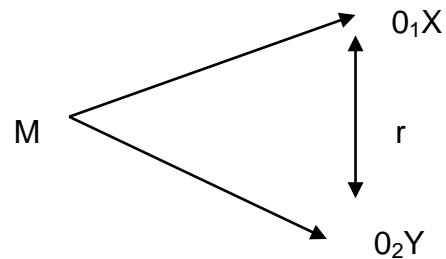
Es correlacional, porque según Hernández et al. (2014): “Las investigaciones de correlación tienen “como finalidad determinar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 155).

Es transversal porque según Hernández et al. (2014) indica que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es

describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 151).

Figura de diseño correlacional



Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Régimen Laboral CAS

Y : Desempeño

0₁ y 0₂ : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Según Hernández et al. (2014) manifiestan que “La población o universo es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones. La población debe situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p.174).

En esta investigación la población está conformada por 104 colaboradores bajo el régimen laboral D.L. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Chancay y SBS, 2016.

2.6.2. Muestra

Según Bernal (2010): define la muestra: “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

La muestra de esta investigación se aplicó a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (104): Tamaño de la población.

n: (82) Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 104}{0,05^2 (104 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 82$$

De lo anterior, se estableció el tamaño de la muestra de 82 colaboradores del régimen laboral CAS del Hospital Chancay y SBS, a los que se les aplicó la encuesta.

2.6.3 Criterio de selección de muestra

La muestra está conformada por 82 colaboradores bajo el Régimen Laboral CAS del Hospital Chancay y SBS, creada mediante D.L. N°1057

2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, como instrumento se empleó un cuestionario que se aplicó a la muestra. La escala a utilizar para las respuestas será tipo Likert.

Instrumento:

Escala de actitudes sobre Régimen Laboral CAS

Ficha técnica

Nombre Original	Escala de actitudes sobre el Régimen Laboral CAS
Autora	Br: Rosa Elvira Contreras Falconi
Procedencia	Hospital Chancay, 2016
Objetivo	Medir el nivel de satisfacción del Régimen Laboral CAS de los colaboradores del Hospital Chancay y SBS, 2016
Administración	Individual
Duración	Se utilizará un tiempo aproximado de 30 minutos
Significación	La escala está referida a determinar el nivel de satisfacción del Régimen Laboral CAS de los colaboradores del Hospital Chancay y SBS, 2016.
Estructura	La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como a) siempre= (5); b) casi siempre= (4); A veces = (3); casi nunca = (2) y nunca = (1). Asimismo, la escala está conformada por cuatro dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre el nivel de satisfacción del Régimen Laboral CAS de los colaboradores del Hospital Chancay y SBS, 2016. La calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Escala de actitudes sobre Desempeño Laboral

Ficha técnica

Nombre Original	Escala de actitudes sobre Desempeño Laboral
Autora	Br: Rosa Elvira Contreras Falconi
Procedencia	Hospital Chancay y SBS.
Objetivo	Medir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del Régimen laboral CAS del Hospital Chancay y SBS.
Administración	Individual
Duración	Se utilizará un tiempo aproximado de 30 minutos
Significación	La escala está referida a medir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del régimen laboral CAS del Hospital Chancay y SBS, 2016
Estructura	<p>La escala consta de 25 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como a)</p> <p>a) Siempre = (5); b) casi siempre = (4); A veces = (3); Casi nunca = (2) y Nunca = (1).</p> <p>Asimismo, la escala está conformada por dos dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del régimen laboral CAS del Hospital Chancay y SBS, 2016</p> <p>En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).</p>

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez del instrumento

Según Bernal (2010): “Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p.247).

La validez del instrumento utilizado en la investigación será puesta a criterio de un grupo de especialistas, integrado por docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales evaluarán la aplicabilidad del cuestionario.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios sobre Régimen Laboral CAS y desempeño laboral del personal Hospital Chancay y SBS, 2016.

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg. Santiago Gallarday Morales	Sí hay Suficiencia	Es aplicable
Dr. Darwin William Hidalgo Torres	Sí hay suficiencia	Es aplicable
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Sí hay suficiencia	Es aplicable

Prueba de confiabilidad

Según Hernández et al. (2014): “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.200).

Para medir la confiabilidad del instrumento de la investigación se realizó una prueba piloto con 30 personas, a los cuales se les aplicó el cuestionario y se utilizó el coeficiente alpha de cronbach para su medición, que según Ruiz (2003): “Permite determinar el grado en que pueden estar correlacionados entre sí los ítems de un instrumento, además, se considera una confiabilidad

de consistencia interna alta, cuando se obtiene un coeficiente que oscila entre 0.81 y 1,0". (p.52).

Después de comprobar la confiabilidad del instrumento se analizarán los datos, utilizando el Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario Régimen Laboral CAS y desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Régimen Laboral CAS	0,80	20
Desempeño laboral	0,88	25

Como se observa en la tabla 4, las variables en estudio tienen coeficientes de Cronbach 0,80 y 0,88 respectivamente, valores que hacen confiable los instrumentos.

2.8. Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de datos se procedió a realizar la encuesta y llenado del cuestionario que desarrollara el personal del Hospital Chancay y SBS, luego de ello se registró en la hoja de cálculo Excel la tabulación y calificación según las escalas definidas previamente.

Posteriormente, se analizarán los datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.0 en español, y obtener los resultados de la investigación, también se elaborarán tablas y gráficos para su respectivo análisis.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable del régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS el cual se procederá la transformación a niveles y rangos.

Tabla 5

Niveles del régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS

Régimen Laboral CAS				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	6	7,3	7,3	7,3
Satisfecho	67	81,7	81,7	89,0
Muy satisfecho	9	11,0	11,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

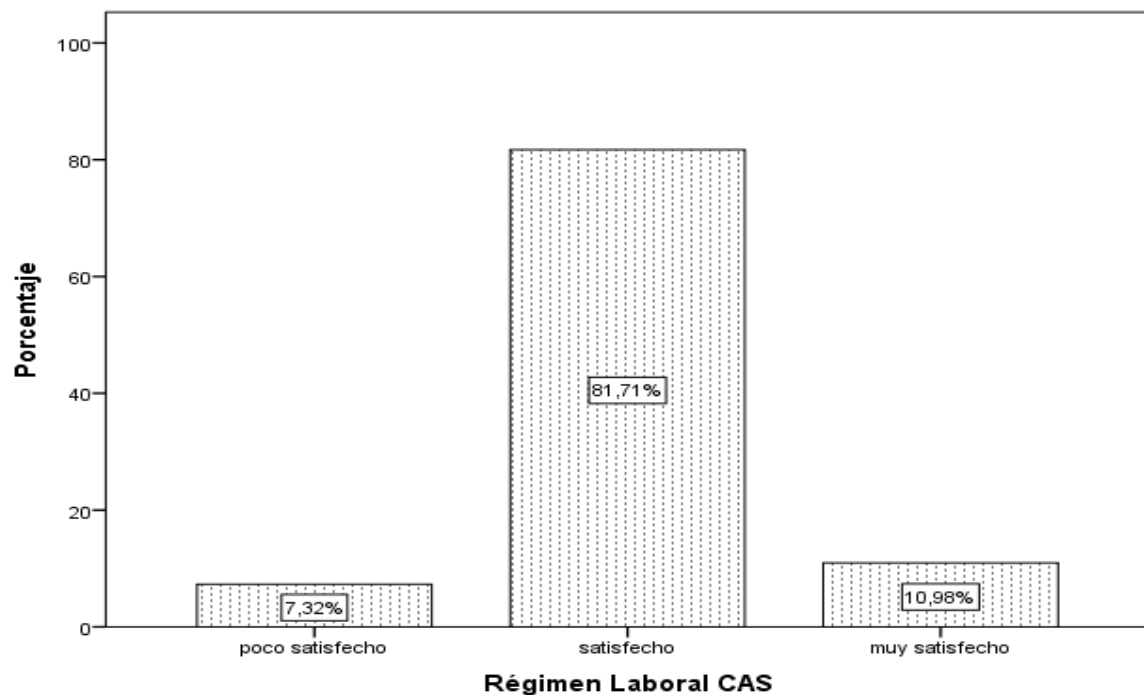


Figura 1. Niveles de frecuencia del régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS.

