



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en
trabajadores de Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Ibarra Colonia, Franz Joseph (ORCID: 0000-0002-6921-1223)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 0000-0002-0815-6443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa Margarita Jara Mateo por motivarme y acompañarme en todo este proceso de crecimiento profesional y personal, permitiendo que hoy pueda decir tarea cumplida.

A mis padres y hermano por apoyarme en mis estudios y acompañarme en cada etapa de mi vida con sus enseñanzas.

Agradecimiento

A Dios, por permitir estar con salud en estos tiempos difíciles que vivimos.

A la Universidad César Vallejo por implementar su Programa Formación para Adultos, y poder así culminar con mis estudios superiores.

Al director ejecutivo de la Red de Salud Pacífico Sur y la Jefa de la Unidad de Seguros por permitirme realizar el trabajo de investigación en dicha entidad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	3
III. METODOLOGÍA.	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre los tipos de contrato y el desempeño laboral</i>	14
Tabla 2 <i>Nivel del tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur – Sede Principal</i>	15
Tabla 3 <i>Nivel de la dimensión remuneración de la variable tipos de contrato</i>	16
Tabla 4 <i>Nivel de la dimensión beneficios de la variable tipos de contrato</i>	17
Tabla 5 <i>Nivel de la dimensión capacitaciones de la variable tipos de contrato</i>	18
Tabla 6 <i>Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur – Sede Principal</i>	19
Tabla 7 <i>Nivel de la dimensión factores actitudinales de la variable desempeño laboral</i>	20
Tabla 8 <i>Nivel de la dimensión factores operativos de la variable desempeño laboral</i>	21
Tabla 9 <i>Relación entre la remuneración y el desempeño laboral</i>	22
Tabla 10 <i>Relación entre los beneficios y el desempeño laboral</i>	23
Tabla 11 <i>Relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral</i>	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de los tipos de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur – Sede Principal.	15
Figura 2 Nivel de la dimensión remuneración de la variable tipos de contrato. ...	16
Figura 3 Nivel de la dimensión beneficios de la variable tipos de contrato.....	17
Figura 4 Nivel de la dimensión capacitaciones de la variable tipos de contrato ..	18
Figura 5 Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur – Sede Principal.	19
Figura 6 Nivel de la dimensión factores actitudinales de la variable desempeño laboral.....	20
Figura 7 Nivel de la dimensión factores operativos de la variable desempeño laboral.....	21

Resumen

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre los tipos de contrato y el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur. La metodología de investigación es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 70 trabajadores que laboran actualmente en la entidad, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos en la relación de tipos de contratos y el desempeño laboral la prueba de Chi cuadrado dio un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, el coeficiente de Rho de Spearman dio una estimación de 0.520; entre la dimensión remuneración el Chi cuadrado dio un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, el Rho de 0.611 indicando una correlación positiva considerable; la dimensión beneficios el Chi cuadrado dio un valor de significancia de 0.002 menor a 0.05, el Rho de 0.350 indicando una correlación positiva media y la dimensión capacitaciones, el Chi cuadrado dio un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, el Rho de 0.405 lo que indica una correlación media; llegándose a la conclusión que existe una correlación entre ambas variables.

Palabras clave: Tipo de contrato, desempeño laboral, beneficios, remuneración, capacitación

Abstract

This research report had as a general objective: To determine the relationship between the types of contract and the job performance of the workers of the South Pacific Health Network. The research methodology is correlational, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, the sample was 70 workers who currently work in the entity, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results obtained in the relationship between types of contracts and job performance, the Chi square test gave a significance value of 0.000 less than 0.05, the Spearman's Rho coefficient gave an estimate of 0.520; Among the remuneration dimension, the Chi square gave a significance value of 0.000 less than 0.05, the Rho of 0.611 indicating a considerable positive correlation; the benefits dimension, the Chi square gave a significance value of 0.002 less than 0.05, the Rho of 0.350 indicating an average positive correlation and the training dimension, the Chi square gave a significance value of 0.000 less than 0.05, the Rho of 0.405 indicating a medium correlation; concluding that there is a correlation between both variables.

Keywords: Type of contract, job performance, benefits, remuneration, training

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones públicas existen diferentes clases de contratos y cada uno de ellos posee características específicas que las diferencian unas de otras, es justamente por estas diferencias o variaciones entre un contrato u otro que los trabajadores perciben desigualdades, lo que involucra beneficios, pagos, derechos, entre otros; a pesar de que las comparaciones se realicen entre individuos que tienen el mismo cargo o realizan las mismas actividades laborales.

Dada estas dificultades, fue que se creó el “Régimen 1057” con el propósito de garantizar el cumplimiento de derechos e igualdad de oportunidades en los colaboradores del sector público. Sin embargo, en la actualidad sigue existiendo la modalidad de contrato informal, conocida como “informalidad laboral en el sector público”.

Los contratos de Administración de Servicios fueron creados para que los locadores de servicios gocen de ciertos beneficios que no poseían, no obstante, no se han sido beneficiados totalmente, a diferencia de un colaborador bajo los “D.L. 276 O 278”, que goza de gratificaciones, beneficios por tiempo de servicio o el llamado CTS, entre otros. Hoy en día, es común otorgar este tipo de contrato ya que tiene todos los aspectos de una asociación laboral como es la subordinación y remuneración

Por ello las diferencias que perciben los trabajadores en los tipos de contratos puede ser percibido como una desigualdad de derechos laborales el cual directa o indirectamente puede influir en el desempeño laboral, el mismo que influye en el cumplimiento de metas.

Beltrán (2018), establece en su investigación, realizada en Colombia, que tuvo por objetivo estudiar los efectos que acaecen sobre el empleado en la realidad de su contrato, llegando a la conclusión que la ley sobre contrato de trabajo en Colombia está creada para garantizar el cumplimiento de los derechos de los empleados, sin embargo, los empleadores tratan de encontrar los medios para hacer que los contratos resulte beneficiándolos aunque ello suponga tener que vulnerar los derechos del individuo trabajador

Por su parte, Contreras (2017) realizó una investigación que buscó medir la correspondencia entre la percepción de satisfacción respecto a los lineamientos del régimen CAS y el desempeño de los colaboradores de un centro de salud

ubicado en Chancay. En sus hallazgos pudo dar a conocer que, si existe analogía entre las variables objeto de investigación, concluyendo que si se respeta y cumple cada una de las posturas que especifica el régimen CAS, los trabajadores se sentirán satisfechos, por lo tanto, motivados para desarrollar sus funciones con un mayor nivel de desempeño.

En ese sentido, es que se desarrolló los objetivos de investigación. Respecto al objetivo general fue determinar la relación entre los tipos de contrato y el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur; y los objetivos específicos se ordenan de la siguiente manera: a. establecer el nivel de tipo de contrato y desempeño en el trabajo, b. determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur; c. determinar la relación entre los beneficios y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur, y finalmente d. determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur.

