



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad  
Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Guzmán Portilla, Francisco (ORCID: 0000-0003-0872-0443)

**ASESOR:**

Mag. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**TARAPOTO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y a todos mis seres queridos que siempre están apoyándome y brindándome la confianza en la realización de mis objetivos y en especial a mi esposa Yohanna Azang García por ser la alegría de mis triunfos y por su entrañable compañía, que me reconforta, fortalece y me hace feliz.

Francisco

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a la escuela de post grado, a cada uno de los docentes, por haber compartido sus conocimientos, y paciencia que tuvieron para el que me servirá en el desarrollo y funciones encargadas en el trabajo para el desempeño profesional y cumplir las metas propuestas.

Agradezco a la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 de Tarapoto, por brindarme el permiso necesario para la realización de mi investigación y a los servidores públicos de la Institución por su apoyo para obtener los resultados.

El autor

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Francisco Guzmán Portilla, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, en 62 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Tarapoto, 17 de enero de 2020



.....  
Br. Francisco Guzmán Portilla  
DNI: 40041991

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
2.2 Variables y su Operacionalización. ....	11
2.3 Población, muestra y muestreo .....	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5 Procedimientos .....	16
2.6 Métodos de análisis de datos .....	17
2.7 Aspectos éticos .....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	30
Anexos .....	34
Matriz de consistencia .....	35
Instrumentos de recolección de datos.....	36
Validación de instrumentos .....	38
Constancia de autorización donde se ejecuto la investigación .....	44
Base de datos estadísticos.....	45
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	48
Acta de aprobación de originalidad .....	49

Informe de originalidad .....	50
Autorización final del trabajo de investigación.....	51

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de implementación del Régimen CAS del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.....	18
Tabla 2. Grado de inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.....	19
Tabla 3. Relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.....	20
Tabla 4. Prueba de la Correlación de Pearson implementación del Régimen CAS y la inestabilidad laboral.....	21

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de implementación del Régimen CAS del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.....	18
Figura 2. Grado de inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.....	19

## RESUMEN

El estudio tiene como objetivo, determinar la correlación entre el régimen CAS y la inestabilidad laboral en los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019. La investigación es básica, no experimental, con diseño de estudio correlacional. La población estuvo conformada por 442 servidores públicos que laboran en la institución bajo la modalidad de contrato CAS y la muestra fueron 65 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica utilizada es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Entre los resultados del estudio destaca que, el nivel de implementación es “Regular” siendo el de mayor porcentaje con un 56.9% (37); seguido del nivel “Alto” con un 43.1% (28). No se reportó ningún caso de implementación “Bajo”. El grado de inestabilidad del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; donde se observa que el grado de inestabilidad laboral es “alto” en un 84.6% (55) y “regular” en un 15.4% (10). Existe una correlación negativa “baja” entre la dimensión “remuneraciones” y la inestabilidad laboral ( $r = -0,331$ ;  $p=0.007$ ); “baja” entre las dimensiones “beneficios laborales” ( $r= -0,347$ ;  $p=0,005$ ) y “satisfacción general” ( $r = -0.333$ ;  $p=0,007$ ). El estudio concluye que existe una correlación negativa baja entre las variables régimen CAS e inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, que presenta un coeficiente de correlación de Pearson de  $-0,339$ .

**Palabras clave:** Régimen CAS, inestabilidad, inestabilidad laboral

## ABSTRACT

The study aims to determine the correlation between the CAS regime and job instability in public servants of the Executing Unit 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019. The research is basic, not experimental, with a correlational study design. The population was made up of 442 public servants working in the institution under the CAS contract modality and the sample was 65 workers who met the inclusion criteria. The technique used is the survey and as an instrument the questionnaire. Among the results of the study, it is worth highlighting that the level of implementation is “Regular” being the highest percentage with 56.9% (37); followed by the “High” level with 43.1% (28). No “Low” implementation cases were reported. The degree of instability of the public servant of the Executing Unit 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; where it is observed that the degree of labor instability is “high” in 84.6% (55) and “regular” in 15.4% (10). There is a “low” negative correlation between the “remuneration” dimension and job instability ( $r = -0.331$ ;  $p = 0.007$ ); “Low” between the dimensions “labor benefits” ( $r = -0.347$ ;  $p = 0.005$ ) and “general satisfaction” ( $r = -0.333$ ;  $p = 0.007$ ). The study concludes that there is a low negative correlation between the variable’s CAS regime and job instability of the public servant of the Executing Unit 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, which presents a Pearson correlation coefficient of -0.339.

**Keywords:** CAS regime, instability, labor instability

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Ordenamiento Jurídico del Perú (1993), hace mención en el Art. 22 que, el trabajo en sí, es un deber y al mismo tiempo un derecho que tiene la persona como parte de su realización y es la base del bienestar social. En su art. 23 refiere que la relación laboral no limita el derecho constitucional del trabajador, tampoco lo desconoce o rebaja su dignidad, por lo tanto, la estabilidad laboral que de ella se genera, es un derecho esencial de todo ciudadano, derecho a conservar su puesto, a sentirse seguro, contando para ello como única fuente de ingresos, cubriendo las necesidades de toda una familia, por lo que surge la pregunta: porque el trabajador del Decreto Legislativo N° 1057 continua sin ese derecho. A nivel internacional, la competencia laboral viene acompañado de un sistema de contratación adaptable que viene de la mano con un aumento en la inestabilidad laboral. Algunos escritores observaron los efectos de la incertidumbre laboral de los servidores públicos en su lugar de trabajo, notando un aumento de insatisfacción laboral y lo que no se entrega a la entidad, alentando en abandonar ésta e influenciando en la actitud del trabajador. A nivel nacional, algunas entidades públicas no se encuentran muy bien remuneradas por el Estado y no contando con visto bueno por la ciudadanía ya que su atención es el segundo peor de América Latina debido a la insatisfacción laboral que los trabajadores públicos poseen frente al Régimen CAS cuyo mandato legislativo es la 1057. La U.E 404 II-2 de Tarapoto, constituida el 06/01/1986 como Hospital de Tarapoto, estando a cargo del Dr. Juan B. Lozano, fue fabricado su primer equipo de salud, en el año 28/06/1986 integrándose el servicio del Instituto Peruano de Seguridad Social, el 03 de septiembre del año 2007, a partir de esta fecha se rectificó el hospital. Además de manera operativa que se encuentra vinculado con la Red Nacional de Asistencia de Salud, este es perteneciente a la DIRES. El hospital tiene categorización o cual está asignado a la población de Tarapoto, ofrece servicios dirigidos a la salud. En la Actualidad, el Hospital de Tarapoto, está considerado como Hospital de Mediana Complejidad, Nivel II-2, creado como unidad ejecutora, el 09 de diciembre del año 2010, mediante la promulgación de la Ley N° 29626, ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2011. A nivel institucional, se evidencia que en la actualidad el contrato (CAS) en su totalidad inestables laboralmente, ocasionando insatisfacción. Por lo tanto, es importante que la institución brinde a los trabajadores contratos semestralmente, sobre todo a aquellos que hayan superado el periodo de prueba existente o por lo menos los

3 años consecutivos de trabajo en el Hospital II-2 de Tarapoto, sin pasar el año fiscal. Como parte de la problemática que se plantea “Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la U.E- Hospital II-2 Tarapoto, 2019”, asimismo se realiza esta investigación, cuya finalidad es dar a conocer las brechas existentes de una inadecuada política y del recurso humano, planteado en su modernización de la gestión para el año 2021.