En la tabla 5 y figura 1 se aprecian los niveles del régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS, de las cuales se tiene que el 7.32% de los encuestados perciben que el nivel es poco satisfecho en el régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS, mientras que el 81.71% perciben que el nivel es satisfecho y el 10.98% perciben que el nivel es muy satisfecho en cuanto al régimen laboral CAS del personal del Hospital Chancay y SBS

Tabla 6

Niveles del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Desempeño Laboral				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	4,9	4,9	4,9
Regular	8	9,8	9,8	14,6
Bueno	70	85,4	85,4	100,0
Total	82	100,0	100,0	

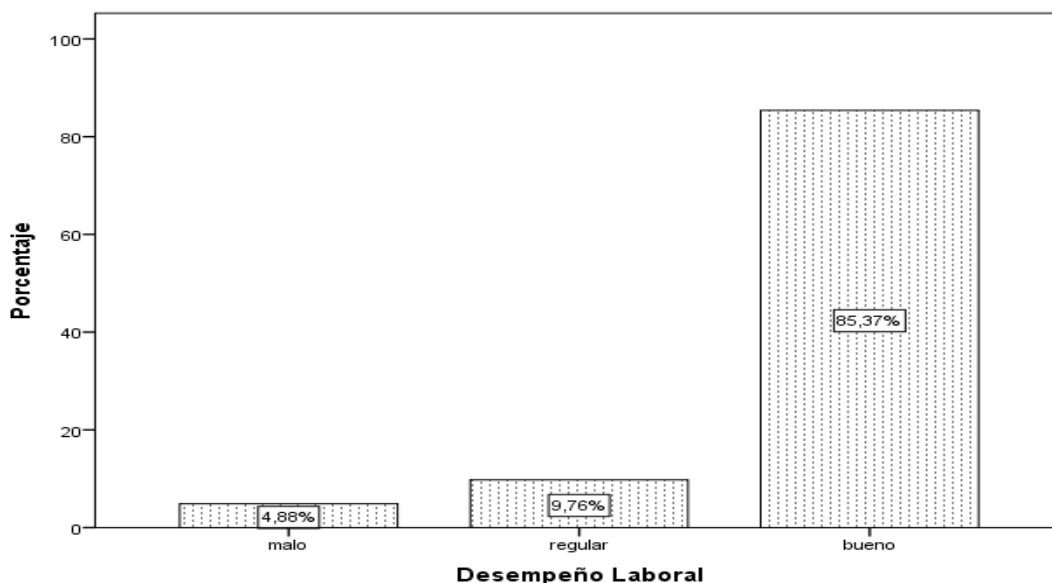


Figura 2. Niveles de frecuencia del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Asimismo, En la tabla 6 y figura 2 se aprecian los niveles del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, de las cuales se tiene que el 4.9% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS es malo, mientras que el 9.8% perciben que el nivel es regular y el 85.4% perciben que el nivel es bueno en cuanto al desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

3.1.1. Niveles comparativos entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado del objetivo general de la investigación:

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Régimen Laboral	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco satisfecho	0	0%	1	1%	5	6%	6	7%
Satisfecho	3	4%	7	9%	57	70%	67	82%
Muy satisfecho	1	1%	0	0%	8	10%	9	11%
Total	4	5%	8	10%	70	85%	82	100%

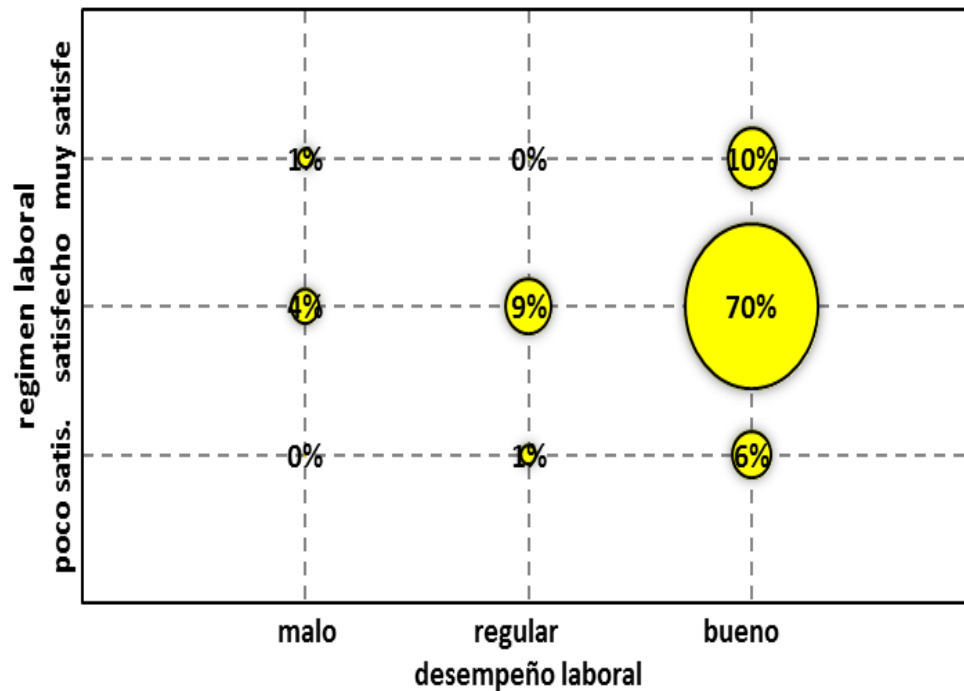


Figura 3. Niveles entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

De la tabla 7 y figura 3, se observa los niveles entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, de los datos se tiene que el 10% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral se encuentra muy satisfecho, mientras que el 9% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es regular por lo que el trabajador en el régimen laboral se encuentra satisfecho y el 70% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral se encuentra satisfecho en el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

3.1.2. Resultado específico entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Régimen Laboral: Remuneración	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco Satisfecho	0	0%	4	5%	5	6%	9	11%
Satisfecho	2	2%	4	5%	50	61%	56	68%
Muy Satisfecho	2	2%	0	0%	15	18%	17	21%
Total	4	5%	8	10%	70	85%	82	100%

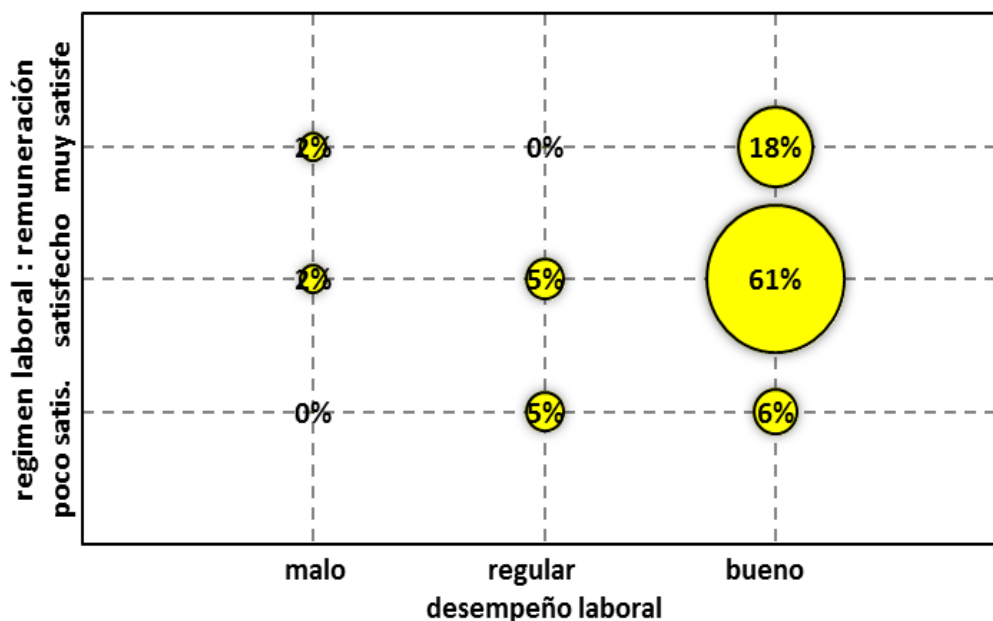


Figura 4. Niveles entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

En cuanto al resultado específico, se observa en la tabla 8 y figura 4, los niveles entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital

Chancay y SBS, de los datos se tiene que el 18% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión remuneraciones se encuentra muy satisfecho, mientras que el 5% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es regular por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión remuneraciones se encuentra satisfecho y el 61% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión remuneraciones se encuentra satisfecho en el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS

3.1.3. Resultado específico entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Régimen Laboral: Incentivos	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco Satisfecho	0	0%	7	9%	10	12%	17	21%
Satisfecho	0	0%	1	1%	40	49%	41	50%
Muy Satisfecho	4	5%	0	0%	20	24%	24	29%
Total	4	5%	8	10%	70	85%	82	100%