Respecto a su justificación, este estudio se justifica teóricamente en tanto busca lograr encontrar conocimientos nuevos para las dos variables estudiadas, para ello se recurrió a los diferentes conocimientos teóricos relacionados ya existentes que sirvieron de base para este nuevo estudio. Fue de justificación práctica, ya que se logró medir la asociación entre satisfacción y desempeño respecto al cumplimiento de régimen de contrato en los puestos de trabajo público, asimismo, permitió dar respuesta a la hipótesis de estudio. También es de justificación metodológica, en tanto que fue un estudio de enfoque cuantitativo.

El problema de investigación de este informe fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el tipo de contrato y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote?

La hipótesis general de estudio fue: H0: No existe relación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote; mientras que la H1: Existe relación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO.

En el marco teórico se tuvo en cuenta estudios antecesores de otros autores que se relacionan con esta investigación, de índole internacional, nacional y/o local. Además, de la definición por parte de los diferentes autores de las variables, dimensiones e indicadores de este estudio.

Contreras (2017) realizó una investigación que buscó medir la correspondencia entre la percepción de satisfacción respecto a los lineamientos del régimen CAS y el desempeño de los colaboradores de un centro de salud ubicado en Chancay. En sus hallazgos pudo dar a conocer que, si existe analogía entre las variables objeto de investigación, concluyendo que si se respeta y cumple cada una de las posturas que especifica el régimen CAS, los trabajadores se sentirán satisfechos, por lo tanto, motivados para desarrollar sus funciones con un mayor nivel de desempeño.

Por su parte, Fernández (2018) encontró en su investigación que los contratos fijos pueden llegar a influenciar en el desempeño laboral, para ello utilizó la estadística inferencial y descriptiva en 98 servidores públicos que tenían un contrato a plazo fijo, obteniendo un nivel de relación de 0.401 para ambas variables de estudios, lo cual indica la correlación significativa media y que son directamente proporcionales.

Cusi (2017) en su estudio "Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Crediscotiabank agencia Huancavelica", busca identificar y explicar la relación de ambas variables, obteniendo como resultados en incentivos una alta incidencia, ya que su valor fue positivo, en el desempeño de sus funciones laborales de los empleados.

Serrano (2016), afirmó que los factores motivacionales, tienen influencia en gran manera sobre el rendimiento laboral. Encontrando que un 48.1% de los trabajadores nunca ha recibido un reconocimiento por parte de su centro de labores hacia su labor profesional, así también referente al trabajo en conjunto se obtuvo que el 65.4% de empleados casi nunca desarrolla un trabajo en equipo, y referente a las capacitaciones recibidas el 61.5% nunca recibió una capacitación durante el año.

Al respecto, Martín (2015) realizó una investigación en un hospital público de Guatemala, en la localidad de Chimaltenango, donde buscó medir la influencia de

estabilidad en el trabajo con el desarrollo de funciones de los empleados. En sus hallazgos encontró que el 68% influye su sueldo en su desempeño laboral y el 32% no le afecta. En cuanto a beneficios un 81% del personal no lo tiene, mientras que un 11% sí. Asimismo, el 100% de los trabajadores tiene una capacitación mensual, comofactor importante para su desempeño laboral.

Sánchez M. (2011) es su investigación, obtuvo como resultado que el 66.67% considera que a veces su remuneración no es acorde a su trabajo, así como el 33.33% no lo considera acorde. Asimismo, el 25% de los colaboradores obtienen incentivos, el 17% algunas veces y el 58% admite que la institución donde labora no les otorga incentivos.

Por otro lado, Chiavenato (2002), menciona que para una organización es importantela eficiencia del desempeño de los trabajadores, manifestándose como el trabajador muestra una responsabilidad y satisfacción por el trabajo que realiza. Es decir, el desempeño de los servidores público; es la fusión de su actitud y aptitud, con los resultados de sus actividades.

De acuerdo a, Bittel (2000), enfatiza que el desempeño es provocado en su mayoría por aspiración en sus labores que tiene el trabajador. Por lo tanto, el desempeño está enlazado con el conocimiento y habilidades que apoyan los hechos delcolaborador, con la finalidad de realizar las metas de la institución.

Robalino (2013) realizo una investigación en Ecuador, donde concluyo que, si la motivación no satisface por completo a los trabajadores, ellos podrían tener diferentes problemas del tipo fisiológico, sociales y familiares; desencadenando en pobre desempeño laboral. Así mismo en su trabajo de investigación hace mención que la entidad ya no fomenta la competitividad entre los trabajadores, evidenciándose en niveles bajos de participación para actividades como planificación, organización y logro de metas.

Reynaga (2015), logro medir la asociación entre la motivación y capacidad de cumplir con sus funciones laborales, en donde pudo comprobar que, si hay una relación considerable entre las dos variables, así mismo concluyo mencionando el proceso de motivación, se puede ver como un ciclo que parte desde una necesidad hasta la obtención de recompensa, en donde también añade que la motivación puede ser extrínseca e intrínseca.

Para Herzberg (2003), en su trabajo de investigación, menciona dos premisas que

se asocian con el índice de satisfacción e insatisfacción del colaborador en su lugar de labores; en el trae acotación la existencia de factores que logran motivar a un trabajador para poder alcanzar un reconocimiento profesional, logrando de esta manera cumplir los objetivos establecidos, obteniendo independencia laboral además de sentirse responsable con los logros y las tareas que se le asignaron.

El Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento N° 009-2010-PCM, establece: “...el rendimiento de un servidor público se ve reflejado por la calidad de los servicios que ellos brindan a todas las personas, el mismo que tiene como objetivo poder identificar cuáles son las necesidades de capacitación, verificación y calificación de los logros individuales y grupales de corresponder, en función a las metas que la institución establece.”

Pacheco (2019), en su artículo de investigación demostró que el Contrato de Administración de Servicios (CAS), influye en el incumplimiento de metas institucionales las mismas que afectaron las labores dentro de la DIRESA Puno. Su investigación se desarrolló acorde al método científico, y usó un enfoque mixto, con tipo descriptivo – explicativo y con diseño no experimental, el propósito fue describir cómo afecta los contratos bajo el régimen CAS a la consecución de las metas de la DIRESA de Puno el mismo que cuenta con 210 servidores públicos en las diferentes modalidades de contratación, de ellos 46 son trabajadores que se encuentran para bajo una contratación CAS. La población encuestada ha demostrado la existencia de una exclusión de diferentes normas del Derecho Laboral, como el derecho de recompensas mínimas a pesar que el régimen CAS es un contrato de laboral, dado que por su naturaleza es tiene carácter personal, de subordinación y es mal remunerada. Finalmente, en su artículo de investigación encontraron que el 83% de los servidores CAS no cumplían con realizar las metas dadas por la DIRESA Puno, en tanto el 13% presentaba una pobre productividad debido a la inestabilidad que existía y la mala remuneración que percibían los servidores públicos dentro del régimen CAS.

El D.L. 276 (1984) en su Art. 8 establece: La carrera administrativa se conforma por escalas ascendentes. Por otro lado, la escala le corresponde el grupo de puestos similares al original, en la columna orgánica de la institución.