Luego, de ver la realidad problemática, se presenta los trabajos previos. En el contexto Internacional, Galván, S. (2016), *Inestabilidad Laboral en el Sector Público, en relación a los dos años de contrato*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, diseño descriptivo simple; el tipo de muestra que se empleo es el no probabilístico, tomando en cuenta 30 empleados del sector público de la Corte Provincial de Justicia, técnica la encuesta y el instrumento la entrevista para cada uno. Llegando a la siguiente conclusión, que la inestabilidad laboral que vienen atravesando los servidores públicos en el Ecuador, no solo viene afectando a las personas y a sus familias sino también al propio estado ya que un personal que viene laborando por dos años consecutivos y capacitado tenga que ser reemplazado por otro servidor que no cuenta con los mismos conocimientos. Según Benítez, D. (2019), *Inestabilidad Laboral en los Funcionarios Públicos de la Carrera Administrativa respecto de los nombramientos provisionales*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Tipo cuantitativo de corte transversal; el tipo de muestra que se empleo es el no probabilístico, tomando en cuenta 30 encuestas a los Funcionarios Públicos de distintas Instituciones y sobre todo a Funcionarios del Consejo de la Judicatura entre ellos jueces, ayudantes judiciales, asistentes administrativos de instituciones como Ministerio de Trabajo, Turismo, de Educación entre otros; y 05 entrevistas el cual consistió en el diálogo directo sobre la problemática de estudio, estas entrevistas fueron aplicadas a 05 profesionales especializados en temas de derechos laborales, estabilidad laboral y temas como los tipos de nombramientos que existen en la función pública. Llegando a la siguiente conclusión, que los nombramientos provisionales es otro tipo de inestabilidad laboral al Servidor Público, ya que sus autoridades deciden discretamente desvincular las relaciones laborales de forma intempestiva al trabajador. Por otro lado se evidencia en la investigación la percepción de los Servidores Públicos, con la inestabilidad laboral y

el crecimiento profesional, quedando claramente evidenciado que al estado poco o nada le interesa los derechos de los mismos. Asimismo, Salcedo, K. (2016), *Reforma al Régimen Laboral, respecto al desarrollo de las audiencias, porque no se ajustan al principio de celeridad y el debido proceso causando perjuicio al trabajador*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Tipo de investigación socio-jurídico y hermenéutica jurídica, utilizando los métodos, científico, analítico, estadístico, exegético y comparativo; el tipo de muestra que se empleo es el no probabilístico, tomando en cuenta 30 encuestas a los profesionales de Derecho y Funcionarios judiciales concedores de la problemática; y 05 entrevistas el cual consistió en el diálogo directo sobre la problemática de estudio, estas entrevistas fueron aplicadas a 05 autoridades inmersas con el tema de estudio. Llegando a la siguiente conclusión, que la no se viene cumpliendo dentro de las controversias individuales; con lo establecido en la Constitución de Ecuador, en su art. 169: Donde se determina que la norma procesal siendo un mecanismo para la realización de justicia, donde debe se debe de actuar con celeridad y garantías del debido proceso y no pasar hasta 1 año existiendo hasta 02 audiencias en las que se debe de presentar las pruebas relevantes sobre la controversia individual al trabajo, por otro lado la legislación laboral en Panamá ajusta un procedimiento de simplificación el cual es resuelto en una sola audiencia. En el contexto Nacional, Mamani, N. (2017), *La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar QALIWARMA*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú. La tesis presenta un perfil cuantitativo, tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental; la población para el presente estudio fueron los 76 Monitores de Gestión Local (MGL) del PNAE QALIWARMA, utilizando un tipo de muestra el no probabilístico siendo un total de 30 MGL del PNAEQW, utilizándose para el estudio dos cuestionarios alternativos múltiples para cada variable atribuyéndose una con 21 y 20 ítems, siendo la técnica de las encuestas y cuyo instrumentos fue la inestabilidad laboral y qaliwarma, el cual fue validado por un jurado experto, midiendo así la solidez interna a través del Coeficiente de fiabilidad el alpha de Crombach (0.89). La conclusión más importante el cual se relaciona a mi estudio es que si existe una inestabilidad laboral alta entre los monitores locales de la ciudad de Cusco. Según Carbajal, K. (2018), *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de*

*Abancay*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Apurímac, Perú. La tesis presenta un tipo descriptivo y diseño correlacional no experimental; el tipo de muestra que se empleo es el probabilístico, tomando en cuenta 260 trabajadores de régimen 276 y 245 trabajadores de régimen 1057, la población fue de 505 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017, utilizando la técnica de la encuesta, con instrumento de un TEST cuestionario de preguntas. Concluyó que más importante que de la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017 no se encuentran a gusto con los beneficios y salarios que perciben por el trabajo realizado. Por su parte, Paucar, H. (2018), *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La tesis es un tipo de investigación básica, correlacional, cuantitativa; diseño no experimental transversal. Conformado por 98 personas contratados en la modalidad de CAS del sector público 2018 como fuente poblacional y de muestreo siendo un estudio censal utilizado ya que se incluye toda la población. La encuesta como técnica el cual fue empleado para recoger la información y los cuestionarios fueron los instrumentos para recolectar dicha información y siendo estos validados por juicios de expertos y midiendo así la solidez interna a través del Coeficiente de fiabilidad el alpha de Crombash (0.89). Concluyendo como parte importante que estadísticamente que hay relación baja y directamente proporcional entre las variables presentada para este estudio. De igual forma, Vargas, A. (2017), *Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios — CAS*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La tesis presenta un tipo de investigación básica, cuantitativa, no experimental de diseño correlacional. Población 100 trabajadores contratados por la Norma Legislativa N° 1057, 10 especialistas con características parecidas que son conocedores en derecho laboral y por 100 contratos que fueron elaborados bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 1057, toda la población laboran en la UGEL N° 02 de San Martín de Porres; las muestras tomadas de una población de 100 trabajadores contratados por la Norma Legislativa N° 1057 solo fueron considerados 06 trabajadores CAS que cuentan entre 01 a 04 años de experiencia bajo esta modalidad; de una población de 10 especialistas con características parecidas que son conocedores en derecho laboral solo fueron considerados 06 especialistas que cuentan de 02 a 06 años de experiencia

en la línea de investigación del presente estudio y de una población de 100 contratos que fueron elaborados bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 1057, solo se consideró 01 contrato ya que están elaborados bajo la misma normativa y solo varía el nombre del trabajador, sueldo y cargo. Condezo (2013), *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. (Tesis de maestría). Lima – Perú. Investigación cuantitativa, de corte transversal, diseño descriptivo simple. Técnica entrevista, instrumento ficha de entrevista. Concluye que el estado como fuente que se inculca en una institución encargada de atender los derechos de proteger la salud del ciudadano, está en cada uno de nosotros por ende a mostrar apoyo, sin embargo el personal contratado de la salud es la persona que lo necesita, hoy en día se cuenta con 20 administrativos esto es de naturaleza laboral en su contenido representando la esencia de la laboral de esta persona, en el vigor del régimen del CAS se define los derechos del trabajador bajo el régimen de servicio y no de personal, por consiguiente el derecho laboral no siempre asegura en su totalidad ni el beneficio que tiene que ser siempre. En el contexto local, Coronado-Ramírez, K-P. (2017), *Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. La tesis presenta un tipo de investigación explicativa, de diseño no experimental, transversal, correlacional – causal. Para ello se usó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, con una muestra de 61 colaboradores. De esta manera se llegó a concluir que según la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, esto debido a que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación. En el ámbito local no se cuenta con más tesis relacionada a mi tema materia de investigación, por lo que se exhorta a que se siga incentivando más el tema de la inestabilidad laboral con respecto al Régimen CAS.

Respecto a la fundamentación teórica, las características de la primera variable tratan del Régimen CAS el cual aparece cuando se firmó el acuerdo de Promoción Comercial entre el EE. UU y Perú, siendo necesario una regularización en el ámbito laboral de acuerdo a los convenios del OIT y de la propia Constitución del año 1993, es así que el 28/06/2008 brindando así varias resoluciones, apareciendo así el D.L N° 1057, el 29

de junio del año 2008. El decreto legislativo N° 1057 es un CAS, cuya finalidad, hace mención como objetivo la de garantizar la permanencia de tener un trabajo estable y poder tener beneficios como es el ascenso de acuerdo al tiempo de servicio esto se da en base a los principios y metas que el ser humano pueda desempeñar, como la igualdad de oportunidades (Principio del Derecho Laboral) y profesionalismo en administración pública. Concepto que brinda la ley SERVIR al Régimen CAS, es un convenio especial entre una persona natural con el estado, brindando solamente para el Sector Público, rigiéndose al D.L N° 1057; este contrato no se encuentra bajo el entorno de ley administrativa D.L N° 276 y del Régimen Privado D. L N° 728.

Asimismo, la ley N° 29849 describe la supresión progresiva del régimen especial del D.L N°1057 inculcada a los trabajadores, publicada 06 de abril del 2012, donde se refiere a la eliminación del Decreto Legislativo 1057 produciéndose incremento en el año 2013 al nuevo Régimen del Servicio Civil. Anualmente el sector público deberá establecer la proporción de a un nuevo régimen. Ley N° 29849 en su artículo 03, conceptualiza el término CAS como una de las modalidades especiales de contratación laboral que tenga que ver con el Estado. Menciona que el D.L 1057, de carácter transitorio y esto no se regula a la base de la carrera administrativa. Asimismo, dicho reglamento no contempla el contrato financiero de las entidades en participación internacional, ni convenios administrados por recursos peruanos para personal calificado, contratos del Fondo de Apoyo, contratos con modalidades formativas laborales y los contratos de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría u otra contratación de servicios autónomos realizados para otra entidad. Fundamentales de la Ley Servir es su ingreso laboral, que se debe realizar a través de concurso público, está diseñado en el perfil de requerimiento que debe tener la profesión llámese el perfil de convocatoria.