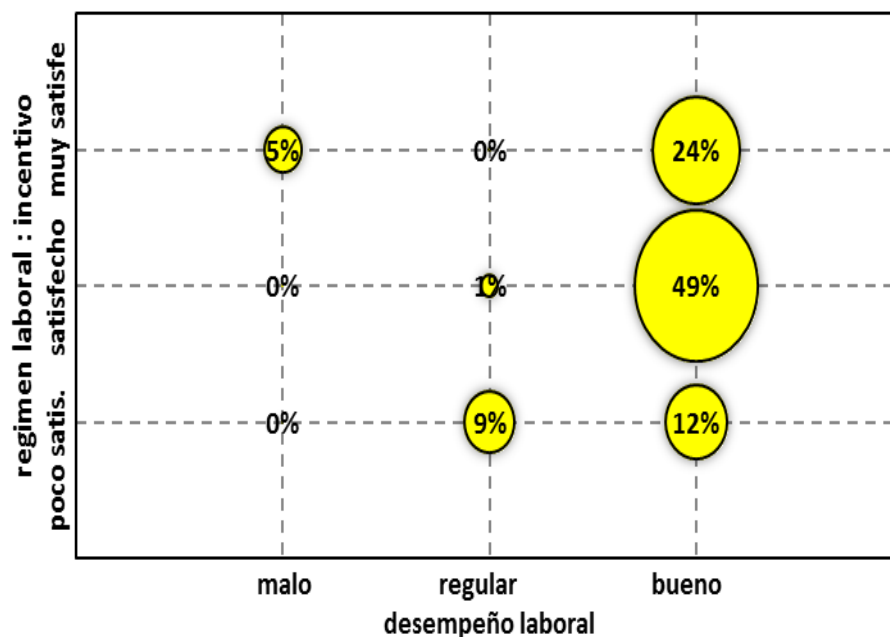


Figura 5. Niveles entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Asimismo en cuanto al resultado específico, se observa en la tabla 9 y figura 5 los niveles entre el incentivo y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, de los datos se tiene al 24% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión incentivos se encuentra muy satisfecho, mientras que el 1% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es regular por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión incentivos se encuentra satisfecho y el 49% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión incentivos se encuentra satisfecho en el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS

3.1.4. Resultado específico entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Régimen Laboral: Beneficios	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco Satisfecho	0	0%	3	4%	8	10%	11	13%
Satisfecho	4	5%	5	6%	42	51%	51	62%
Muy Satisfecho	0	0%	0	0%	20	24%	20	24%
Total	4	5%	8	10%	70	85%	82	100%

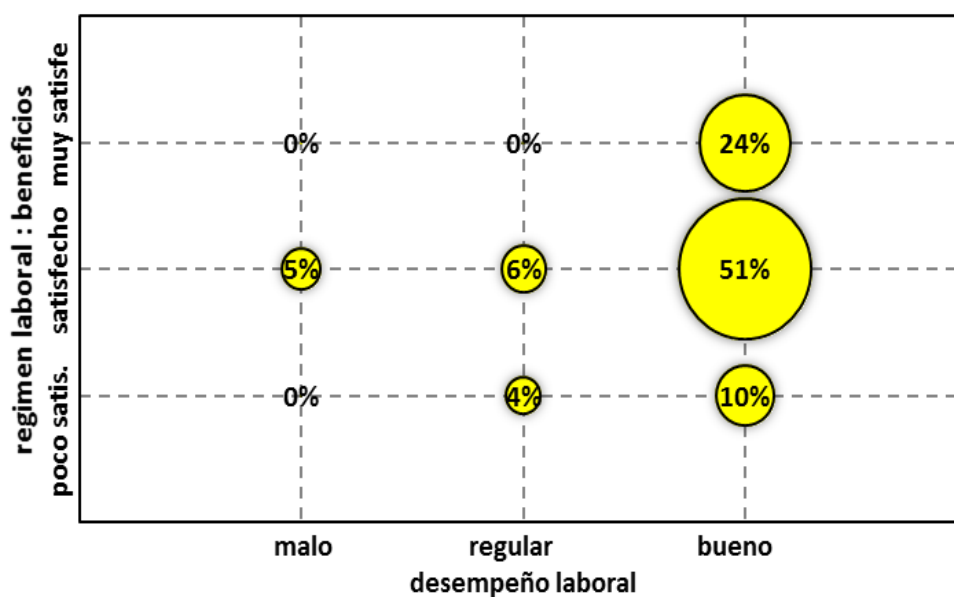


Figura 6. Niveles entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Asimismo en cuanto al resultado específico, se observa en la tabla 10 y figura 6, los niveles entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, de los datos se tiene al 24% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión beneficios se encuentra muy satisfecho, mientras que el 6% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es regular por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión los beneficios se encuentra satisfecho y el 51% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión beneficios se encuentra satisfecho en el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS

3.1.5. Resultado específico entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay, 2016

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

Régimen Laboral: Capacitación	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco Satisfecho	0	0%	1	1%	20	24%	21	26%
Satisfecho	1	1%	2	2%	30	37%	33	40%
Muy Satisfecho	3	4%	5	6%	20	24%	28	34%
Total	4	5%	8	10%	70	85%	82	100%

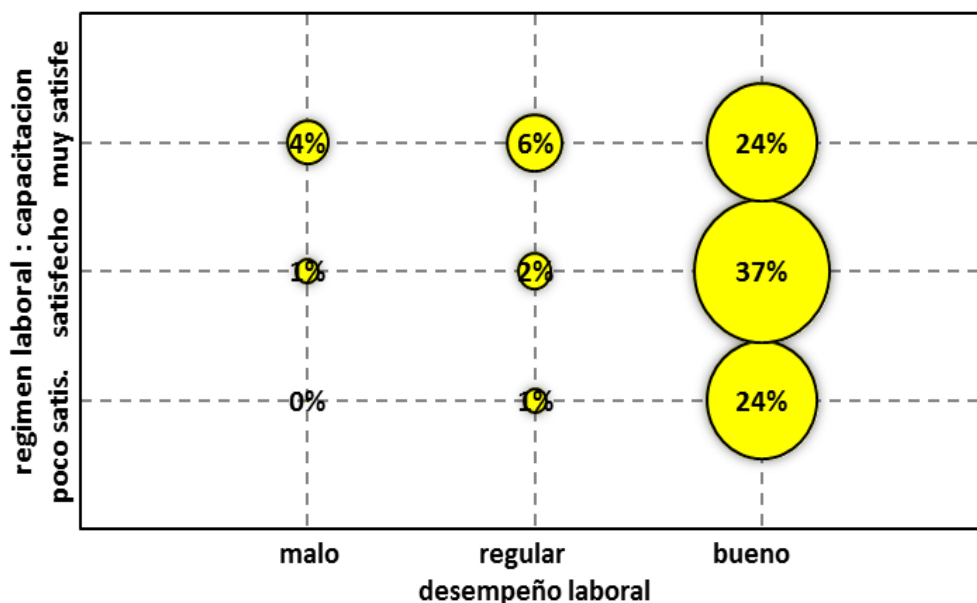


Figura 7. Niveles entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

En cuanto al resultado específico, se observa en la tabla 11 y figura 7, los niveles entre los capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, de los datos se tiene al 24% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral CAS, en la dimensión capacitación se encuentra muy satisfecho, mientras que el 2% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es regular por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión capacitación se encuentra satisfecho y el 37% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño laboral es bueno por lo que el trabajador en el régimen laboral en la dimensión capacitación se encuentra satisfecho en el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS.

3.2. Contrastación de hipótesis

Para la prueba de hipótesis general y específica que se detalla a continuación, se realizaron estimaciones estadísticas utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

H_0 . No existe relación entre las variables

H_1 . Existe relación entre las variables.

Para ver si se aceptan o se rechazan las hipótesis se tendrá en cuenta la significancia del valor de p (valor de prueba) que acompaña al valor de la correlación con un nivel de confianza del 95%, el criterio de decisión es:

Si valor $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Hipótesis general de la investigación

H_0 : No existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

H_1 : Existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Correlaciones				
			Régimen Laboral CAS	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen Laboral CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,422
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
<hr/>				
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,422	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 12 se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,422 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

H₁: Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

Tabla 13.

Grado de correlación y nivel de significación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Correlaciones				
			Remuneración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,433
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,433	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla 13 se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,433 el cual significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

H₁: Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Correlaciones				
			Incentivos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,413
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,413	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla 14 se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,413, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica específico 3

H₀: No existe relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

H₁: Existe relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Correlaciones				
			Beneficios	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Beneficios	Coeficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla 15 se presentan los estadísticos como el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,419, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo que podemos indicar que existe relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

H₁: Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016

Tabla 16.