El ingreso a esta carrera administrativa, está en el MOF y ROF institucional, instrumento de gestión que toda entidad del estado posee acorde a los cargos y

funciones que requiere.

Existen limitaciones para los servidores públicos, es por ello que en el D.L. 276 en el Art. 7 refiere que: Ningún trabajador público puede trabajar en más de una entidad pública y menos puede tener otro cargo público remunerado, así mismo en las empresas que tienen propiedades con el gobierno.

Así que el servidor público o empleado público tiene obligación por ley a cumplir diferentes condiciones con el objetivo de brindar calidad de sus servicios a los usuarios de las diferentes entidades públicas, que brindan servicios a los ciudadanos.

El régimen de trabajo que se conoce también como “Ley de la Carrera Administrativa” bajo el Decreto Legislativo N° 276. en su art. 1° lo menciona como un grupo de normas, principios y procesos que controlan la entrada, los derechos y las obligaciones, que pertenecen a los trabajadores del estado que, con régimen estable otorgan prestaciones de manera permanente en la administración del estado.

Las personas que ingresen a este régimen de contratación y pasen a ser servidores del estado tienen que acatar diferentes exigencias normativas, pues este ingreso no brinda derechos laborales sino también deberes a cada uno de los servidores públicos. El principio de esta norma busca que los trabajadores del estado brinden un servicio de excelencia ya que el gobierno se encargará de desarrollar profesional y personalmente a los servidores públicos. Reyes (2012), menciona que mediante la seguridad del trabajo se cuida a los empleados en la organización, ya que les brindará estabilidad y permanencia en su organización laboral brindando seguridad al empleado y otorgándole certeza de que no será expulsado de este, siendo necesario contar con el puesto y teniendo las actitudes que se requieren para ejercerlo. Las instituciones que otorguen permanencia a sus trabajadores con óptimo desarrollo, se verán beneficiadas puesto que sus empleadores identificarán los objetivos de la empresa para cumplirlos.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016) refiere que el contrato de trabajo todo servicio personal que tiene como característica la remuneración y ser subordinado. Asimismo, se cree que existe un contrato de trabajo que puede ser a tiempo indeterminado o un periodo establecido, pudiendo tener la forma escrita y/o verbal

Las dimensiones de la variable de tipos de contrato son: Remuneración, Beneficios y Capacitación.

Chiavenato (2009) refiere que la remuneración es un procedimiento de intercambio, en donde la empresa obtiene el trabajo y la persona una retribución por ella.

Cuando se habla de modalidad de empleo, este hace referencia al vínculo que tiene el empleador con el empleado mediante una documentación normada, que se denomina contrato (Vesga, 2011). Asimismo, cabe recalcar, que las oportunidades laborales no son las mismas tanto para hombres como para mujeres, considerándose que existe desigualdades (Staudt y Heredia, 2021). Respecto al salario, desde hace décadas, las políticas públicas argumentan que el salario mínimo debe ser lo suficiente para acatar la canasta pública de las familias (Martínez, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997) refiere que el pago es la compensación por el trabajo realizado. La Constitución Política del Perú (1993), menciona dentro de sus artículos, específicamente el art. 24, que todo empleado merece un pago que debe ser justo y suficiente para él y su familia, ya que es la retribución de su labor realizada por un periodo. Se refiere a una equidad remunerativa, a una misma remuneración a aquellos que cumplen igual función, lo que es un poco complicado ya que existen regímenes laborales diferentes que ocasionan variantes en la remuneración.

Según Palaci (2005) menciona que hay principios que influyen en un alto o bajo desempeño laboral, entre las cuales son: Retribuciones monetarias y no monetarias; factores motivacionales y conductuales de la persona; capacitación; un clima y una cultura organizacional; las expectativas del empleado junto con la satisfacción en relación a sus tareas asignadas.

Chiavenato (2010) define beneficios como ciertos regalos que las empresas brindan a los empleados adicionalmente a su salario.

Cabe mencionar que los beneficios para el tipo de Contrato según Régimen Laboral CAS y carrera pública administrativa D.L.276 cuentan con derechos laborales como: vacaciones remuneradas de 30 días si completa el año laboral, gratificación por fiestas patrias y navidad, le otorga descanso con beneficios por paternidad y maternidad y otra normado, asimismo una inscripción de su sistema

de pensión, entre otros.

Chiavenato (2009) menciona a la capacitación como el proceso educativo que se da durante un momento, donde los participantes obtienen nuevos conocimientos y desarrollan capacidades, habilidades y competencias que ejecutaran en beneficio de la empresa.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) refieren que las capacitaciones tienen como objetivo fortalecer la evolución académico y técnico de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral diario con la calidad que realizan.

El desempeño laboral, es el desenvolvimiento del servidor público que tiene la necesidad de cumplir las metas fijadas, la cual está conformada por estrategias teniendo trabajadores que cumplen objetivos con diferentes características individuales como: habilidades, capacidades, cualidades entre otros, que al ser integrados con tipo de trabajo muestra los resultados que desean cumplir.

Chiavenato (2009) menciona el desempeño laboral como la forma de comportarse de cada trabajador a través de sus conocimientos con responsabilidad y eficiencia para cumplir lo solicitado de su organización. Stoner (1994) refiere como desempeño laboral a la manera en que se desenvuelve el trabajador en la empresa para lograr metas.

Benavides (2002) relaciona desempeño a las competencias en donde menciona que a mayor mejore sus competencias el trabajador mejorará su nivel de desempeño en sus tareas laborales.

En el Perú, la evaluación de desempeño de funciones de los trabajadores, es un proceso que es realizado a todo trabajador que brinda sus labores en las empresas estatales, según el D.L. N° 1025 y disposición reglamentaria D.S. N° 009-2010-PCM, que dispone como meta la identificación de requerir capacitaciones y calificar los logros de forma individual o grupal en función a las metas establecidas.

Las instituciones realizan evaluaciones de desempeño a su personal con Régimen laboral D.L. N° 276 y D.L. N° 728 mínimo una o dos veces al año, para identificar su rendimiento en las actividades diarias que realizan. Cabe mencionar que frecuentemente se excluye a los trabajadores CAS, por lo que no se tiene resultados precisos.

Según Chiavenato (2007) refiere que el desempeño de los trabajadores se evalúa

mediante factores actitudinales y operativos, siendo los primeros como aquellos factores relacionados a la personalidad de cada trabajador, donde tiene una disposición propia para realizar su trabajo y como estos se desarrollan en su vida diaria; estos factores pueden ser observables y medibles. En cuanto a los factores operativos son aquellos factores relacionados a su formación profesional y las experiencias que ha adquirido, en donde está incluido también el trabajo en equipo y el liderazgo.

Desde el año 1930 ya se consideraba que un trabajador feliz realizaba de una mejor manera su labor, tenía un mejor desempeño y era más productivo ya que otorgaba mejores resultados para la empresa (Salgado, Blanco y Moscoso, 2019). Así es, que las emociones y estado de ánimo influye en la satisfacción de un trabajador, y un empleado satisfecho tiene buen desempeño de tareas (Fogaca et al, 2021).