Según, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), señaló las etapas de postulación “Preparatoria, Convocatoria, Selección, Suscripción y registro del contrato (p.5). Se dan mediante las evaluaciones de currículum vitae, esto a su vez consta de una evaluación curricular que es definida por la (SUNEDU) o SERVIR. Según el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016), refiere que los procesos para poder trabajar bajo esta modalidad, está sujeta a la selección que se da en el talento humano, a través de una prueba de conocimientos y entrevista; consta de tres fases:

evaluación curricular, evaluación de conocimientos y psicológico, finalmente la entrevista personal (p.6). El Régimen CAS para el presente estudio se evaluó como primera dimensión la Remuneración donde el D.L N° 1057 solo hace mención que todos los trabajadores del CAS deben contar con una retribución salarial mensual y no debiendo de ser menor a la remuneración mínima vital, no existiendo escalas remunerativas aprobados para este régimen, donde a través de los indicadores se medirá el nivel de expectativa sobre la remuneración, si existe una equidad en el sueldo acorde a otros trabajos similares y sobre el aumento de sueldo de acuerdo a la labor que realiza.

Como segunda dimensión, se tiene a los beneficios laborales: El D.L N° 1057 hace mención que todos los trabajadores del CAS deben de contar con 30 días de vacaciones remuneradas; licencias por paternidad y maternidad y otras, para ello es importante considerar el siguiente indicador que es el conocimiento y oportunidad de mejora en los beneficios laborales. Como ultima dimensión para la variable Régimen CAS esta la evaluación y capacitación; la norma del D.L N° 1025 “Normas de la Evaluación y Capacitación y rendimiento para el Sector Público” establece reglas del personal al servicio del Estado, es decir, parte de su estabilidad laboral dentro del sector público está la Capacitación y Evaluación permanentemente para así ser competentes y eficientes en las Instituciones. La Evaluación es un proceso indispensable, integrado, sistemático y continuo, el que medirá en conjunto el rendimiento del personal, con el finde cumplir las metas de cada institución del Estado, las evaluaciones se brinda acorde a las funciones que cuenta cada personal. La Capacitaciones se brindan para el desarrollo del profesional, el que ayudará a poseer un buen desempeño y mejoramiento de sus capacidades mejorando los servicios y lograr las metas de las instituciones.

Para ello es importante considerar los siguientes indicadores, el nivel de capacitación que recibe cada servidor público, el nivel de eficiencia de la capacitación y evaluación brindada al servidor público, y el logro de metas en las labores habituales del trabajo por medio de las capacitaciones y evaluaciones. Otra variable en estudio es la inestabilidad laboral de acuerdo al Ordenamiento Jurídico del Perú hace mención que en su Artículo 22 que el deber del trabajo es cumplir y un derecho a ejercer, con un fin en propósito como personas y esto a su vez tiene un bienestar social por lo que se sobreentiende que el trabajo no es un deber sino un derecho que toda persona tiene el

cual bajo ninguna excusa se le puede impedir laborar. Por otro lado vale recalcar que los puestos de trabajo ganado por un trabajador, mucho más si cuenta con muchos años de servicio en la entidad tenga sufrir una inestabilidad laboral ya que esto no solo le afecta al ciudadano también a su familia el cual no podrá cubrir o tapar sus necesidades. Por lo que se puede definir que la inestabilidad laboral en la institución en estudio es una verdad amarga ya que el servicio (CAS) se dan en plazos determinados siendo estos renovables, y por el cual viene afectando emocionalmente a todos los servidores públicos.

La inestabilidad conlleva a estímulos, condiciones o situaciones al trabajador generando estrés el cual viene relacionado en sus dimensiones: Como malestar en los servidores públicos que se da a través de una manifestación negativa, el cual afecta al trabajador como producto de las condiciones psicológicas y sociales (Leibovich y Otros, 2006), contando para ello con los siguientes indicadores, intercambio de puesto, el Nivel de remuneración frente a necesidades personales y familiares y el nivel de remuneración frente a la labor que realiza. Como segunda dimensión es el Enojo es un sentimiento de exaltación variable, desde una ligera ira hasta una furia excesiva, acompañado por el proceso neuroendocrinas y el sistema nervioso (Spielberger, 2001, cit. en Leibovich y Otros, 2006), contando para ello con los siguientes indicadores, el nivel de estado de ánimo en los servidores públicos, el grado de disconformidad por el no reconocimiento por la metas logradas en la institución y el nivel de estrés relacionado al trabajo que realiza los servidores públicos. Como última dimensión para la variable Inestabilidad Laboral es la Satisfacción General (Profesional y Laboral) que de acuerdo al autor es un aspecto del factor psicosocial (familia, barrio, vivienda, etc) (Leibovich y Otros, 2006).

En el aspecto profesional se hace de referencia primordial de cómo actúan los servidores públicos con las condiciones de trabajo que la Unidad Ejecutora del Hospital II-2 de Tarapoto les brinda a cada uno, en sentido de objetivos logrados, la autoestima y su realización profesional en la Institución; y en satisfacción laboral de cómo el empleador públicos se sienten trabajando en sus múltiples labores para la UE del Hospital II-2 de Tarapoto, contando con los siguientes indicadores sobre el conocimiento del nivel de satisfacción en la parte profesional y laboral de cada servidor público frente a un aumento en su sueldo.

Cuando los servidores públicos de esta unidad ejecutora se sienten insatisfechos frente a una inestabilidad laboral que brinda un régimen CAS, presentan actitudes negativas en consecuencia el propósito de esta investigación como problema general es Determinar ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019?, el cual se sistematiza los siguientes problemas específicos ¿Cuál es el nivel de implementación del Régimen laboral CAS?; ¿Cuál es el grado de Inestabilidad Laboral del Servidor Público?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de dicho nosocomio?.

La presente investigación es conveniente debido a la importancia del valor agregado en donde las variables ayudará a la interpretación sobre el problema que presenta un Régimen CAS y por qué se justifica su estudio, otorgando posibles soluciones, y que a futuro nos permita resolver esta problemática; la relevancia social de la presente investigación nos permitirá evaluar el Régimen CAS en relación a la Inestabilidad laboral, quienes a través de los resultados los beneficiados serán los servidores públicos de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; el valor teórico de nuestra investigación, brindara resultados que pueden ser utilizados por el estado para mejorar el régimen CAS, otorgando posibles soluciones y que a futuro nos permita resolver esta problemática, con respecto a una progresiva y mejoría de los trabajadores y una buena gestión pública. Los trabajadores asumen su función con estrés laboral atrayendo malestar, enojo y una insatisfacción general; cuenta con una implicancia practica ya que los resultados que nos brinde al aplicar el instrumento ayudará a que el problema que se presenta en el Régimen CAS con relación a la inestabilidad laboral en la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, y poder así aportar a la mejora continua de los trabajadores y una buena gestión pública. Con esta investigación se demostrará que los trabajadores cuentan con un estrés laboral atrayendo malestar, enojo y una satisfacción general; y como utilidad metodológica la investigación con los resultados nos brindara y nos dará una mayor profundidad sobre la problemática que se presenta con el Régimen CAS en relación a la Inestabilidad Laboral y que pueda ser un peldaño más para acabar con el problema social y en beneficio a los trabajadores y en cuanto a su utilidad metodológica la aplicación de esta investigación se aplicara la entrevista y la guía de un cuestionario a los Servidores Públicos en la institución en estudio.

Del problema general y de los problemas específicos se plantea como objetivo general la de establecer la relación entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019 y el planteamiento de los objetivos específicos son: Identificar el nivel de implementación del Régimen laboral CAS, Identificar el grado de Inestabilidad Laboral del Servidor Público y analizar la relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la entidad en estudio.

En cuanto a nuestra hipótesis general sostenemos que: Existe relación positiva y significativa entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019. Y como hipótesis específicas: Hipótesis específica 1, el nivel de implementación del Régimen laboral CAS del nosocomio es alta; en la hipótesis específica 2 se establece si el grado de inestabilidad laboral del servidor público de dicha institución es alto; y para la Hipótesis específica 3, se detalla si existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la institución en estudio.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

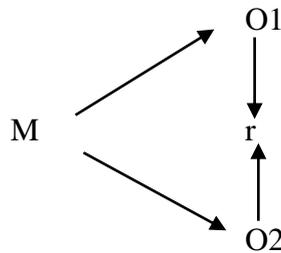
#### Tipo de estudio

De tipo básica, ya que se recolecto información existente para la solución de la problemática encontrada (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.93).