Grado de correlación y nivel de significación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Correlaciones				
			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,407
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecia en la tabla 16 los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,407, el cual significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación tenemos que de acuerdo a la hipótesis general planteada se evidencio que existe una moderada relación positiva entre las variables Régimen laboral CAS y Desempeño Laboral, con un resultado para el $r = 0,422$ y el grado de significación estadística $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016, es decir a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS entonces mejor será su desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Respecto a los hallazgos de la investigación tienen cierta similitud con el estudio de Sánchez (2011) en su tesis "Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara Puerto Cabello", el cual hace referencia a la variable desempeño laboral donde se obtuvo un 73.8% nivel de desempeño regular, y el 24.6% de los encuestados tienen un nivel de desempeño eficiente, mientras que 1.5% tiene un deficiente desempeño laboral, la relación que existe es positiva baja, según el $r = 0,208$.

Por otro lado la Investigación realizada por Cancino (2015) en su hipótesis general planteada el resultado obtenido se relacionan las variables significativamente: variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Santa Rosa - Lima 2014, con un $r = 0,627$ existiendo una alta correlación entre ellas, siendo altamente significativo. Este resultado tiene cierta similitud con nuestra investigación dado que ambos presentan una relación positiva, sin embargo en esta investigación la relación es alta.

Asimismo en la investigación realizada por Zegarra (2016), en cuanto al resultado de la hipótesis existe una correlación positiva alta (0,750) entre las variables. Los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral fueron: un 44.4% de los encuestados indico que tiene regular nivel de desempeño laboral, el 39.7% indico que tiene un buen nivel de desempeño laboral y solo el 15.9% tiene un mal nivel de desempeño laboral, existiendo una relación positiva alta con la autopercepción de roles en colaboradores no asistenciales

del hospital Hermilio Valdizan. Resultado que de igual manera presenta similitud y se relaciona con la investigación debido a que existe una relación positiva alta.

En cuanto al primer resultado específico el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.433 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, existiendo relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Respecto a la investigación desarrollada por Sánchez (2011) al estudiar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal, obtuvo un nivel de satisfacción por los ingresos percibidos que el 66.67% a veces le parece acorde su remuneración que reciben con la función que desarrollan, así también el 33.33% nunca lo considera acorde a sus labores, esto demuestra que el factor remuneración para esta institución se relaciona positivamente con la variable desempeño laboral, el cual tiene una similitud con la investigación realizada, debido a que también nos indica que existe una relación positiva con ambas variables.

En cuanto al segundo resultado específico el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.403 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Respecto a otros estudios realizados podemos mencionar el de Sánchez (2011) El análisis de los resultados permitió identificar en cuanto al nivel de satisfacción por los incentivos recibidos, el 25% de colaboradores reciben incentivos, el 16.67% a veces recibe y el 58.33% nunca recibe algún incentivo por parte de la institución, esto indica que estos factores influyen negativamente en el desempeño de sus funciones. Sin embargo en nuestra investigación 49% de los encuestados perciben que el nivel del desempeño

laboral es bueno y en la dimensión incentivos se encuentra satisfecho, existiendo una relación positiva entre ambas variables.

En cuanto al tercer resultado específico el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.419 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, existe relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016, esto teóricamente podemos sustentar lo indicado según Palaci, 2005: Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral, de los cuales podemos comparar con los factores motivacionales: los incentivos y beneficios, al recibir estos los colaboradores se desenvuelven mejor en sus puestos de trabajo, lo que podemos demostrar con la investigación realizada.

Finalmente en el cuarto resultado específico en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.407 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016, resultado que puede ser comparado con la investigación de Serrano (2016) del cual podemos identificar el resultado en cuanto al número de capacitaciones recibidas al año se obtuvo resultado que el 61.5% indica que casi nunca ha recibido capacitaciones durante el año y que el 2.9% a veces ha recibido capacitaciones durante el año siendo un factor de la motivación extrínseca y nos permite conocer la relación entre estas variables.

V: Conclusiones

- Primera:** Existe una moderada relación positiva entre las variables Régimen laboral CAS y desempeño laboral, es decir las variables tienen una relación directa, a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS mejor será su desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.
- Segunda:** Existe una moderada relación positiva entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016. Esto permite indicar que si el trabajador del régimen laboral CAS se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe, su desempeño laboral será bueno.
- Tercera:** Existe una moderada relación positiva entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016. Esto permite indicar que si el trabajador del régimen laboral CAS se encuentra satisfecho con los incentivos que recibe su desempeño laboral será bueno.
- Cuarta:** Existe una moderada relación positiva entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016. Esto permite indicar que si el trabajador del régimen laboral CAS se encuentra satisfecho con los beneficios otorgados, su desempeño laboral será bueno.
- Quinta:** Existe una moderada relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016. Esto permite indicar que si el trabajador del régimen laboral CAS se encuentra satisfecho con las capacitaciones recibidas, su desempeño será bueno

VI: Recomendaciones

- Primera:** Sobre los resultados obtenidos se recomienda realizar futuras investigaciones en otras entidades públicas del mismo sector con las variables desarrolladas con la finalidad de comparar resultados y buscar mejoras a nivel del sector y establecer propuestas antes las autoridades correspondientes.
- Segunda:** A los Directores del Hospital de Chancay y SBS, se sugiere fortalecer los factores relacionados con la variable Régimen Laboral CAS en lo que corresponda, debido a que existe una relación positiva entre este y el desempeño del personal del Hospital Chancay y SBS.
- Tercera:** Con respecto a los incentivos y beneficios que recibe el personal bajo el régimen laboral CAS, se sugiere mejorar la política y los programas que se utilizan, el cual permita fortalecer el compromiso de los colaboradores a través de estímulos no dinerarios tales como el reconocimiento, la aportación y el desarrollo, e incluya a todos los colaboradores de la Institución.
- Cuarta:** Con respecto a las capacitaciones se sugiere promover las capacitaciones continuas a los colaboradores, como una oportunidad para mejorar sus competencias laborales, asimismo se sugiere se implemente los procedimientos para realizar evaluaciones con la finalidad de conocer las necesidades reales de actualización, capacitación y actividades de desarrollo, el cual permitirá un mejor desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución.

VII. Referencias

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Recuperada de:
<http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf>
- Becerra, M. (2016). Motivación y el desempeño laboral del Personal del Gobierno Regional del Callao, (tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cancino, S. (2014). Clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del Hospital Santa Rosa, (tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2000). Administración de recurso humano. Recuperada de
<http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Recuperada de:
<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-de-iberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato I. (2007). El capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw Hill.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Fernández, R. (2016). Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015. (Tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Martin, M. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015 (tesis de grado) Quetzaltenango, Guatemala
Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Recuperada de:
<https://es.scribd.com/doc/234783305/Psicologia-de-La-Organizacion>
- Robbins et al. (2013). Comportamiento organizacional. Recuperada de:
<http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wpcontent/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara (tesis postgrado). Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, República Bolivariana, Venezuela.
Recuperada de:<http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Servir. (2011). El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Recuperada de:
<http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/Web/Cieza%20->
- Stoner et al, (1996). Administración. Recuperada de:
<https://app.box.com/s/mtksr662a463gb2sdq08>
- Zegarra, J. (2016). Autopercepción y desempeño laboral en trabajadores no asistenciales del hospital Hermilio Valdizan, periodo 2016. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Anexos

ANEXO N°1

Matriz de consistencia

Régimen Laboral CAS y Desempeño del Personal del Hospital Chancay y SBS, 2016							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Cómo se relaciona el tipo de régimen laboral CAS con el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Determinar cómo se relaciona los incentivos y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Determinar cómo se relaciona los beneficios y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Chancay y SBS, 2016</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Existe relación entre los beneficios y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p> <p>Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.</p>	Variable 1: Régimen Laboral CAS				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Remuneración	Sistema de Remuneraciones.	4	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca Nunca	
			Incentivos	Plan de incentivos	5		
			Beneficios	Vacaciones Permisos o licencia	3 3		
			Capacitación	Plan de capacitación	5		
					Variable 2: Desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Factores actitudinales	Iniciativa	2	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca Nunca	
				Responsabilidad	2		
Discreción	3						
Actitud cooperativa	4						
Disciplina	2						
Factores operativos	Calidad	3					
	Exactitud	2					
	Conocimiento del trabajo	4					
	Trabajo en equipo	3					



ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO N°2

CUESTIONARIO DEL REGIMEN LABORAL CAS DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para establecer la relación entre el tipo de régimen laboral y el nivel de desempeño del personal del Hospital Chancay, 2016. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres correcta.