No obstante, la inseguridad laboral también influye en el desempeño de las tareas del trabajador, esta inseguridad hace referencia al apoyo y acogida que le da la empresa a cada uno de sus colaboradores, mientras más abandonados se sientan menos motivados de realizar sus labores con empeño tendrán (López, Chambel, Muñoz & Silva, 2018). En este sentido, el bienestar subjetivo, cognitivo y afectivo también influyen el desempeño y desarrollo de tareas del empleado, esto quiere decir que la motivación impulsa al ser humano realizar con mayor esfuerzo sus tareas laborales (Moscoso y Salgado, 2021).

Por otro lado, el empoderamiento laboral significa las oportunidades que tienen los sujetos para ser parte de una organización, así como el acceso a los recursos necesarios para lograr un puesto de trabajo, por lo tanto, el nivel de empoderamiento incide en el desempeño de las funciones de trabajo de un ser humano (Souza y Beuren, 2018).

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su tipo fue un estudio aplicado, porque se dirige a dar una solución a un problema particular haciendo uso de otros estudios. Esta investigación emplea el intelecto, hallazgo y resumen de una investigación básica, para solucionar una determinada problemática. (Gómez 2006, p. 4).

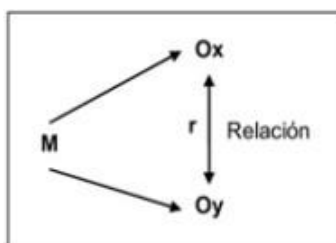
De acuerdo a su enfoque fue cuantitativo, considerando que se hizo uso del cuestionario como herramienta para cuantificar los resultados obtenidos y responder a la hipótesis de estudio. La investigación cuantitativa se encarga de medir, a través del conteo y fórmulas numéricas los resultados de la encuesta por medio del empleo de un sistema estadístico (Tovera 2016, p. 115).

Respecto a su nivel fue descriptiva y correlacional, dado que explicó la asociación entre 2 variable. Una investigación descriptiva se encarga básicamente de fundamentar las características de ciertos individuos o grupos de ellos que sea considerado elemento de análisis, y es correlacional porque mide la correspondencia entre variables objeto de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Además, el estudio fue de diseño no experimental transeccional, porque no se movió o manejó la variable en investigación para conseguir resultados, simplemente se basó en observar como ocurrían los hallazgos en su forma natural, para luego proceder a realizar un profundo análisis sobre ello (Hernández y Fernández, 2014, p. 153).

Así mismo es de corte transversal ya que es un estudio realizado en un intervalo de tiempo determinado. (Zangirolami, De Oliveira, & Leone 2018, p. 356)

A continuación, se muestra la gráfica del diseño:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Tipos de contrato

Oy: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable x: Tipos de contrato

Definición conceptual:

Chiavenato (2009) menciona que la remuneración, beneficios y capacitación son dimensiones que se encuentran dentro del desarrollo en cada tipo de contrato.

Definición operacional: Se realiza considerando las 3 dimensiones: Remuneración, Beneficios y Capacitaciones las mismas que tienen 15 ítems en donde se aplica el cuestionario de la escala de Likert.

Indicadores: Los indicadores que forman parte del cuestionario de la variable de Tipo de Contrato considerados en el presente trabajo de investigación son:

- Remuneración: Sistema de remuneración.
- Beneficios: Vacaciones y permisos.
- Capacitaciones: Plan de capacitaciones

Escala de medición: Tiene una escala de medida ordinal.

Variable y: Desempeño laboral

Definición conceptual: (Chiavenato, I., 2009, p. 245), refiere que el desempeño laboral son acciones que el colaborador realiza en la búsqueda de sus propios objetivos para alcanzar sus metas, en la cual emplea estrategias que le permitirán tener el desempeño de habilidades.

Definición operacional: Consideré 2 dimensiones: Los factores actitudinales y factores operativos, la cual cuenta con 20 ítems, que se serán aplicados por el cuestionario usando la escala de Likert.

Indicadores: El cuestionario presenta los siguientes indicadores que son utilizados en el presente trabajo de investigación:

- Factores actitudinales: Responsabilidad, Iniciativa y Actitud cooperativa.
- Factores operativos: Calidad, Conocimiento del puesto y Trabajo en equipo.

Escala de medición: Tiene una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se dice que la población es “la totalidad de sucesos que poseen características similares”. (Ragab & Arisha, 2018 p.11). En este trabajo de investigación la población está integrada por todos los servidores de las diferentes áreas de la Red Pacifico Sur.

Se aplicó el criterio de exclusión a los trabajadores que cuenten como mínimo 2 meses de tiempo de servicio en la entidad. La población total de 70 trabajadores de RSPS.

Muestra: Este trabajo tiene una muestra censal, por lo que se tomó la totalidad definida anteriormente ya que la población es pequeña. Por ello, Ramírez (1997) menciona que la muestra censal son aquellas unidades de investigación como parte de la muestra, es decir que es universo, población y muestra.

Muestreo: El muestreo es de tipo no probabilístico dado que trabaje con un grupo de servidores. El muestreo no probabilístico es una forma en donde se conoce la probabilidad que tiene la población para formar parte de nuestra muestra. (Arias 2012, p. 85)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Chasteauneuf (2019) establece que el cuestionario es esta construido por un grupo de preguntas respecto a una o más variables que se medirán. Es por ello que esta investigación tendrá la técnica de encuesta.

Validez

Se emplea la validación del contenido en el instrumento de medición, por lo que se hizo uso de evaluación de expertos profesionales en el tema de este estudio. La evidencia acumulada por el instrumento indica el nivel de validez que esta tiene, justificando su interpretación que se hace en el instrumento. Este cuestionario fue validado por 03 especialistas muy cercanos al campo de investigación.

Confiabilidad

Según Silva y Brian (2006) afirman que el grado de aplicación del instrumento aplicado a varios sujetos con iguales resultados generara una mayor confiabilidad del instrumento. (p.65-66). La confiabilidad se determina mediante el análisis realizado en el programa IBM SPSS versión 25, para ello se usó los datos recopilados por el instrumento de medición obteniendo el resultado del Coeficiente

de Cronbach, dado ese valor numérico se procedió a establecer si finalmente el instrumento era confiable.

3.5. Procedimientos

Este trabajo de investigación inicio con la identificación del problema y la interrogante sobre la relación hay entre los tipos de contrato y el desempeño de las funciones laborales en la Red Pacifico Sur. Los datos obtenidos son conseguidos por medio del cuestionario, donde se procede a organizar la data, para luego procesarlos y analizarlos. realizar los análisis estadísticos correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

En palabras de, Herreras (2005) el SPSS, es una herramienta estadística que permite analizar e interpretación la data. Para este procesamiento se usa el software IBM SPSS 26.