#### Diseño de investigación

No experimental, de corte transversal, correlacional, responde a cada uno de los objetivos propuesta en esta investigación; se midió ambas variables; el Régimen CAS y la Inestabilidad laboral de los Servidores Públicos de la institución en estudio (Hernández, et al, 2014, p.93)

El diagrama esquemático:



Dónde:

M : Muestra, Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

O<sub>1</sub> : Variable 1, régimen CAS

O<sub>2</sub> : Variable 2, Inestabilidad Laboral

r : Relación

### 2.2 Variables y su Operacionalización.

**Variable 1:** Régimen CAS

**Variable 2:** Inestabilidad laboral

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Régimen CAS</b>	Decreto Legislativo N° 1057, define: CAS es la modalidad especial del derecho administrativo, que está representado por normas sujeto de la ley, en cuanto a las carreras administrativas. (2008)	La variable Régimen CAS de la presente investigación, se encuentra determinada por las tres dimensiones como el de remuneraciones, beneficios laborales y capacitación y evaluación.; se midió mediante un cuestionario el cual consta de 9 items.	Remuneraciones	- Nivel de expectativa sobre la remuneración.	Ordinal
				- Equidad en el sueldo acorde a trabajos similares.	
			Beneficios Laborales	- Aumento de sueldo de acuerdo a la labor que realiza.	
				- Conoce de otros beneficios laborales	Ordinal
			Capacitación y evaluación	- Oportunidad de mejora en los beneficios laborales.	
				- Eficiencia de la capacitación y evaluación realizada al servidor público.	Ordinal
<b>Inestabilidad laboral</b>	Probs y Leibovich definen como la percepción a la inseguridad en la continuidad del propio trabajo, en un momento dado el cual viene siendo amenazado. (2004, 2006).	La variable Inestabilidad laboral de la presente investigación, se determinará por tres dimensiones: malestar, enojo y satisfacción general; para identificar el grado se midió en una escala de likert, el cual consta de 9 items.	Malestar	- Logro de metas en las labores habituales del trabajo por medio de las capacitaciones y evaluaciones.	
				- Mejora de un puesto de trabajo.	Ordinal
			Enojo	- Nivel remunerativo acorde a la labor que realiza.	
				- Afección de estado de ánimo por despido de servidores públicos	Ordinal
Satisfacción General (Profesional y Laboral)	- Grado de disconformidad por el no reconocimiento por las metas logradas en la institución.				
	- Nivel de estrés relacionado al trabajo que realiza los servidores públicos.	Ordinal			
				- Cumplimiento de metas y objetivos le permite tener satisfacción profesional y laboral.	
				- Conocimiento del nivel de satisfacción en la parte profesional y laboral de cada servidor público frente a un aumento en su sueldo.	

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

Conformado por 442 servidores Públicos que laboran en la Institución bajo modalidad de contrato CAS (Fuente: oficina de recursos humanos del nosocomio), el cual se detalla a continuación:

#### Población de servidores públicos de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto

Varones	Mujeres
141	301

*Fuente:* Base de datos del U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

### Muestra

Estuvo conformado por todos los servidores Públicos con 3 años de contratación como mínimo por el Régimen CAS, que son aproximadamente 65 servidores públicos (Fuente: oficina de recursos humanos del nosocomio).

#### Muestra de servidores públicos de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto con 03 años de contratación como mínimo en el régimen CAS

Varones	Mujeres
25	40

*Fuente:* Base de datos del U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

### Muestreo

No probabilístico Intencionado al estudio.

### Criterios de selección

Los Servidores Públicos deben de contar como mínimo con 03 años de contratación por el Régimen CAS.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### Técnica

Se aplicó la encuesta, permitió recabar información que proporcionaron los trabajadores y garantizó la obtención de datos directamente de la fuente.

## **Instrumentos**

El cuestionario, se diseñó 2 instrumentos o cuestionarios. El cuestionario se entregó a los encuestados e incluyó una serie ordenada y congruente conforme a las preguntas que fueron detalladas con imparcialidad, transparencia y exactitud, el mismo que fue llenado con honestidad por los Servidores Públicos.

Referente al instrumento de implementación del régimen CAS desde la percepción del usuario, el cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones: remuneraciones, beneficios personales, evaluación y capacitación; cada dimensión está conformado por 3 ítems, haciendo un total de 9 ítems del instrumento. Para identificar el nivel de implementación del régimen laboral cada ítem tuvo un puntaje, donde el puntaje 1 tenía la valoración de totalmente en desacuerdo, hasta 5 que es totalmente de acuerdo- De esta valoración se obtuvo la siguiente categorización:

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Baja	9 – 20 ptos
Regular	21 – 32 ptos
Alto	33 – 45 ptos.

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Valoración</b>		
		Baja	Regular	Alta
Remuneraciones	Del 01 al 03	3 – 7	8 – 11	12 - 15
Beneficios personales	Del 04 al 06	3 – 7	8 – 11	12 - 15
Evaluación y capacitación	Del 07 al 09	3 – 7	8 – 11	12 - 15

Referente al instrumento de inestabilidad laboral, el cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones: malestar, enojo y satisfacción general; cada dimensión está conformado por 3 ítems, haciendo un total de 9 ítems del instrumento. Para identificar el grado de inestabilidad laboral cada ítem tuvo un puntaje donde el puntaje 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. De esta valoración se obtuvo la siguiente categorización:

Niveles	Intervalo
Alto	9 – 20 ptos
Regular	21 – 32 ptos
Bajo	33 – 45 ptos.

Dimensiones	Ítems	Valoración		
		Deficiente	Regular	Eficiente
Malestar	Del 01 al 03	3 – 7	8 – 11	12 - 15
Enojo	Del 04 al 6	3 – 7	8 – 11	12 - 15
Satisfacción general	Del 7 al 9	3 – 7	8 – 11	12 - 15

### Validez

Se realizó a través del juicio de expertos, para tal efecto se selecciona a un grupo de expertos, con grado de Doctor o Magister (metodólogo), con la finalidad de conocer el tema de la investigación. Con la finalidad de tener la aceptación, y el contenido considerado en la validez del instrumento.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Régimen Cas	1	metodólogo	47	Existe suficiencia
	2	metodólogo	43	Existe suficiencia
	3	metodólogo	48	Existe suficiencia
Inestabilidad Laboral	1	metodólogo	47	Existe suficiencia
	2	metodólogo	43	Existe suficiencia
	3	metodólogo	48	Existe suficiencia

*Fuente:* Fichas de juicio de Expertos

Los instrumentos fueron validados por tres expertos mencionados anteriormente. El resultado arrojó un promedio de 46.0, representando el 92.0% de concordancia entre jueces, lo que indica que si tienen validez y pueden ser aplicables.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento de la variable Régimen CAS e Inestabilidad Laboral, se calculó a través del análisis de 9 ítems del test a través del Alfa de Cronbach. En ese sentido para la variable de implementación del régimen CAS se obtuvo como resultado 0,781 y para la variable de inestabilidad laboral se tuvo resultado 0,873; dichos resultados al ser superior a 0,75, evidencian que si confiables y aptos para su aplicación.

### **2.5 Procedimientos**

- Para la investigación lo primero que se planteo fue las variables a estudiar siendo el régimen CAS y la inestabilidad laboral, el cual se tomó como un problema de investigación ya que se viene presentando en varias entidades del estado, de este modo obtuvo los datos empíricos.
- Se recolecto información de fuentes primarias y secundarias para profundizar la investigación con el soporte de teorías relacionadas al tema.
- Posteriormente se realizaron las validaciones de las encuestas a los especialistas el cual se tuvo con la venia de tres metodólogos.
- Se obtuvo resultados mediante la tabulación.
- Se hizo uso de la estadística descriptiva con el cual se corrobore el efecto con los datos y la comprobación de los autores contando con la estadística SPSS y el Alfa de Cronbach.
- Finalmente, se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas y para ejecutar la hipótesis del estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, describiendo los siguientes valores de correlación:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* elaboración propia

## 2.7 Aspectos éticos

Se procedió a la obtención de los permisos correspondientes, con aporte del directo, de los servidores públicos de la Institución se solicitó el soporte para el llenado del Cuestionario, respetando la confianza y su intimidad acerca de los resultados de cada uno de los involucrados en la investigación.