Muchas. Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE: REGIMEN LABORAL CAS		S	CS	AV	CN	N
DIMENSION 1: REMUNERACION						
1	¿El sistema de pago que utiliza la entidad es el adecuado?					
2	¿La remuneración que percibe corresponde al desarrollo de sus funciones?					
3	¿Recibe su remuneración de acuerdo al cronograma establecido?					
4	¿Las horas de trabajo adicional que realiza son remuneradas?					
DIMENSION 2: INCENTIVOS						
5	¿La Institución realiza alguna política de incentivos para el personal?					
6	¿Ha recibido algún reconocimiento relacionado o no con el desempeño de sus funciones?					
7	¿El trabajo que realiza es valorado institucionalmente?					
8	¿Su trabajo es valorado oportunamente por su jefe inmediato superior?					
9	¿La institución permite y facilita el ascenso de cargos?					
DIMENSION 3: BENEFICIOS						
10	¿Los beneficios laborales que recibe esta de acuerdo con el desempeño de sus funciones?					
11	¿Hace uso anualmente de vacaciones remuneradas?					
12	¿La institución respeta la fecha programada para el uso de sus vacaciones?					
13	¿Hace uso de permisos o licencias con normalidad?					
14	¿Tiene facilidades para solicitar permiso o licencias?					
15	¿La entidad le otorga oportunamente las licencias establecidas por normatividad?					
DIMENSION 4: CAPACITACION						
16	¿La entidad cuenta con un Plan de Capacitación aprobado y realiza las actividades programadas?					
17	¿Asistió a alguna capacitación realizada por la institución?					
18	¿Las capacitaciones recibidas le permiten desarrollar mejor sus funciones?					
19	¿La institución brinda facilidades para asistir a capacitaciones fuera de su lugar de trabajo?					
20	¿Ha participado en actividades de capacitación financiados por la entidad?					

ANEXO N°3

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para establecer la relación entre el tipo de régimen laboral y el nivel de desempeño del personal del Hospital Chancay, 2016. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres correcta. Muchas Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL		S	CS	AV	CN	N
N°	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES					
1	¿Las decisiones que toma usted son bien aceptadas por su jefe inmediato?					
2	¿Busca soluciones ante problemas que se le presente en su trabajo?					
3	¿Asiste responsable y puntualmente a laborar?					
4	¿Cumple con responsabilidad con las labores encomendadas?					
5	¿Es prudente con la información que posee de la Institución?					
6	¿Realiza comentarios apropiados con sus compañeros de trabajo sobre alguna información que posee de la institución?					
7	¿Utiliza un lenguaje apropiado y comprensible de acuerdo a la situación en la que se encuentra?					
8	¿Apoya con esfuerzo adicional los trabajos encomendados después del horario de trabajo?					
9	¿Realiza aportes pertinentes para solucionar problemas?					
10	¿Apoya a sus compañeros para realizar sus actividades?					
11	¿Comparte sus conocimientos y habilidades con sus compañeros de trabajo?					
12	¿Cumple con las normas de la institución?					
13	¿Ha recibido alguna llamada de atención por alguna falta cometida?					

N°	DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS	S	CS	AV	CN	N
14	¿El trabajo que realiza es productivo para la Institución?					
15	¿Considera que el trabajo que realiza es cada vez mejor?					
16	¿Utiliza eficientemente los recursos asignados para el desarrollo de sus funciones?					
17	¿Distribuye el horario de trabajo adecuadamente para que le permita cumplir con sus funciones?					
18	¿Entrega oportunamente el trabajo solicitado?					
19	¿Desarrolla sus actividades según sus funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa?					
20	¿Tiene conocimiento de los objetivos y metas de la entidad?					
21	¿Aplica los procedimientos, guías o directivas para el desarrollo de sus actividades?					
22	¿Considera que sus conocimientos y capacidades facilitan el desarrollo de sus funciones?					
23	¿Se identifica con los objetivos de su servicio o unidad?					
24	¿Tiene disposición para realizar activamente los trabajos en equipo?					
25	¿La comunicación con su equipo de trabajo es clara, fluida?					

ANEXO N°4

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

FIABILIDAD: VARIABLE REGIMEN LABORAL CAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	54,97	106,171	,147	,814
VAR00002	56,07	94,202	,631	,783
VAR00003	54,57	102,254	,357	,801
VAR00004	56,33	98,575	,364	,802
VAR00005	56,67	97,333	,563	,788
VAR00006	56,47	101,016	,413	,797
VAR00007	56,03	102,309	,510	,794
VAR00008	55,63	107,275	,178	,809
VAR00009	56,50	105,638	,265	,805
VAR00010	56,03	97,068	,541	,789
VAR00011	55,03	108,585	,059	,820
VAR00012	55,43	97,978	,489	,792
VAR00013	55,70	101,666	,539	,793
VAR00014	55,63	105,413	,462	,799
VAR00015	55,27	103,651	,349	,801
VAR00016	55,50	94,121	,588	,785
VAR00017	55,53	102,120	,430	,797
VAR00018	55,07	106,271	,238	,806
VAR00019	56,03	102,999	,360	,800
VAR00020	57,47	109,844	,140	,809

FIABILIDAD: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	106,50	64,328	,518	,874
VAR00002	105,53	66,189	,566	,873
VAR00003	105,60	66,938	,479	,875
VAR00004	105,37	66,447	,695	,872
VAR00005	105,30	70,769	,119	,882
VAR00006	105,87	69,361	,044	,899
VAR00007	105,43	64,530	,788	,869
VAR00008	105,73	65,857	,399	,878
VAR00009	105,83	65,799	,488	,875
VAR00010	105,67	65,885	,451	,876
VAR00011	105,50	64,810	,730	,870
VAR00012	105,37	68,378	,426	,877
VAR00013	108,67	72,506	-,105	,890
VAR00014	105,33	67,333	,599	,874
VAR00015	105,43	66,944	,447	,876
VAR00016	105,43	65,426	,681	,871
VAR00017	105,57	66,737	,375	,878
VAR00018	105,37	68,516	,407	,877
VAR00019	105,50	63,431	,630	,870

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	105,83	64,282	,482	,875
VAR00021	105,77	63,426	,601	,871
VAR00022	105,47	66,395	,640	,873
VAR00023	105,43	68,323	,346	,878
VAR00024	105,40	65,421	,560	,873
VAR00025	105,50	63,293	,745	,868

Anexo N°5: Base de Datos

VARIABLE 1: REGIMEN LABORAL CAS

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	4	4	5	1	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	1
2	3	2	4	1	1	3	2	3	1	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	1
3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	5	5	3	3	3	1
4	5	3	4	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1
5	1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	1	1
6	4	4	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	5	2	1
7	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	1
8	5	1	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1
9	5	1	5	5	3	3	4	5	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1
10	4	3	5	1	1	1	2	5	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	1	1
11	4	3	5	1	1	1	2	5	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	1	1
12	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	1	1	3	3	4	2	1	3	3	1
13	2	1	4	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	4	3	1
14	5	3	5	1	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1
15	5	5	5	1	5	5	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	1
16	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	1
17	5	5	5	5	1	1	3	2	1	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2
18	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	2
19	5	2	5	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	2	5	5	4	4	3
20	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	4	3	2	3	1	2	3	5	2	1
21	5	5	5	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	1
22	1	1	2	5	1	3	3	1	1	1	5	4	4	4	4	3	3	3	5	1
23	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	1
24	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	5	3	1
25	5	1	1	1	1	2	2	3	2	3	5	4	3	3	5	3	4	5	2	1
26	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	5	4	4	2	4	2	4	4	2	3
27	1	2	5	5	1	1	2	3	3	3	4	3	1	4	3	5	5	3	3	1
28	3	3	5	2	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3
29	3	1	4	3	2	1	3	4	2	1	5	5	3	3	5	5	3	3	3	1
30	5	2	3	1	1	3	3	2	1	1	3	1	3	3	4	4	3	2	3	1
31	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3
32	3	3	5	5	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5
33	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	2	2	4	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4
35	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
36	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2
37	5	5	4	3	4	1	3	5	5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	3	5
38	2	1	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1
39	4	1	3	1	2	2	3	1	3	1	4	4	4	3	5	2	3	3	3	2
40	1	5	5	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	3	1	2	1	1	4	3
41	4	2	4	5	2	2	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1
42	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
44	4	5	4	4	3	1	3	2	2	1	4	5	3	2	5	2	4	5	2	1
45	4	2	2	1	1	1	3	4	3	3	1	2	1	3	5	3	1	5	5	1
46	2	2	1	4	2	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	4	4	3	1	1
47	4	3	4	1	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	1	3	3	1
48	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	1	1
49	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2
50	4	1	5	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	1
51	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	1
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2
53	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	5	5	3	3	3	3	4	3	3	1
54	5	2	5	1	1	1	5	5	1	2	1	2	2	4	5	2	4	4	4	1
55	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	2
56	5	3	5	5	1	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	3	3
57	3	4	4	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
58	5	2	5	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4
59	5	3	5	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
60	5	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	3	3
61	4	2	4	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	4	5	3	1
62	5	3	5	1	1	1	2	1	1	3	5	5	1	1	2	4	5	5	3	4
63	5	4	4	1	1	1	1	1	3	3	5	4	4	3	5	1	1	5	1	1
64	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
65	3	4	5	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1
66	4	1	4	4	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	1
67	3	2	3	3	4	1	1	1	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	3	1
68	5	5	5	3	1	3	3	3	1	5	5	3	1	1	1	1	1	3	3	1
69	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4
70	5	1	3	2	2	3	2	5	1	2	3	5	4	3	4	2	3	4	3	2
71	4	3	4	2	2	1	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1
72	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	2	2	3	4	2
73	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	1
74	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	5	3	3	4	3	3	2	2	2	1
75	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
76	4	5	4	4	3	4	2	3	2	2	5	5	3	3	1	3	2	3	4	5
77	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1
78	3	3	5	1	1	1	3	4	5	4	5	5	2	3	3	3	2	4	2	2
79	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3
80	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3
81	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	4	3	1
82	5	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	5	3	5	3	5	3	5	1