Posteriormente se hizo la estadística descriptiva e inferencial de la variable para corroborar la hipótesis y comprobar la posible relación de las variables. Así mismo se usará como software auxiliar MicrosoftExcel.

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo no se vulnero los derechos de autor, donde la información fue extraída de fuentes confiables, por lo que no se hicieron copias de otros proyectos. Asimismo, la investigación respeta las citas, referencias bibliográficas y normas APA.

Finalmente, los datos tomados fueron tratados con total responsabilidad y protegiendo la identidad de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre los tipos de contrato y el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

En las pruebas de hipótesis general se ejecutaron las siguientes estimaciones estadísticas donde se analizó el valor de asociación de Spearman.

Ho. No existe relación entre las variables

H1. Existe relación entre las variables.

Regla de decisión:

a) Significancia $p < 0.05$, entonces se elimina la H0 y se admite la H1.

b) Significancia $p > 0.05$, entonces se admite la H0.

Tabla 1

Relación entre los tipos de contrato y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Tipo de contrato
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
Tipo de contrato		Coefficiente de correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la Tabla 10 se muestra una correspondencia de, según el estadístico llamado "Rho de Spearman", valor de .520 en ambas variables de estudio, este valor es de correlación positiva considerable. Seguidamente analizando la significancia encontramos un valor es 0.000, se observa que es menor que 0.5 lo que en consecuencia permite aceptar la H1, concluyendo que si prevalece una asociación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote.

Objetivo específico 1: Medir la variable tipo de contrato y desempeño laboral

Medición de variable “tipo de contrato” y sus dimensiones

Tabla 2

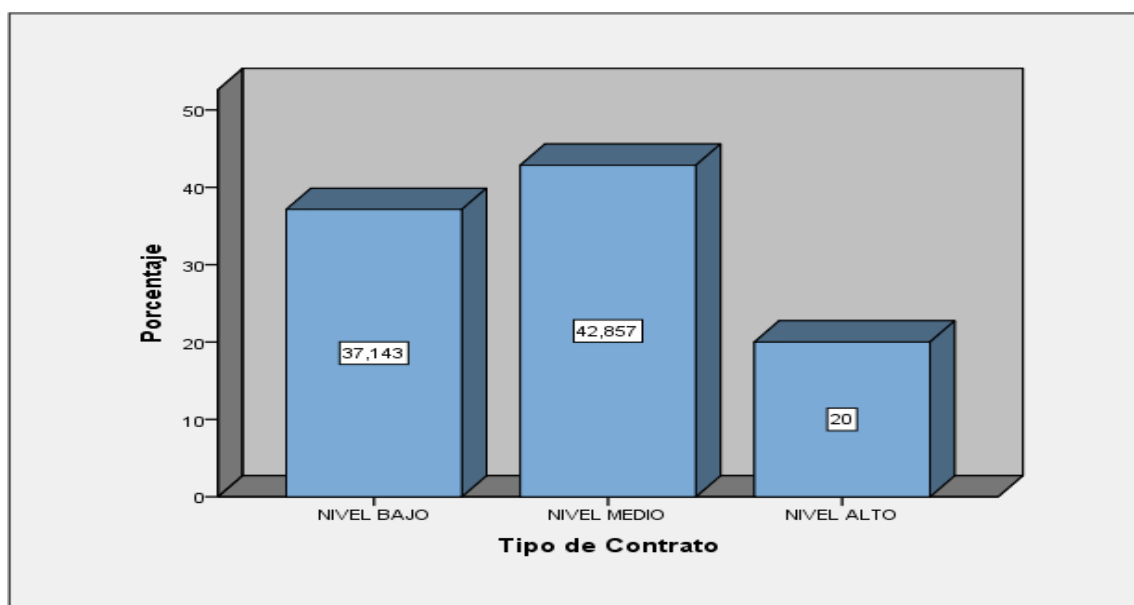
Nivel del tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur – Sede Principal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	26	37,1	37,1
MEDIO	30	42,9	42,9
ALTO	14	20,0	20,0
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 1

Nivel de los tipos de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur – Sede Principal.



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla número 2 y figura número 1 se detalla el nivel que tiene la variable Tipo de contratos, de las cuales se tiene que el 37.14% tiene un bajo, mientras que el 42.85% obtiene un nivel medio y el 20% presenta un nivel alto, referente a su tipo de contrato que presenta cada trabajador.

Tabla 3

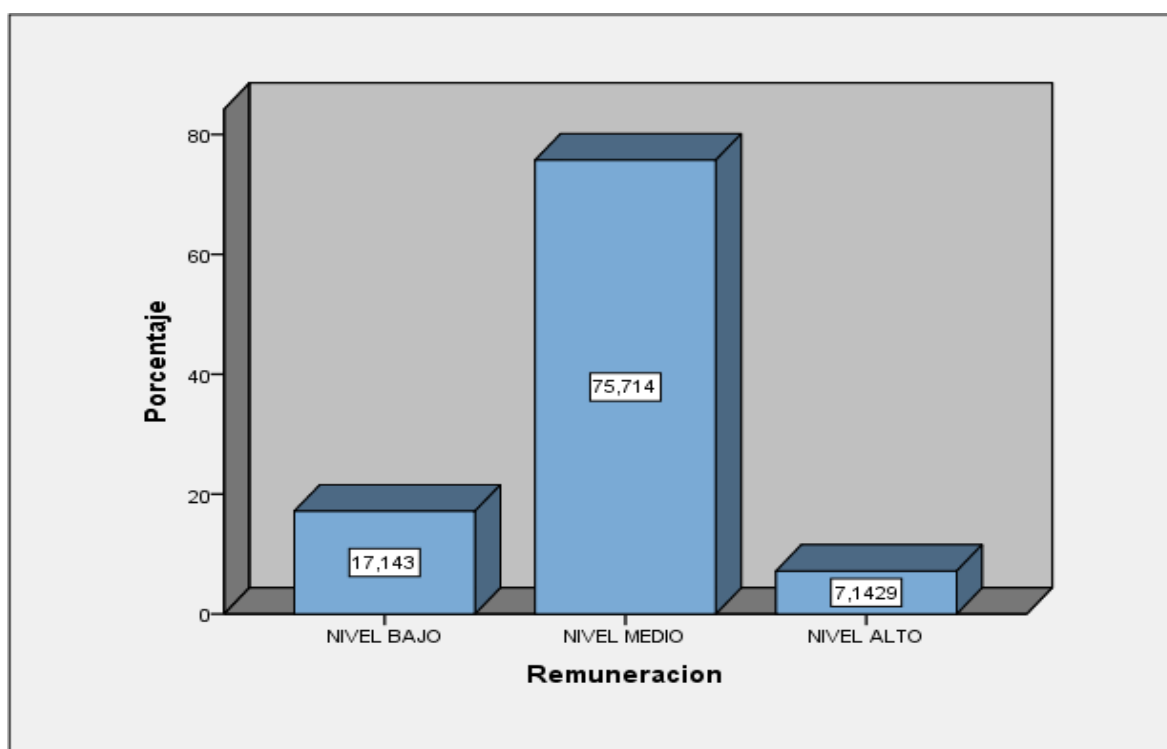
Nivel de la dimensión remuneración de la variable tipos de contrato.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	12	17,1	17,1
MEDIO	53	75,7	75,7
ALTO	5	7,1	7,1
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 2

Nivel de la dimensión remuneración de la variable tipos de contrato.