### III. RESULTADOS

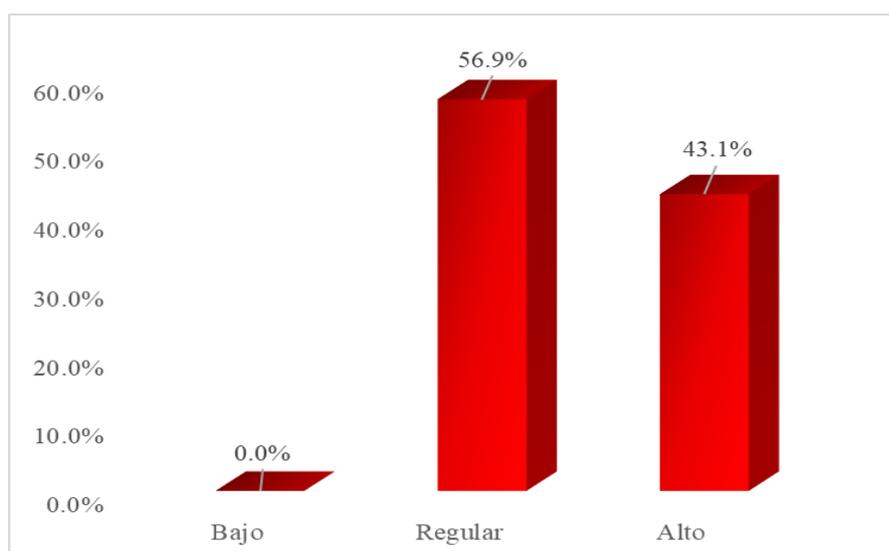
#### 3.1. Nivel de implementación del Régimen laboral CAS del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

**Tabla 1**

*Nivel de implementación del Régimen laboral CAS del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.*

Niveles	Intervalo	Nº	%
Bajo	9 – 20	0	0.0%
Regular	21 – 32	37	56.9%
Alto	33 – 45	28	43.1%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.



**Figura 1.** *Nivel de implementación del Régimen CAS del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.*

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

**Interpretación:** De la tabla y figura 1, se observa el nivel de implementación del régimen laboral CAS en la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; donde se observa que el nivel de implementación es “Regular” siendo el de mayor porcentaje con un 56.9% (37); seguido del nivel “Alto” con un 43.1% (28). No se reportó ningún caso de implementación “Bajo”.

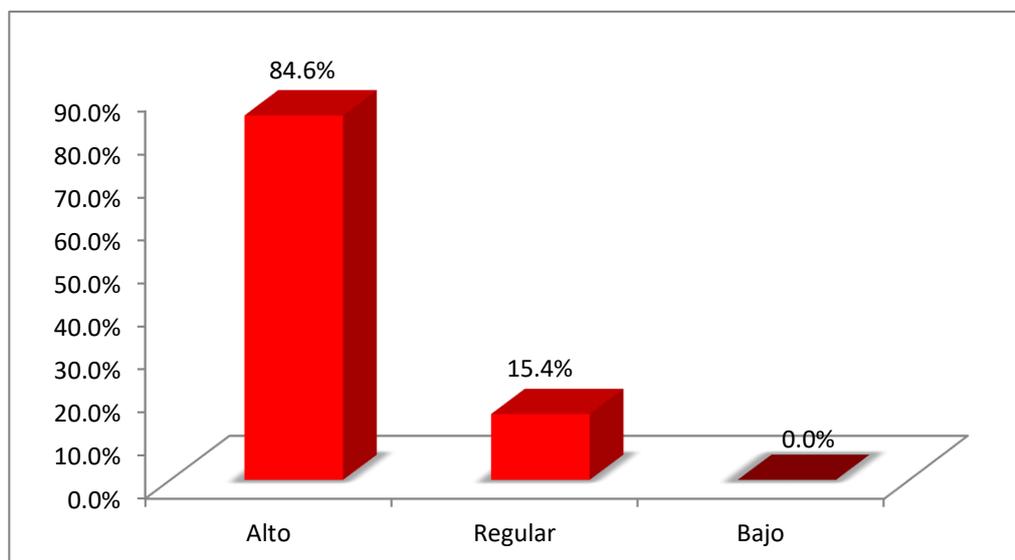
### 3.2. Grado de inestabilidad laboral del servidor público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

**Tabla 2**

*Grado de inestabilidad laboral del servidor público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019*

Niveles	Intervalo	N°	%
Alto	9 – 20	55	84.6%
Regular	21 – 32	10	15.4%
Bajo	33 – 45	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019



**Figura 2.** *Grado de inestabilidad laboral del servidor público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019*

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

**Interpretación:** De la tabla y figura 2, se observa el grado de inestabilidad del servidor público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; donde se observa que el grado de inestabilidad laboral es “alto” en un 84.6% (55) y “regular” en un 15.4% (10).

### 3.3. Relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.*

CORRELACIONES		Remuneraciones	Beneficios laborales	Evaluación y capacitación	Inestabilidad laboral
Remuneraciones	Correlación de Pearson	1.00	,984**	,983**	-,331**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.007
	N	65	65	65	65
Beneficios laborales	Correlación de Pearson	,984**	1.00	,988**	-,347**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.005
	N	65	65	65	65
Evaluación y capacitación	Correlación de Pearson	,983**	,988**	1.00	-,333**
	Sig. (bilateral)	0.00	0.00		0.007
	N	65	65	65	65
Inestabilidad laboral	Correlación de Pearson	-,331**	-,347**	-,333**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.007	0.005	0.007	
	N	65	65	65	65

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

**Interpretación:** Se observar el coeficiente de correlación de Pearson, el cual nos indica que existe una correlación negativa “baja” entre la dimensión “remuneraciones” y la inestabilidad laboral ( $r = -0,331$ ;  $p = 0,007$ ); “baja” entre las dimensiones “beneficios laborales” ( $r = -0,347$ ;  $p = 0,005$ ) y “satisfacción general” ( $r = -0,333$ ;  $p = 0,007$ ).

### 3.4. Relación entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.

**Tabla 4**

*Prueba de la Correlación de Pearson implementación del Régimen CAS y la inestabilidad laboral*

		Implementación Régimen CAS	Inestabilidad laboral
Implementación Régimen CAS	Correlación de Pearson	1	-,339
	Sig. (bilateral)		,006
	N	65	65
Inestabilidad laboral	Correlación de Pearson	-,339	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	65	65

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

*Fuente:* sistema SPSS v.25

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se puede constatar que existe correlación “negativa baja” por tener un “r” de Pearson -0,339, entre la variable “Régimen CAS” y “Inestabilidad laboral”, por lo que nos permite inferir que se acepta la Ho: El régimen CAS no se relaciona significativamente con la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019 y se rechaza la H<sub>1</sub>.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados evidencian un valor de coeficiente de correlación de Pearson de -0,121, en ese sentido existe una correlación negativa entre las variables de estudio, al contrastar con el estudio de Galván (2016), si bien es cierto, no muestra correlación, concluye que, la inestabilidad laboral que vienen atravesando los servidores públicos en el Ecuador, no solo viene afectando a las personas y a sus familias sino también al propio estado ya que un personal que viene laborando por dos años consecutivos y capacitado tenga que ser reemplazado por otro servidor que no cuenta con los mismos conocimientos.

Asimismo, Benitez (2019), concluyó que, los nombramientos provisionales es otro tipo de inestabilidad laboral al Servidor Público, ya que sus autoridades deciden discretamente desvincular las relaciones laborales de forma intempestiva al trabajador. Por otro lado, se evidencia en la investigación la percepción de los Servidores Públicos, con la inestabilidad laboral y el crecimiento profesional, quedando claramente evidenciado que al estado poco o nada le interesa los derechos de los mismos.

La Ley del Servicio Civil, según lo refiere la Presidencia de Consejos de Ministros (2013) los servidores públicos que se encuentren bajo el régimen laboral N° 1057, comúnmente conocido como (CAS), según su normativa refiere que, a que pueden gozar de los múltiples beneficios esto se da mediante su desempeño. A esto se suma, otros beneficios sociales como recibir gratificaciones al año (julio y diciembre), siendo igual a una retribución percibida, y de la CTS, correspondiente a una retribución por cada año de labor brindada en la institución, en una jornada de 48 horas. A esto se suma, capacitaciones, mejora en su remuneración y ascenso. Estas mejoras laboralmente se realizan en función del deber que tienen los trabajadores, es decir, en base al mérito alcanzado. (p.1)

Las entidades públicas han venido implementando esta Ley de manera progresiva, tomando en cuenta algunas prioridades que da el Estado. Mientras tengas el servicio de contrato bajo el régimen del contrato y la culminación del proceso; situación que desde la percepción del 56,9% (37) de los trabajadores, el nivel de implementación del régimen laboral CAS en la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, es “Regular”, seguido de un 43.1% (28) que considera que es “Alto”. Esto podría ser debido, a que ellos

consideran que la remuneración que perciben mensualmente en su mayoría cubre sus expectativas, se ajusta a la labor que realiza o se encuentra acorde a otros trabajos similares; las capacitaciones y evaluaciones brindadas son eficientes y permiten el logro de sus metas,

Este resultado guarda cierta relación a lo reportado por Coronado-Ramírez (2017), concluye que, la percepción de los colaboradores en cuanto a la Contratación Administrativa de Servicio es regular en un 67% mientras el 13% considera inadecuadas y el 20% adecuadas; esto puede deberse a que consideran que los concursos públicos son asertivos, las capacitaciones recibidas para asumir las funciones del puesto no son en su totalidad, asimismo, los cambios de puestos no están regularizados, por lo que su desempeño se hace dificultoso.