Base de Datos


VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3
6	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
8	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4
9	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
11	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
13	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
14	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	3	2	3	4	4	3	4
18	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
25	3	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	
26	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
30	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
31	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
37	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
38	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
39	2	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
44	2	4	5	5	5	4	5	3	2	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
45	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
46	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
48	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
49	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
50	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
51	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
52	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
53	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
54	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4
56	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4
57	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
58	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
60	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
61	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4
62	2	3	5	5	4	2	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3
63	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4
66	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
67	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
68	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
70	1	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
71	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3
72	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
78	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4
79	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	1	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
80	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
81	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
82	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4

ANEXO N°6: VALIDACION DE INSTRUMENTO Primera validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE REGIMEN LABORAL CAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN01: REMUNERACION								
1	¿El sistema de pago que utiliza la entidad es el adecuado?	X		X		X		
2	¿La remuneración que percibe corresponde al desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Recibe su remuneración de acuerdo al cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Las horas de trabajo adicional que realiza son remuneradas?	X		X		X		
DIMENSIÓN02: INCENTIVOS								
5	¿La Institución realiza alguna política de incentivos para el personal?	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Ha recibido algún reconocimiento relacionado o no con el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
7	¿El trabajo que realiza es valorado institucionalmente?	X		X		X		
8	¿Su trabajo es valorado oportunamente por su jefe inmediato superior?	X		X		X		
9	¿La institución permite y facilita el ascenso de cargos?	X		X		X		
DIMENSIÓN03: BENEFICIOS								
10	¿Los beneficios laborales que recibe esta de acuerdo con el desempeño de sus funciones?	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Los beneficios laborales que recibe esta de acuerdo con el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
12	¿Hace uso anualmente de vacaciones remuneradas?	X		X		X		
13	¿La institución respeta la fecha programada para el uso de sus vacaciones?	X		X		X		
14	¿Hace uso de permisos o licencias con normalidad?	X		X		X		
15	¿Tiene facilidades para solicitar permiso o licencias?	X		X		X		
16	¿La entidad le otorga oportunamente las licencias establecidas por normatividad?	X		X		X		
DIMENSIÓN04: CAPACITACION								
17	¿La entidad cuenta con un Plan de Capacitación aprobado y realiza las actividades programadas?	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Asistió a alguna capacitación realizada por la institución?	X		X		X		
19	¿Las capacitaciones recibidas le permiten desarrollar mejor sus funciones?	X		X		X		
20	¿Las capacitaciones recibidas le permiten desarrollar mejor sus funciones?	X		X		X		
21	¿La institución brinda facilidades para asistir a capacitaciones fuera de su lugar de trabajo?	X		X		X		
22	¿Ha participado en actividades de capacitación financiados por la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SANTIAGO A. GALLARDAY MORALES** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: **Mag. en docencia e Investigación Universitaria**

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 diciembre del 2016

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01: FACTORES ACTITUDINALES								
1	¿Las decisiones que toma usted son bien aceptadas por su jefe inmediato?	X		X		X		
2	¿Busca soluciones ante problemas que se le presente en su trabajo?	X		X		X		
3	¿Asiste responsable y puntualmente a laborar?	X		X		X		
4	¿Cumple con responsabilidad con las labores encomendadas?	X		X		X		
5	¿Es prudente con la información que posee de la Institución?	X		X		X		
6	¿Realiza comentarios apropiados con sus compañeros de trabajo sobre alguna información que posee de la institución?	X		X		X		
7	¿Utiliza un lenguaje apropiado y comprensible de acuerdo a la situación en la que se encuentra?	X		X		X		
8	¿Apoya con esfuerzo adicional los trabajos encomendados después del horario de trabajo?	X		X		X		
9	¿Realiza aportes pertinentes para solucionar problemas?	X		X		X		
10	¿Apoya a sus compañeros para realizar sus actividades?	X		X		X		
11	¿Comparte sus conocimientos y habilidades con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
12	¿Cumple con las normas de la institución?	X		X		X		
13	¿Ha recibido alguna llamada de atención por alguna falta cometida?	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 02: FACTORES OPERATIVOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	¿El trabajo que realiza es productivo para la Institución?	X		X		X		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es cada vez mejor?	X		X		X		
16	¿Utiliza eficientemente los recursos asignados para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
17	¿Distribuye el horario de trabajo adecuadamente para que le permita cumplir con sus funciones?	X		X		X		
18	¿Entrega oportunamente el trabajo solicitado?	X		X		X		
19	¿Desarrolla sus actividades según sus funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa?	X		X		X		
20	¿Tiene conocimiento de los objetivos y metas de la entidad?	X		X		X		
21	¿Aplica los procedimientos, guías o directivas para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
22	¿Considera que sus conocimientos y capacidades facilitan el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
23	¿Se identifica con los objetivos de su servicio o unidad?	X		X		X		
24	¿Tiene disposición para realizar activamente los trabajos en equipo?	X		X		X		
25	¿La comunicación con su equipo de trabajo es clara, fluida?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SANTIAGO A. GALLARDAY MORALES** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: **Mag. en docencia e Investigación Universitaria**

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 diciembre del 2016

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Segunda validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE REGIMEN LABORAL CAS								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 01: REMUNERACIÓN								
1	¿El sistema de pago que utiliza la entidad es el adecuado?	✓		✓		✓		
2	¿La remuneración que percibe corresponde al desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Recibe su remuneración de acuerdo al cronograma establecido?	✓		✓		✓		
4	¿Las horas de trabajo adicional que realiza son remuneradas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 02: INCENTIVOS								
5	¿La Institución realiza alguna política de incentivos para el personal?	✓		✓		✓		
6	¿Ha recibido algún reconocimiento relacionado o no con el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
7	¿El trabajo que realiza es valorado institucionalmente?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo es valorado oportunamente por su jefe inmediato superior?	✓		✓		✓		
9	¿La institución permite y facilita el ascenso de cargos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 03: BENEFICIOS								
10	¿Los beneficios laborales que recibe esta de acuerdo con el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
11	¿Hace uso anualmente de vacaciones remuneradas?	✓		✓		✓		
12	¿La institución respeta la fecha programada para el uso de sus vacaciones?	✓		✓		✓		
13	¿Hace uso de permisos o licencias con normalidad?	✓		✓		✓		
14	¿Tiene facilidades para solicitar permiso o licencias?	✓		✓		✓		
15	¿La entidad le otorga oportunamente las licencias establecidas por normatividad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 04: CAPACITACIÓN								
16	¿La entidad cuenta con un Plan de Capacitación aprobado y realiza las actividades programadas?	✓		✓		✓		
17	¿Asistió a alguna capacitación realizada por la institución?	✓		✓		✓		
18	¿Las capacitaciones recibidas le permiten desarrollar mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
19	¿La institución brinda facilidades para asistir a capacitaciones fuera de su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Ha participado en actividades de capacitación financiados por la entidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.