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 3 y figura 2 se aprecian los valores numéricos respecto al nivel de la dimensión remuneración de la variable Tipo de contratos de las cuales se tiene que el 17.14% tiene un grado bajo, mientras que el 75.71% tiene un nivel situado en medio y el 7.14% representando el nivel más alto.

Tabla 4

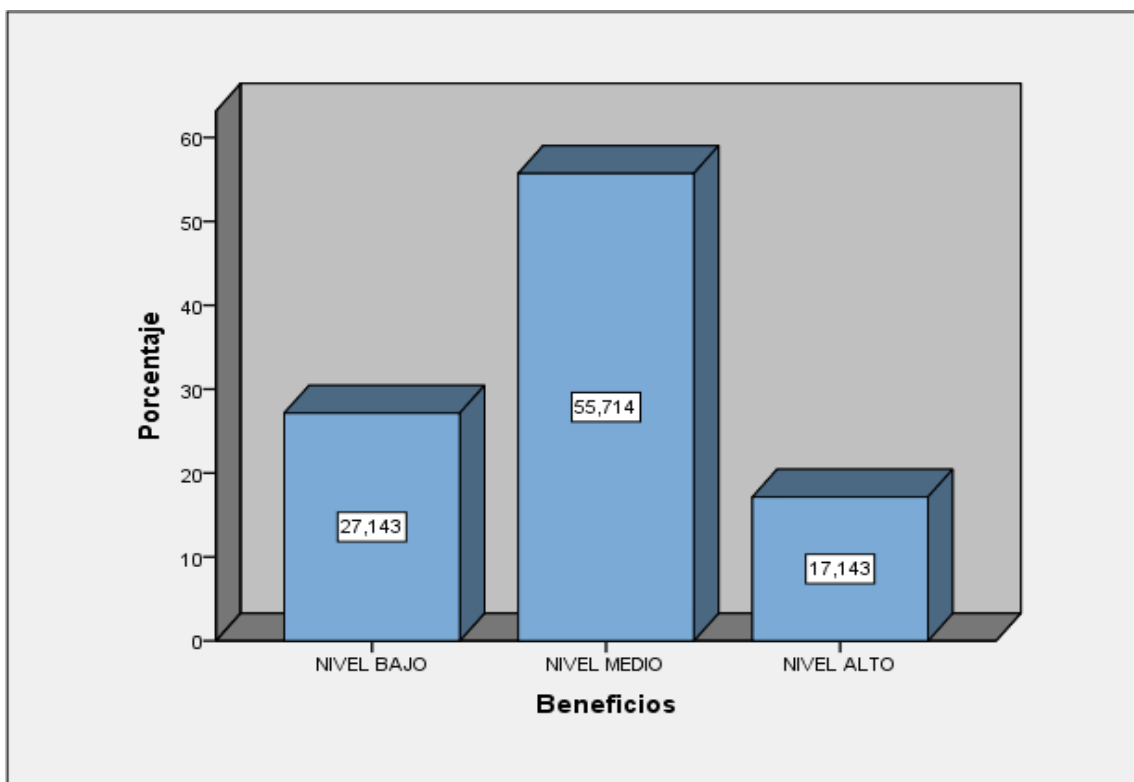
Nivel de la dimensión beneficios de la variable tipos de contrato.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	19	27,1	27,1
MEDIO	39	55,7	55,7
ALTO	12	17,1	17,1
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 3

Nivel de la dimensión beneficios de la variable tipos de contrato.



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 4 y figura 3 se aprecian el nivel en el que se ubica la dimensión beneficios de la variable Tipo de contratos, de las cuales se tiene que el 27.14% tiene un bajo, mientras que el 55.71% tiene un nivel medio y el 17.14% representa un nivel alto.

Tabla 5

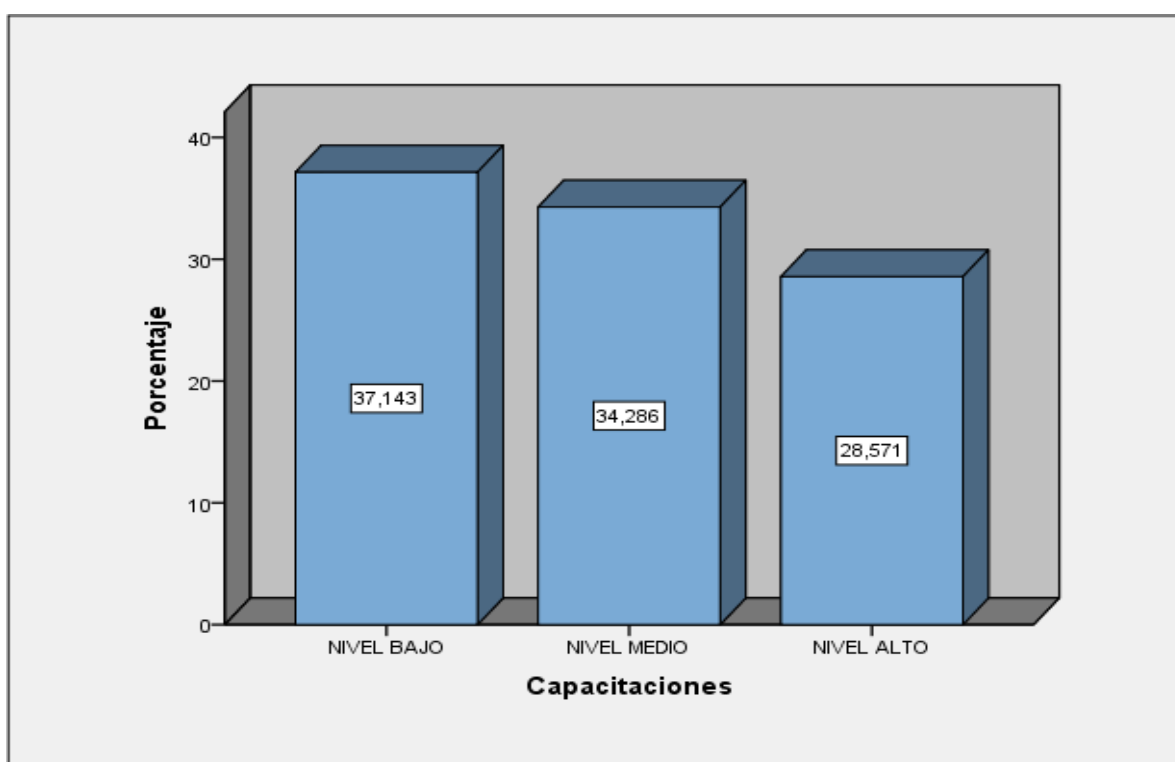
Nivel de la dimensión capacitaciones de la variable tipos de contrato

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	26	37,1	37,1
MEDIO	24	34,3	34,3
ALTO	20	28,6	28,6
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 4

Nivel de la dimensión capacitaciones de la variable tipos de contrato



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 5 y figura 4 se halló el nivel en la dimensión capacitaciones de la variable Tipo de contratos, de las cuales se tiene que el 37.14% tiene un bajo nivel, mientras que el 34.28% tiene un nivel medio y el 28.57% representa un nivel alto.