Al respecto, Palomino (2016), refiere que, frente a los argumentos planteados por diversos autores, existe falencia en el sistema de contrataciones de personal en el Perú, ya que cuenta con diferente régimen de contratación, entre ellos el régimen especial CAS, que ha generado dificultades de contratación y sembrado el desconocimiento y el derecho de poder laboral, esto se da trasgrediendo las normas. De acuerdo al Ordenamiento Jurídico del Perú hace mención que en su Artículo 22 que el trabajo es un deber que cumplir y un derecho a ejercer, es un medio de realización como personas y es base del bienestar social, por lo que se sobreentiende que el trabajo no es un deber sino un derecho que toda persona tiene el cual bajo ninguna excusa se le puede impedir laborar. Por otro lado, vale recalcar que los puestos de trabajo ganado por un trabajador, mucho más si cuenta con muchos años de servicio en la entidad tenga sufrir una inestabilidad laboral ya que esto no solo le afecta al ciudadano también a su familia el cual no podrá llevar un sustento familiar. Se puede definir que la inestabilidad laboral en la institución en estudio es una verdad amarga ya que los contratos administrativos de servicios (CAS) son a plazo determinado siendo estos renovables, y por el cual viene afectando emocionalmente a todos los servidores públicos.

En relación a la variable de la inestabilidad laboral De Witte (2005) hace mención en su estudio que los efectos que produce los cambios socio-económicos en el mundo, frente a la percepción de inestabilidad laboral, tanto objetiva como subjetiva, afectarían de manera significativa a la población económica activa siendo éste

fenómeno considerado importante ya que afectaría negativamente sobre los colaboradores, afectado inclusive el compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) hace mención que el compromiso organizacional es la percepción que tiene el colaborador respecto a la organización, en ese sentido el resultado de su percepción determinara su continuidad laboral, así mismo va depender de otros factores secundarios para que tomen una decisión, siendo uno de estos la estabilidad, remuneraciones y la motivación.

Meyer y Allen (1991), definieron 3 elementos para el compromiso organizacional: Compromiso afectivo: que es la relación o la lealtad de los trabajadores hacia la institución, el que se relaciona con aquellos trabajadores que presentan un fuerte afecto de permanecer por más tiempo en la empresa porque ellos lo desean. Compromiso de continuidad: es aquel que se relaciona cuando los trabajadores son determinados por las consecuencias en cuanto a costos por lo que la permanencia en la institución es debido a la necesidad. Compromiso normativo: es aquella relación que percibe el trabajador de poder continuar en la institución siendo esta una obligación necesaria.

Según Meyer y Herscovitch (2001) en su investigación hace mención que el compromiso organizacional se encuentra relacionada entre el trabajador y la institución el cual la acción del trabajador por querer alcanzar la meta de la institución se percibirá con el cumplimiento de las mismas, el cual el compromiso del trabajador traería consigo beneficios tanto para la institución el cual se verá reflejado en la efectividad laboral, así como en el trabajador.

La presente investigación tenía a fin de ampliar un poco más la discusión con respecto a la inestabilidad laboral con el fin de mejorar la comprensión, como influye en los trabajadores la inseguridad de un empleo frente a en las acciones de las mismas, así como establecer el resultado de entre el trabajar y la inestabilidad y las dimensiones presentadas. A través de la investigación se demuestra que la inestabilidad laboral influye perniciosamente en las dimensiones presentadas como enojo, malestar y la satisfacción personal. Según Adkins, Werbel y Farh, (2001), hace mención refiere que la percepción de debilidad en el trabajo siendo este una afectación e inclusive generándose un estrés personal que ahonda la postura de los servidores públicos frente a la institución.

Según, Paredes (2012), refiere que la estabilidad laboral, es la permanencia en el trabajo según el contrato que tiene el trabajador con el empleador, permitiendo mantenerse en el tiempo, y que no se concluya de un momento a otro sin motivo alguno. Es normal o natural, que todo colaborador, desea ser estable laboralmente, y evitar contratos intermitentes, donde el colaborador tenga que estar postulando de manera sucesiva en la prestación de un servicio según jornadas, y que de la otra parte se cumpla con la remuneración de esa jornada laboral, pero de manera continua.

La percepción sobre el grado de inestabilidad del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019; donde se observa que el grado de inestabilidad laboral que sienten los colaboradores es “alto” en un 84.6% (55) y “regular” en un 15.4% (10). Este resultado podría deberse a que la institución no reconoce su trabajo, sus compañeros son despedidos afectando su estado de ánimo y que su trabajo no le lleva a una satisfacción profesional y laboral.

Este resultado de inestabilidad laboral percibida por los colaboradores es superior a lo reportado por Mamani (2017), quien observa que el 56,7% percibe una inestabilidad laboral frecuente entre los monitores locales de la ciudad de Cusco, seguido por el 30,0% que consideran poco frecuente y un 13,3% muy frecuente; se aprecia que este resultado podría deberse a que los encuestados consideran que frecuentemente esta situación influye en su vida personal, familiar, en su labor diaria, teniendo que adaptarse a nuevas formas de relacionarse dentro del entorno laboral, llegando incluso a realizar diversas actividades que no les corresponde, por temor y/o situación de riesgo expuesta en el trabajo, generando sensaciones de malestar físico y mental.

Por su parte, Príncipe (2017), que los regímenes laborales deben ser únicos y que deben de prevalecer el respeto y la dignidad del colaborador en caso de los derechos y beneficios laborales, es por ello que las organizaciones deben de brindar al colaborador las herramientas necesarias para que estos se sientan satisfechos laboralmente y puedan ser reconocidos por sus esfuerzos.

Asimismo, Carbajal (2018), en su estudio hace mención que la gran parte de los colaboradores no se sienten satisfechos con las remuneraciones percibidas y los beneficios brindados por las funciones que estos realizan.

La inestabilidad conlleva a estímulos, condiciones o situaciones al trabajador generando estrés el cual viene relacionado por las siguientes dimensiones: Como primera dimensión es el malestar en los servidores públicos que se da a través de una manifestación negativa, el cual afecta al trabajador como producto de las condiciones psicológicas y sociales (Leibovich y Otros, 2001), contando para ello con los siguientes indicadores, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, el Nivel de remuneración frente a necesidades personales y familiares y el nivel de remuneración frente a la labor que realiza. Como segunda dimensión es el Enojo es un sentimiento de exaltación variable, desde una ligera ira hasta una furia excesiva, acompañado por la interacción del sistema nervioso y el endocrino produciendo la excitación e influenciando al sujeto. (Spielberger, 2001, cit. en Leibovich y Otros, 2006), contando para ello con los siguientes indicadores, el nivel de estado de ánimo en los servidores públicos, el grado de disconformidad por el no reconocimiento por la metas logradas en la institución y el nivel de estrés relacionado al trabajo que realiza los servidores públicos. Como última dimensión para la variable Inestabilidad Laboral es la Satisfacción General (Profesional y Laboral), coincidiendo de acuerdo al autor que el estado de una persona se encuentra relacionada por diferentes causas dentro de una sociedad como la familia, el barrio, la vivienda, etc. (Leibovich y Otros, 2006).

Finalmente, en la tabla 3 el coeficiente de correlación de Pearson, el cual nos indica que existe una correlación negativa “baja” entre la dimensión “remuneraciones” y la inestabilidad laboral ( $r = -0,331$ ;  $p = 0,007$ ); “baja” entre las dimensiones “beneficios laborales” ( $r = -0,347$ ;  $p = 0,005$ ) y “satisfacción general” ( $r = -0,333$ ;  $p = 0,007$ ).

Con estos aportes se puede inferir que la implementación del régimen CAS, proporcionar efecto positivo en la estabilidad laboral de los trabajadores y producto de esto se lograría cumplir los procesos y la consecución de los objetivos en los plazos previstos, por lo que se consideraría como el mayor logro es que los trabajadores tengan un alto nivel de estabilidad laboral. Sin embargo, es necesario mencionar que otro elemento importante para que una gestión sea eficiente es la información y comunicación que se brinde al recurso humano, sensibilizar y socializar adecuadamente la norma, afín de que puedan participar en todos los procesos que desarrolle este régimen, un principal protagonista que se debe de implementar es un comedor laboral para todos los trabajadores ya que generaría un respaldo para las

labores cotidianas y que los procesos se cumplan y articulen cíclicamente convirtiéndose en un sistema propulsor de resultados.

Si bien es cierto, el estado mejoró a través del régimen CAS la modalidad de contrato de los trabajadores adicionando algunos beneficios, sin especificar cuanto tiempo gozaran de los mismos, que al mismo tiempo priva de otros como es la estabilidad laboral, desconociendo la esencia humana del trabajador.