Sánchez Lera Luis

DNI: *08012101*

Especialidad del validador:

Prof. esp en Gestión

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

5 de diciembre del 2016



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Dr. Luis Alberto Sánchez Lera
ARESON PEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01: FACTORES ACTITUDINALES								
1	¿Las decisiones que toma usted son bien aceptadas por su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
2	¿Busca soluciones ante problemas que se le presente en su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Asiste responsable y puntualmente a laborar?	✓		✓		✓		
4	¿Cumple con responsabilidad con las labores encomendadas?	✓		✓		✓		
5	¿Es prudente con la información que posee de la Institución?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza comentarios apropiados con sus compañeros de trabajo sobre alguna información que posee de la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Utiliza un lenguaje apropiado y comprensible de acuerdo a la situación en la que se encuentra?	✓		✓		✓		
8	¿Apoya con esfuerzo adicional los trabajos encomendados después del horario de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Realiza aportes pertinentes para solucionar problemas?	✓		✓		✓		
10	¿Apoya a sus compañeros para realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
11	¿Comparte sus conocimientos y habilidades con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Cumple con las normas de la institución?	✓		✓		✓		
13	¿Ha recibido alguna llamada de atención por alguna falta cometida?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 02: FACTORES OPERATIVOS								
14	¿El trabajo que realiza es productivo para la Institución?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es cada vez mejor?	✓		✓		✓		
16	¿Utiliza eficientemente los recursos asignados para el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
17	¿Distribuye el horario de trabajo adecuadamente para que le permita cumplir con sus funciones?	✓		✓		✓		
18	¿Entrega oportunamente el trabajo solicitado?	✓		✓		✓		
19	¿Desarrolla sus actividades según sus funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
20	¿Tiene conocimiento de los objetivos y metas de la entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Aplica los procedimientos, guías o directivas para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓		
22	¿Considera que sus conocimientos y capacidades facilitan el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
23	¿Se identifica con los objetivos de su servicio o unidad?	✓		✓		✓		
24	¿Tiene disposición para realizar activamente los trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
25	¿La comunicación con su equipo de trabajo es clara, fluida?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.

Sánchez Lera Luis

DNI: *08012101*

Especialidad del validador:

Prof. esp. en Gestión

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

5 de diciembre del 2016




Firma del Experto Informante.

Especialidad

Dr. Luis Alberto Sánchez Lera
AREAS PEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN

Tercera validación

 ESCUELA DE POSTGRADO		CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE REGIMEN LABORAL CAS							
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
DIMENSIÓN 01: REMUNERACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	¿El sistema de pago que utiliza la entidad es el adecuado?	X		X		X			
2	¿La remuneración que percibe corresponde al desarrollo de sus funciones?	X		X		X			
3	¿Recibe su remuneración de acuerdo al cronograma establecido?	X		X		X			
4	¿Las horas de trabajo adicional que realiza son remuneradas?	X		X		X			
DIMENSIÓN 02: INCENTIVOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
5	¿La Institución realiza alguna política de incentivos para el personal?	X		X		X			
6	¿Ha recibido algún reconocimiento relacionado o no con el desempeño de sus funciones?	X		X		X			
7	¿El trabajo que realiza es valorado institucionalmente?	X		X		X			
8	¿Su trabajo es valorado oportunamente por su jefe inmediato superior?	X		X		X			
9	¿La institución permite y facilita el ascenso de cargos?	X		X		X			
DIMENSIÓN 03: BENEFICIOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
10	¿Los beneficios laborales que recibe esta de acuerdo con el desempeño de sus funciones?	X		X		X			
11	¿Hace uso anualmente de vacaciones remuneradas?	X		X		X			
12	¿La institución respeta la fecha programada para el uso de sus vacaciones?	X		X		X			
13	¿Hace uso de permisos o licencias con normalidad?	X		X		X			
14	¿Tiene facilidades para solicitar permiso o licencias?	X		X		X			
15	¿La entidad le otorga oportunamente las licencias establecidas por normatividad?	X		X		X			
DIMENSIÓN 04: CAPACITACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
16	¿La entidad cuenta con un Plan de Capacitación aprobado y realiza las actividades programadas?	X		X		X			
17	¿Asistió a alguna capacitación realizada por la institución?	X		X		X			
18	¿Las capacitaciones recibidas le permiten desarrollar mejor sus funciones?	X		X		X			
19	¿La institución brinda facilidades para asistir a capacitaciones fuera de su lugar de trabajo?	X		X		X			
20	¿Ha participado en actividades de capacitación financiados por la entidad?	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PROCEDE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hidalgo Torres Darwin William

DNI: 09472551

Especialidad del validador: Metodólogo en la investigación científica.

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

Lima, 06 de diciembre del 2016

HIDALGO TORRES DARWIN WILLIAM
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 ESPECIALISTA EN METODOLOGÍA
 DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01: FACTORES ACTITUDINALES								
1	¿Las decisiones que toma usted son bien aceptadas por su jefe inmediato?	X		X		X		
2	¿Busca soluciones ante problemas que se le presente en su trabajo?	X		X		X		
3	¿Asiste responsable y puntualmente a laborar?	X		X		X		
4	¿Cumple con responsabilidad con las labores encomendadas?	X		X		X		
5	¿Es prudente con la información que posee de la Institución?	X		X		X		
6	¿Realiza comentarios apropiados con sus compañeros de trabajo sobre alguna información que posee de la institución?	X		X		X		
7	¿Utiliza un lenguaje apropiado y comprensible de acuerdo a la situación en la que se encuentra?	X		X		X		
8	¿Apoya con esfuerzo adicional los trabajos encomendados después del horario de trabajo?	X		X		X		
9	¿Realiza aportes pertinentes para solucionar problemas?	X		X		X		
10	¿Apoya a sus compañeros para realizar sus actividades?	X		X		X		
11	¿Comparte sus conocimientos y habilidades con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
12	¿Cumple con las normas de la institución?	X		X		X		
13	¿Ha recibido alguna llamada de atención por alguna falta cometida?	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 02: FACTORES OPERATIVOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	¿El trabajo que realiza es productivo para la Institución?	X		X		X		
15	¿Considera que el trabajo que realiza es cada vez mejor?	X		X		X		
16	¿Utiliza eficientemente los recursos asignados para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
17	¿Distribuye el horario de trabajo adecuadamente para que le permita cumplir con sus funciones?	X		X		X		
18	¿Entrega oportunamente el trabajo solicitado?	X		X		X		
19	¿Desarrolla sus actividades según sus funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa?	X		X		X		
20	¿Tiene conocimiento de los objetivos y metas de la entidad?	X		X		X		
21	¿Aplica los procedimientos, guías o directivas para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
22	¿Considera que sus conocimientos y capacidades facilitan el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
23	¿Se identifica con los objetivos de su servicio o unidad?	X		X		X		
24	¿Tiene disposición para realizar activamente los trabajos en equipo?	X		X		X		
25	¿La comunicación con su equipo de trabajo es clara, fluida?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hidalgo Torres Darwin William

DNI: 09472551

Especialidad del validador: Metodólogo en la investigación científica.

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

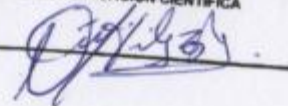
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 06 de diciembre del 2016

HIDALGO TORRES DARWIN WILLIAM
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALISTA EN METODOLOGÍA
DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA





Régimen Laboral CAS y Desempeño del Personal del Hospital Chancay y
Servicios Básicos de Salud, 2016

recf0607@hotmail.com

Br. Rosa Elvira Contreras Falconi

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016. El enfoque de investigación es cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal, el tipo de estudio es descriptiva correlacional, la población del presente estudio estuvo compuesta por 104 del régimen laboral CAS del Hospital Chancay y SBS, siendo la muestra no probabilística y aleatoria conformada por 82 colaboradores, la recolección de datos se llevó a cabo a través de la técnica de encuesta, siendo el instrumento un cuestionario aplicado a la prueba piloto obteniéndose la Alpha de Cronbach igual a 0,80 para la variable 1 y 0,88 para la variable 2, luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 20.0. El resultado obtenido en la presente investigación nos muestra que existe una moderada relación positiva entre las variables Régimen laboral CAS y desempeño laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016, es decir a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS entonces mejor será su desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Palabras claves: "Régimen Laboral y Desempeño"

Abstrac

The present investigation aims to determine the relationship between the CAS work regime and the work performance of the staff of Chancay Hospital and SBS, 2016. The research approach is quantitative of non-experimental design, cross-sectional, type of study is descriptive correlational, The population of the present study was composed of 104 workers from the CAS labor regime of the Chancay Hospital and SBS, being the not probabilistic and random sample conformed by 82 workers, the data collection was carried out through the survey technique, being the instrument A questionnaire applied to the pilot test, obtaining the Alpha of

Cronbach equal to 0.80 for variable 1 and 0.88 for variable 2, then the data were processed, making use of the statistical program SPSS version 20.0. The result obtained in the present investigation shows that there is a moderate positive relation between the variables CAS labor and labor performance, as opposed to (degree of statistical significance) $p < 0.05$, so the null hypothesis is rejected and it is accepted The alternative hypothesis, there is a relationship between the CAS work regime and the work performance of the Chancay Hospital and SBS staff, 2016, that is to say, to a greater satisfaction of the CAS work regime, then the work performance of the Chancay Hospital and SBS staff, 2016, will be better.