Medición de la variable “desempeño laboral” y sus dimensiones:

Tabla 6

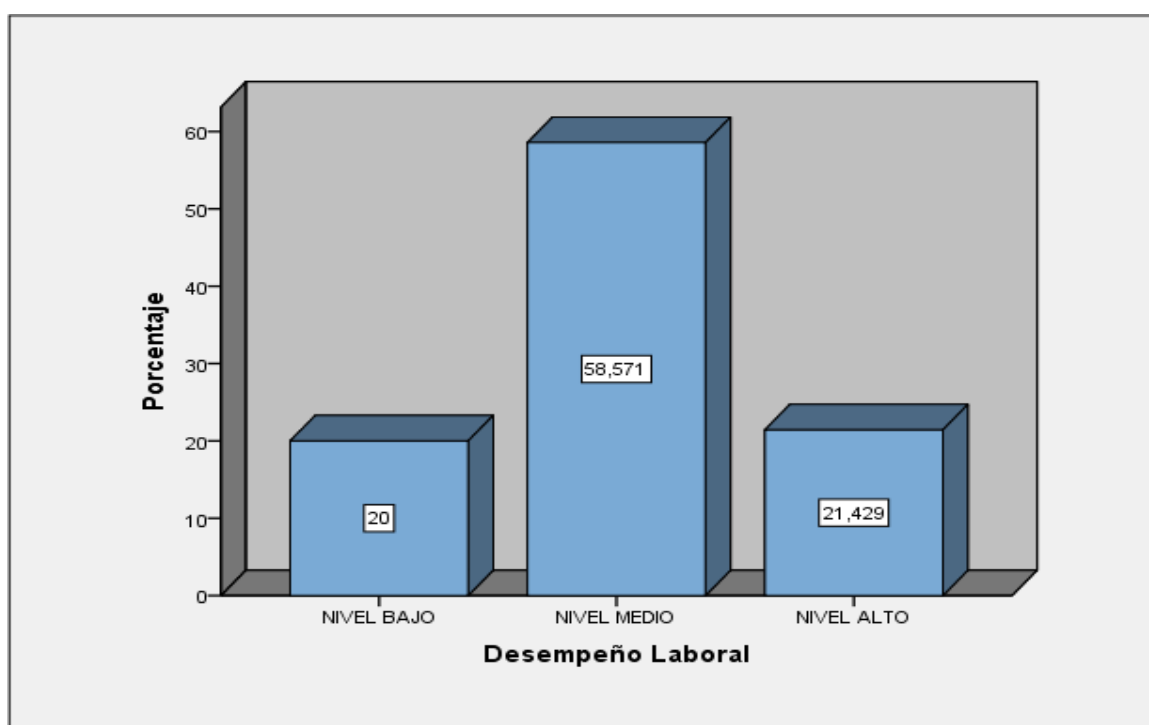
Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur – Sede Principal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	14	20,0	20,0
MEDIO	41	58,6	58,6
ALTO	15	21,4	21,4
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 5

Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur – Sede Principal.



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 8 y figura 7 se aprecian la ubicación medida según nivel de la variable Desempeño laboral, de las cuales se tiene que el 20% tiene un bajo nivel, mientras que el 58.57% tiene un nivel medio y el 21.42% presenta un alto nivel, referente al desempeño laboral que tienen en sus labores diarias.

Tabla 7

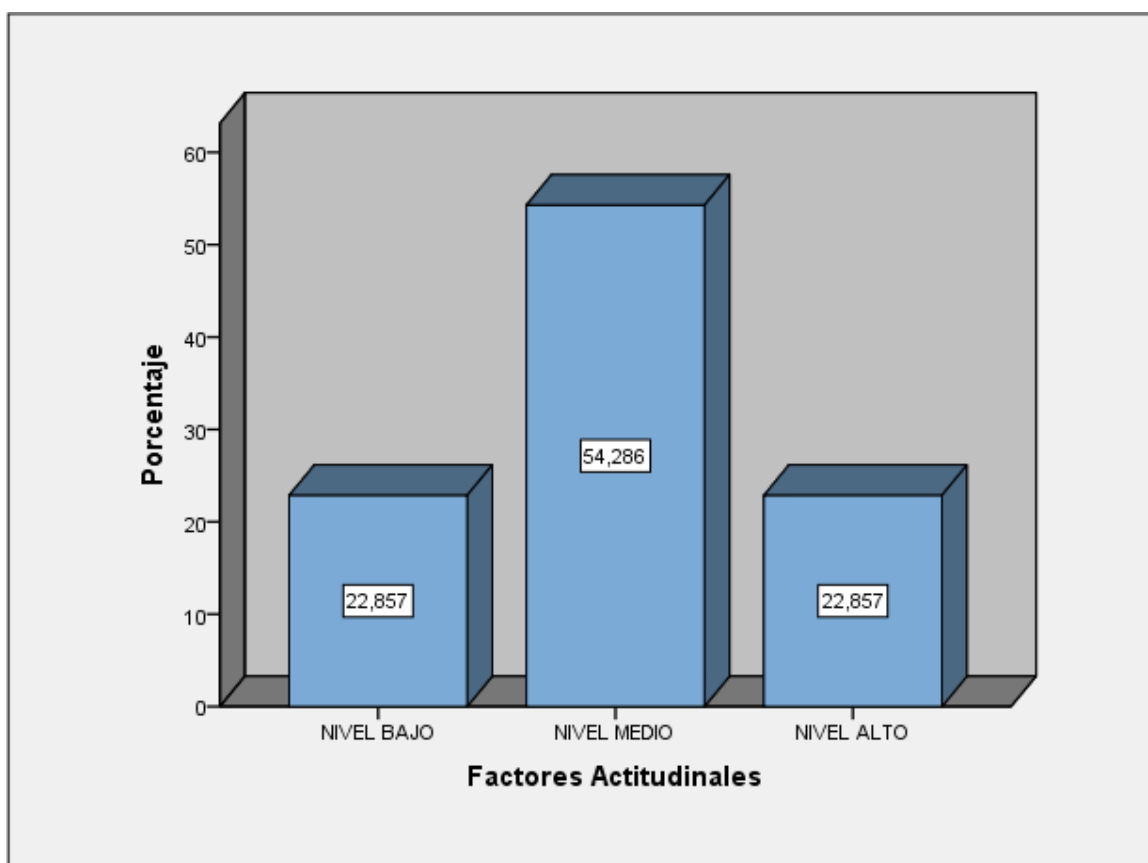
Nivel de la dimensión factores actitudinales de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	16	22,9	22,9
MEDIO	38	54,3	54,3
ALTO	16	22,9	22,9
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 6

Nivel de la dimensión factores actitudinales de la variable desempeño laboral



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 7 y figura 6 se aprecian la ubicación medida de acuerdo a nivel, en la dimensión factores actitudinales de la variable desempeño laboral, de las cuales se tiene un 22.85% bajo, mientras que el 54.28% tiene un nivel medio y el 22.85% representa un nivel alto.