Dado el valor teórico de nuestra investigación, estos resultados pueden ser utilizados por el estado para mejorar el régimen CAS, otorgando posibles soluciones y que a futuro nos permita resolver esta problemática, en lo posible brindando una mejora continua a los trabajadores y una buena gestión pública. Los trabajadores asumen su función con estrés laboral atrayendo malestar, enojo y una insatisfacción general.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una correlación negativa entre las variables régimen CAS e inestabilidad laboral del servidor público de la U.E 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, que presenta un coeficiente de correlación de Pearson de -0,339 y un nivel de significancia BAJA.
- 5.2. El nivel de implementación es “Regular” el mayor porcentaje con un 56.9% (37); seguido del nivel “Alto” con un 43.1% (28). No se reportó ningún caso de implementación “Bajo”.
- 5.3. El grado de inestabilidad del servidor público, donde se observa que el grado de inestabilidad laboral es “alto” en un 84.6% (55) y “regular” en un 15.4% (10).
- 5.4. El coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación negativa “baja” entre la dimensión “remuneraciones” y la inestabilidad laboral ( $r = -0,331$ ;  $p = 0,007$ ); “baja” entre las dimensiones “beneficios laborales” ( $r = -0,347$ ;  $p = 0,005$ ) y “satisfacción general” ( $r = -0,333$ ;  $p = 0,007$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Al director de la Oficina de Planificación, gestión financiera y administración que se implemente en las contrataciones que viene realizando que es cada tres meses, debiendo ser estas anualmente para aquellos trabajadores que cuenten con más de tres años de servicio en la institución.
- 6.2.** Al director de la Oficina de Planificación, gestión financiera y gestión articular los procesos de contratación de acuerdo a lo que necesita el área usuaria.
- 6.3.** Al director del área de recursos humano, elaborar planes de mejora continua para que de esa manera se maneje eficientemente los recursos humanos y financieros brindando así al usuario una oportunidad de mejora y de manera oportuna, así mismo contar con personal especializado y vocación de servicio.
- 6.4.** Al director de la Oficina de Planificación, gestión financiera y administración mejore las actividades de control y seguimiento, para que de esa manera las demandas de los trabajadores sean atendidas de manera oportuna y sean cumplidas en el plazo estipulado.

## REFERENCIAS

- Adkins, Cheryl L.; Werbel, James D., y Farh, Jiing-Lih. 2001. «A field study of job insecurity during a financial crisis», *Group and Organization Management*, vol. 26, núm. 4, págs. 463-483.
- Benitez, D. (2019). *Inestabilidad Laboral en los Funcionarios Públicos de la carrera Administrativa respecto de los nombramientos provisionales*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/handle/123456789/22410>
- Carbajal, K. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay*. (Tesis de posgrado). Abancay. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31382>
- Condezo, M. (2013). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
- Congreso de la Republica. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Coronado, K., Ramírez, P. (2017.) *Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto*. (Tesis de pregrado). Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto. Citado el 15 de setiembre 2019; Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3315/ADMINISTRACION%20-%20Karla%20de%20los%20Angeles%20Coronado%20Vigil%20%26%20Piero%20Miguel%20Ram%20adrez%20Tenazoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Legislativo N° 1025. (2008). *Normas de la Evaluación y Capacitación y rendimiento para el Sector Público. Normas de la Evaluación y Capacitación y rendimiento para el Sector Público*. Congreso de la República, Lima. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con5\\_uibd.nsf/ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=8C9FF5BD504A1D960525838500605E2F&View=yyy](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con5_uibd.nsf/ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=8C9FF5BD504A1D960525838500605E2F&View=yyy)

- Decreto Legislativo N° 1057. (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación. Obtenido de [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf)*
- Decreto supremo N° 075-2008-PCM. (2008). Obtenido de [http://www.juntos.gob.pe/docs/procesocas/DS\\_065-2011-PCM.pdf](http://www.juntos.gob.pe/docs/procesocas/DS_065-2011-PCM.pdf)*
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. South African Journal of Industrial Psychology, Vol 31 (3), 79-86. [https://www.researchgate.net/publication/247826817\\_The\\_Impact\\_of\\_Job\\_Insecurity\\_and\\_Contract\\_Type\\_on\\_Attitudes\\_Well-Being\\_and\\_Behavioural\\_Reports\\_a\\_Psychological\\_Contract\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/247826817_The_Impact_of_Job_Insecurity_and_Contract_Type_on_Attitudes_Well-Being_and_Behavioural_Reports_a_Psychological_Contract_Perspective)*
- Galván, S. (2016). Inestabilidad Laboral en el Sector Público, en relación a los dos años de contrato. Inestabilidad Laboral en el Sector Público, en relación a los dos años de contrato. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperada de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/11996>*
- Leibovich, N. &. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. (Artículo). Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/13799>*
- Leibovich, N., Schmidt, V., Gol, S. (2001). El Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo y su uso en diferentes situaciones. (Artículo). RIDEP • Vol. 11 • N° 1 • Año 2001. Recuperado de: [http://www.aidep.org/03\\_ridep/R11/R113.pdf](http://www.aidep.org/03_ridep/R11/R113.pdf)*
- Ley N° 29849. (2012). Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. Congreso, Lima. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29849.pdf>*
- Mamani, N. (2017.). La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA Cusco. (Tesis de pregrado). PNAE QALIWARMA. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20229>*
- Meyer, J. y Allen, L. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, Vol 1, 61 – 89.*
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001) Commitment to organizational change: extension of a threecomponent model, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, 474-487*

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Resolución ministerial N° 127-2016-TR (2017). Recuperado de: [http:// Laboraperu. blogspot.pe/2016/06/resolucion-ministerial-n-127-2016-tr.html](http://Laboraperu.blogspot.pe/2016/06/resolucion-ministerial-n-127-2016-tr.html)
- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Recuperado de: [http://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf).
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo – Perú. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria\\_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1)
- Paredes, I. (2012). *Poder Judicial*. Citado el 15 de noviembre 2019; recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/C\\_SJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/C_SJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53)
- Paúcar, H. (2018). *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú. Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32017/Paucar\\_AHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32017/Paucar_AHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Perú, C. P. (1993). Constitución Política del Perú. Perú. Recuperado de: [https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros (2009). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. PCM, MEF, ESSALUD, SUNAT, ONP Y LA SBS, PERU.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Perú. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Citado el 15 de noviembre 2019; Recuperado de: <https://sinia.minam.gob.pe/normas/aprueba-politica-nacional-modernizacion-gestion-publica>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). Trabajadores del régimen CAS tendrán estabilidad laboral con Ley del Servicio Civil. Citado el 15 de noviembre 2019;

- Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/trabajadores-del-regimen-cas-tendran-estabilidad-laboral-con-ley-del-servicio-civil/>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2004). *Ley de marco del empleo Público*. Gobierno de Perú. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Príncipe, P. (2017). *La contratación administrativa de servicios (CAS) en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN Sede Central*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. Lima – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15868/Principe\\_GCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15868/Principe_GCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salcedo, K. (2016). *Reforma de Régimen Laboral, respecto al desarrollo de las audiencias, porque no se ajustan al principio de celeridad y el debido proceso causando perjuicio al trabajador*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/10374>
- Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.AC.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J., Witte, H. (2009). Job insecurity climate's Influence on employees' job attitudes. Evidence from two European Journal of Work and Organizational Psychology.. *European Journal of work and organizational Psychology*. (Artículo). Europa. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320802211968>
- Vargas, A. (2017). *Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios — CAS*. (Tesis de pregrado). Unidad de gestión educativa local N° 02, Lima - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23424>

# **Anexos**

## Matriz de consistencia

### Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019?.</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de implementación del Régimen laboral CAS de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019? ¿Cuál es el grado de Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019?.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de implementación del Régimen laboral CAS de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.  Identificar el grado de Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.  Analizar la relación entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación positiva y significativa entre el Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de implementación del Régimen laboral CAS de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, es alto.  H2: El grado de Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019, es alto.  H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del Régimen CAS y la Inestabilidad Laboral del Servidor Público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p><b>Descriptivo Correlacional</b></p>  <p style="text-align: center;">Donde:</p> <p>M: Muestra, Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019 O1: Variable 1, Régimen CAS O2: Variable 2, Inestabilidad Laboral r: Relación</p>	<p><b>Población</b> La población de estudio se encuentra constituido por los 442 trabajadores de la Institución que cuentan con contrato CAS.</p> <p><b>Muestra</b> Se considerará la entrevista a 65 Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2019.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Régimen CAS</td> <td>Remuneraciones</td> </tr> <tr> <td>Beneficios laborales</td> </tr> <tr> <td>Evaluación y capacitación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Inestabilidad laboral</td> <td>Malestar</td> </tr> <tr> <td>Enojo</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción general (profesional y laboral)</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Régimen CAS	Remuneraciones	Beneficios laborales	Evaluación y capacitación	Inestabilidad laboral	Malestar	Enojo	Satisfacción general (profesional y laboral)
Variables	Dimensiones												
Régimen CAS	Remuneraciones												
	Beneficios laborales												
	Evaluación y capacitación												
Inestabilidad laboral	Malestar												
	Enojo												
	Satisfacción general (profesional y laboral)												