Key words: "Labor Regime and Performance"

Introducción

La presente investigación hace referencia al Regimen Laboral CAS y el desempeño del personal del Hospital de Chancay y SBS, tuvo por objetivo general determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño del personal del Hospital de Chancay y SBS - 2016.

El tema desarrollado permite conocer las principales características del Régimen laboral CAS, y si estos tienen alguna relación con el desarrollo de las actividades laborales del personal que labora en el Hospital de Chancay y SBS. El recurso humano en toda organización constituye el principal elemento, y es el encargado de que la organización pueda alcanzar sus objetivos y metas, pero también dependerá como se administra al recurso humano, principalmente en las características que corresponden al régimen laboral al que pertenezcan, de ahí la importancia del desarrollo de la presente investigación para conocer si existe alguna relación entre el régimen Laboral CAS y el desempeño del personal que labora en el Hospital Chancay y SBS.

Así también hay autores que relacionan el desempeño laboral con otras variables como: Sánchez (2011) desarrolló la tesis titulada Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo, teniendo como objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves

para el desempeño laboral, el cual concluye que existen factores que influyen negativamente en el desempeño laboral, existiendo insatisfacción en diversos factores y falta de motivación. Cancino (2015) investigó su tesis titulada Clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del Hospital Santa Rosa – Lima 2014, el cual concluyo que existe una relación positiva entre las variables, a mejor clima organizacional mejor será la competencia profesional, por su parte Becerra (2016) al realizar la tesis Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao - 2016, afirma que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño, y concluye que los trabajadores cuando tienen una mayor motivación mejor será el desempeño de su labor. Fernandez (2015) desarrolló su tesis titulada Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015, dando como resultado una relación inversa entre las variables, es decir a mayor estrés laboral menor será el desempeño laboral de los trabajadores. Así también Serrano (2016) desarrollo la tesis titulada Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo, Lima, el cual concluye que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

Revisión de la Literatura

En cuanto al tratamiento teórico de las variables de la investigación podemos considerar la primera variable lo normado por el Congreso de la Republica (2012), quien define el Régimen Laboral CAS como:

“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeta a la Base de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”. (p.1).

Se han considerado cuatro dimensiones para esta variable como son: remuneración, incentivos, beneficios y capacitación, estos están considerados

como derechos otorgados al trabajador, normados para la Ley N°29849 “Ley que establece la eliminación progresiva del D.L. N°1057 y otorga derechos laborales”, los cuales han sido considerados para el desarrollo de la presente investigación.

Respeto a la segunda variable Desempeño laboral se ha considerado el concepto según Chiavenato (2009), que define al desempeño laboral como: “El comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos”. (p.260). Para esta variable se ha considerado dos dimensiones, según el autor Chiavenato el desempeño de las personas se evalúan a través de factores previamente definidos y valorados como son los factores actitudinales y factores operativos.

Objetivo

Determinar la relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Metodología

El diseño de la investigación es no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010): “Es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos” (p.149).

El enfoque de la investigación es cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron: “Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p, 4).

En cuanto al diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. Es no experimental dado que según Hernández, *et al.*

(2014) “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 149). Es transversal según Hernández, *et al.* (2014) “cuando recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151). Es correlacional, porque según Hernández, *et al.* (2014) “Las investigaciones de correlación tienen como finalidad determinar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (p. 155).

En cuanto a la población de la investigación está conformada por 104 colaboradores bajo el régimen laboral D.L. N°1057 Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Chancay y SBS, 2016. La muestra probabilística fue de 82 colaboradores del Régimen Laboral CAS.

El instrumento utilizado fue un cuestionario el cual fue validado por especialistas, y la técnica utilizada fue la encuesta que se realizó a la muestra.

Resultados

Los resultados obtenidos de la hipótesis general, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.422, esto nos indica que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital Chancay y SBS, 2016.

Asimismo podemos interpretar los resultados indicando que si el trabajador se encuentra en un nivel de satisfacción con su Régimen Laboral, entonces su desempeño laboral será bueno, por ello se dice que existe una relación positiva entre ambas variables.

En cuanto a los resultados de la primera hipótesis específica muestra una moderada relación positiva entre la remuneración y el desempeño laboral dado que el Rho de Spearman = 0,433 con un grado de significancia $p < 0,05$, la segunda hipótesis específica muestra también una moderada relación positiva entre los incentivos y el desempeño laboral dado que el Rho de Spearman = 0,413 con un grado de significancia $p < 0,05$, la tercera hipótesis específica muestra también una moderada relación positiva entre los incentivos y el desempeño laboral dado que el Rho de Spearman = 0,413 con un grado de significancia $p < 0,05$, la cuarta hipótesis específica muestra también una moderada relación positiva entre los beneficios y el desempeño laboral dado que el Rho de Spearman = 0,419 con un grado de significancia $p < 0,05$ y la quinta hipótesis específica muestra también una moderada relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral dado que el Rho de Spearman = 0,407 con un grado de significancia $p < 0,05$.

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación se tiene que de acuerdo a la hipótesis general planteada se evidencio que existe una moderada relación significativa y positiva entre las variables Régimen laboral CAS y desempeño laboral, con un resultado para el $r = 0,422$ y el grado de significación estadística $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital de Chancay y SBS, 2016, es decir a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS entonces mejor será su desempeño laboral del personal del Hospital de Chancay y SBS, 2016.

Respecto a los hallazgos de la investigación tienen cierta similitud con el estudio de Sánchez (2011) en su estudio hace referencia a la variable desempeño laboral donde se obtuvo un 73.8% nivel de desempeño regular, y el 24.6% de los encuestados tienen un nivel de desempeño eficiente, mientras que 1.5% tiene un deficiente desempeño laboral, la relación que existe es positiva baja, según el $r = 0,208$. Por otro lado la Investigación realizada por Cancino (2015) en su hipótesis

general planteada el resultado obtenido se relaciona significativamente con la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Santa Rosa - Lima 2014, con un $r=0,627$ existiendo una alta correlación entre las variables, siendo altamente significativo. Este resultado tiene cierta similitud con nuestra investigación dado que ambos presentan una relación positiva, sin embargo en esta investigación la relación es alta. Asimismo en la investigación realizada por Zegarra (2016), en cuanto al resultado de la hipótesis existe una correlación positiva y alta (0,750) entre las variables. Los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral fueron: un 44.4% de los encuestados indico que tiene regular nivel de desempeño laboral, el 39.7% indico que tiene un buen nivel de desempeño laboral y solo el 15.9% tiene un mal nivel de desempeño laboral, existiendo una relación positiva alta con la autopercepción de roles en trabajadores no asistenciales del hospital Hermilio Valdizan. Resultado que de igual manera presenta similitud y se relaciona con la investigación debido a que existe una relación positiva alta.

Conclusiones

La investigación concluyo que existe una moderada relación positiva entre las variables Régimen laboral CAS y desempeño laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existiendo una relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral del personal del Hospital de Chancay y SBS, 2016., es decir a mayor satisfacción del Régimen laboral CAS entonces mejor será su desempeño laboral del personal del Hospital de Chancay y SBS, 2016.

Referencias

Becerra, M. (2016). Motivación y el desempeño laboral del Personal del Gobierno Regional del Callao, (tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Cancino, S. (2014). Clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del Hospital Santa Rosa, (tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato I. (2009) Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2000) Administración de recurso humano. Recuperada de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato I. (2007) El capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw Hill.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Fernández, R. (2016) Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015. (Tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Martin, M. (2015), Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015 (tesis de grado) Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara (tesis postgrado). Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, República Bolivariana, Venezuela. Recuperada de: <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinan-te-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

Servir. (2011), El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Recuperada de: [http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca /Web/Cieza%20-](http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/Web/Cieza%20-)

Zegarra, J. (2016) Autopercepción y desempeño laboral en trabajadores no asistenciales del hospital Hermilio Valdizan, periodo 2016. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.