## Instrumentos de recolección de datos

### Encuesta a los trabajadores sobre el Régimen CAS

Estimado Trabajador (a) responde el siguiente cuestionario de manera sincera. Marca con una X en cualquiera de las siguientes alternativas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
5	4	3	2	1

Fuente: elaboración propia

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La remuneración que percibe mensualmente cubre sus expectativas?					
2	La remuneración mensual se encuentra acorde a otros trabajos similares?					
3	La remuneración mensual se ajusta a la labor que realiza?					
4	Conoce Ud. Sus beneficios laborales?					
5	Cree Ud. Que debe de existir otros beneficios laborales a las que ya conoce?					
6	Considera Ud. que los trabajadores del Régimen CAS deberían de tener como beneficio laboral prestamos con el BANCO DE LA NACION a una tasa baja como otro Régimen?					
7	Cree Ud. Que un servidor público capacitado se desempeñaría mejor?					
8	Considera Ud. Que las capacitaciones y evaluaciones son brindadas eficientemente?					
9	Cree Ud. Que las capacitaciones brindadas permitirá el logro de metas?					

## Encuesta a los trabajadores sobre la Inestabilidad Laboral

Estimado Trabajador (a) responde el siguiente cuestionario de manera sincera. Marca con una X en cualquiera de las siguientes alternativas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
5	4	3	2	1

N°	Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Cree Ud. En la posibilidad de cambiar de trabajo?					
2	Las necesidades personales y familiares se encuentran satisfechas con tu remuneración económica?					
3	Consideras que la labor que realizas debería ser mejor remunerada?					
4	El despido de tus compañeros afecta tu estado de ánimo?					
5	Se enoja Ud. Cuando la Institución no le reconoce su trabajo?					
6	Cree Ud. Que el enojo es un estrés que se encuentra relacionado a las actividades que realiza?					
7	Sus metas y objetivos le permite tener una satisfacción profesional y laboral en su lugar de trabajo?					
8	Considera que su trabajo le llevara a una satisfacción Profesional y Laboral?					
9	Considera Ud. Que un aumento de sueldo mejoraría su satisfacción general?					

Fuente: elaboración propia

## Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Régimen CAS</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					o
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Régimen CAS.</b>					o
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Régimen CAS</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					o
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				o	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				o	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					o
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Régimen CAS.</b>					o
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					o
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					o
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 19 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 -----  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
**ECONOMISTA**  
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					4
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .					4
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					4
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					4
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					4
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .					4
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					4
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					4
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 19 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 8134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Régimen CAS</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Régimen CAS</b> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Régimen CAS</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			✓		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Régimen CAS</b> .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

  
 -----  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mg. Keller Sánchez Dávila  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			✓		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

  
 -----  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Régimen CAS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen CAS.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Régimen CAS de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen CAS.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					47	

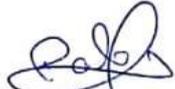
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

  
 -----  
 Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado  
 DOCENTE POSGRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Francisco Guzmán Portilla

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inestabilidad Laboral</b> .					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

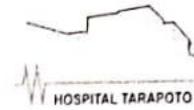
  
 .....  
 Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado  
 DOCENTE POSGRADO

## Constancia de autorización donde se ejecuto la investigación



San Martín  
REGIONAL GOVERNMENT

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



### CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE PLANIFICACION GESTION FINANCIERA Y ADMINISTRACION DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 404 – HOSPITAL II – 2 - TARAPOTO;

**HACE CONSTAR:**

Que el estudiante Br. Francisco Guzmán Portilla, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Cacatachi, así mismo hacer de su conocimiento que la Administración autoriza a su persona a realizar el trabajo de investigación de su tesis titulada **Régimen CAS y la Inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora N° 404 – HOSPITAL II-2 - TARAPOTO**, en el mes de diciembre de 2019, aplicando dos instrumentos de recolección de datos (encuestas), dirigido a los servidores públicos de la institución a mi cargo.

Se expide el presente documento, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Morales, 06 de diciembre de 2019

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
OGESS ESPECIALIZADA  
CPCC, CESAR ALONSO DIEZ ESPINOZA  
DIRECTOR DE PLANIFICACION  
GESTION FINANCIERA Y ADMINISTRACION

### Base de datos estadísticos

Nº	Remuneraciones	Beneficios personales	Evaluación y capacitación	Régimen CAS	Malestar	Enojo	Satisfacción general	Inestabilidad laboral
1	10	14	16	40	8	12	13	33
2	11	15	18	44	8	12	13	33
3	8	12	13	33	10	14	16	40
4	9	13	15	37	11	15	17	43
5	11	16	18	45	8	12	13	33
6	10	14	16	40	11	16	18	45
7	11	15	18	44	11	15	17	43
8	10	14	16	40	8	12	13	33
9	10	14	16	40	9	12	14	35
10	10	14	16	40	9	12	14	35
11	10	13	15	38	10	14	16	40
12	11	15	17	43	8	12	13	33
13	10	14	16	40	10	14	16	40
14	9	13	15	37	10	14	16	40
15	11	15	18	44	11	15	17	43
16	10	13	15	38	10	14	16	40
17	10	14	16	40	10	13	15	38
18	10	13	15	38	9	12	14	35
19	8	12	13	33	10	14	16	40
20	9	13	14	36	10	13	15	38
21	10	13	15	38	8	12	13	33
22	10	14	16	40	9	12	14	35
23	10	14	16	40	11	16	18	45
24	10	9	10	29	10	14	16	40

25	10	8	12	<b>30</b>	11	15	17	<b>43</b>
26	8	6	10	<b>24</b>	8	12	13	<b>33</b>
27	8	7	9	<b>24</b>	11	15	18	<b>44</b>
28	9	8	10	<b>27</b>	11	15	17	<b>43</b>
29	8	9	8	<b>25</b>	10	13	15	<b>38</b>
30	9	8	9	<b>26</b>	11	15	17	<b>43</b>
31	9	10	9	<b>28</b>	11	16	18	<b>45</b>
32	9	9	10	<b>28</b>	11	15	17	<b>43</b>
33	8	7	8	<b>23</b>	9	13	14	<b>36</b>
34	7	7	7	<b>21</b>	10	14	16	<b>40</b>
35	7	8	7	<b>22</b>	11	16	18	<b>45</b>
36	10	9	11	<b>30</b>	9	12	14	<b>35</b>
37	10	10	11	<b>31</b>	11	15	17	<b>43</b>
38	13	12	14	<b>39</b>	9	12	14	<b>35</b>
39	11	12	11	<b>34</b>	9	13	14	<b>36</b>
40	14	13	14	<b>41</b>	10	14	16	<b>40</b>
41	13	13	12	<b>38</b>	9	12	14	<b>35</b>
42	12	12	13	<b>37</b>	11	16	18	<b>45</b>
43	13	14	12	<b>39</b>	9	12	14	<b>35</b>
44	15	14	15	<b>44</b>	9	13	14	<b>36</b>
45	11	10	12	<b>33</b>	9	13	15	<b>37</b>
46	12	12	13	<b>37</b>	9	12	14	<b>35</b>
47	15	14	16	<b>45</b>	8	12	13	<b>33</b>
48	14	13	14	<b>41</b>	9	13	14	<b>36</b>
49	15	15	14	<b>44</b>	11	15	18	<b>44</b>
50	13	12	14	<b>39</b>	8	12	13	<b>33</b>
51	13	12	14	<b>39</b>	8	12	13	<b>33</b>
52	13	13	13	<b>39</b>	11	15	17	<b>43</b>

53	13	12	13	<b>38</b>	10	14	16	<b>40</b>
54	14	15	14	<b>43</b>	10	14	16	<b>40</b>
55	13	14	13	<b>40</b>	9	12	14	<b>35</b>
56	12	12	13	<b>37</b>	8	11	12	<b>31</b>
57	15	15	14	<b>44</b>	8	11	12	<b>31</b>
58	13	12	13	<b>38</b>	8	11	13	<b>32</b>
59	13	13	13	<b>39</b>	6	9	10	<b>25</b>
60	13	13	12	<b>38</b>	8	11	12	<b>31</b>
61	11	10	12	<b>33</b>	6	8	10	<b>24</b>
62	12	12	12	<b>36</b>	8	11	12	<b>31</b>
63	13	13	12	<b>38</b>	7	10	11	<b>28</b>
64	13	14	13	<b>40</b>	5	7	8	<b>20</b>
65	13	12	14	<b>39</b>	6	8	10	<b>24</b>