Tabla 8

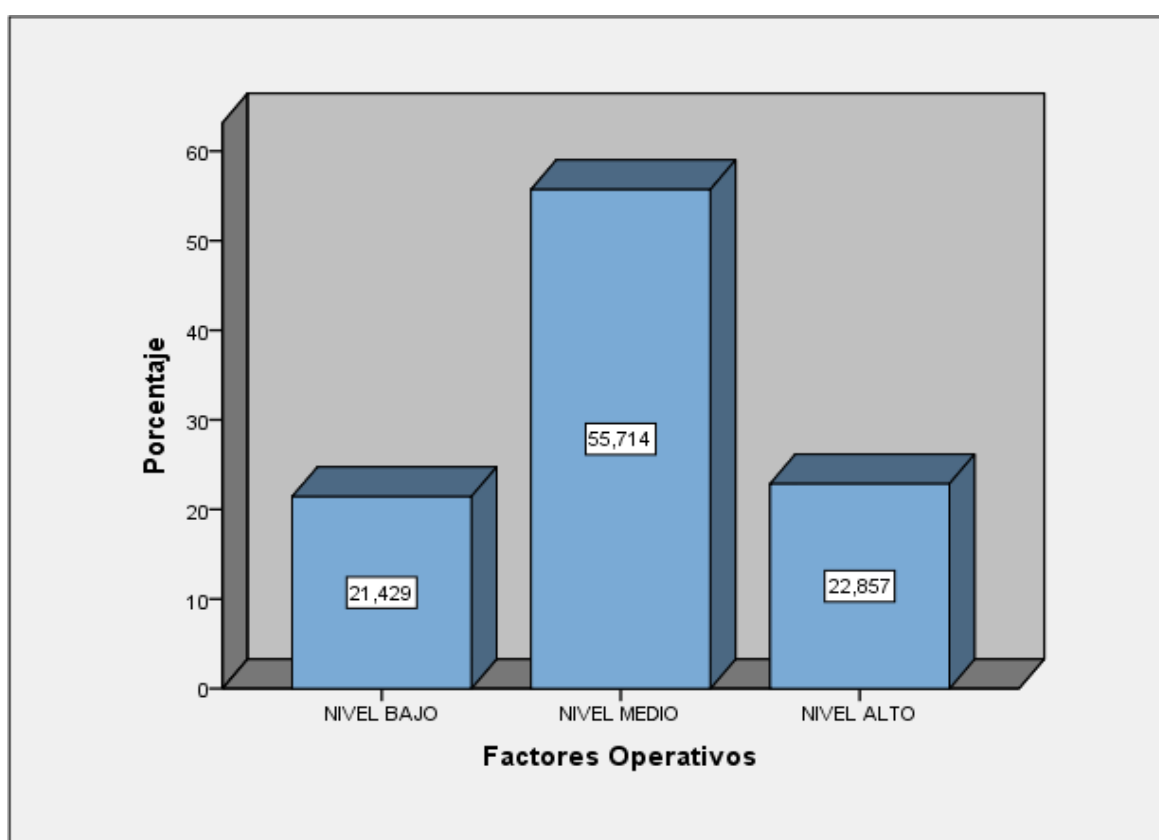
Nivel de la dimensión factores operativos de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	15	21,4	21,4
MEDIO	39	55,7	55,7
ALTO	16	22,9	22,9
Total	70	100,0	100,0

Nota. Exportado de SPSS V25

Figura 7

Nivel de la dimensión factores operativos de la variable desempeño laboral



Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 8 y figura 7 se aprecian la ubicación según nivel en la dimensión factores operativos de la variable desempeño laboral, de las cuales se tiene que el 21.42% tiene un bajo, mientras que el 55.71% tiene un grado medio y el 22.85% representa un nivel alto.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacífico Sur

Prueba de hipótesis específica 1:

Tabla 9

Relación entre la remuneración y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Remuneración
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,611
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	70	70
Remuneración	Coefficiente de correlación	,611	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la 11 se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de .611, este valor es de correspondencia positiva considerable. De igual forma analizando la significancia encontrada de 0.000, esta está por debajo de 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se admite la hipótesis alterna. Y se concluye afirmando que existe una analogía entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los beneficios y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacífico Sur

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 10

Relación entre los beneficios y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Beneficios
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,350
	Sig. (bilateral)	.	,002
Rho de	N	70	70
Spearman Beneficios	Coeficiente de correlación	,350	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	70	70

Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 12 se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de 0.350, este número muestra una correspondencia positiva media. Seguidamente analizando la significancia encontrada de 0.002, esta es menor que 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se acepta la H1. Y se concluye afirmando la existencia de la relación entre los beneficios y el desempeño en sus funciones de los empleados de la empresa en estudio.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacífico Sur.

Tabla 11

Relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Capacitaciones
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,405
	Sig. (bilateral)	.	,00
Rho de Spearman	N	70	70
Capacitaciones	Coeficiente de correlación	,405	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
N		70	70

Nota. Exportado de SPSS V25

Interpretación:

Para la tabla 13 se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de 0.405, este número indica una analogía positiva media. Seguidamente analizando la significancia tenemos un valor de 0.00, esta es menor que 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se admite la H1 Concluyendo que efectivamente existe analogía entre la capacitación y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En los resultados obtenemos que para el objetivo general se muestra una correspondencia de, según el estadístico llamado “Rho de Spearman”, valor de .520 en ambas variables de estudio, este valor es de correlación positiva considerable. Seguidamente analizando la significancia encontramos un valor es 0.000, se observa que es menor que 0.5 lo que en consecuencia permite aceptar la H1, concluyendo que si prevalece una asociación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote. Resultados que se relacionan con la investigación de Fernández (2018) encontró en su investigación que los contratos fijos pueden llegar a influenciar en el desempeño laboral, para ello utilizó la estadística inferencial y descriptiva en 98 servidores públicos que tenían un contrato a plazo fijo, obteniendo un nivel de relación de 0.401 para ambas variables de estudios, lo cual indica la correlación significativa media y que son directamente proporcionales. Además, se asocia al estudio de Cusi (2017) en su estudio “Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Credicotiabank agencia Huancavelica”, busca identificar y explicar la relación de ambas variables, obteniendo como resultados en incentivos una alta incidencia, ya que su valor fue positivo, en el desempeño de sus funciones laborales de los empleados. Teóricamente se sustenta en Chiavenato (2002), menciona que para una organización es importante la eficiencia del desempeño de los trabajadores, manifestándose como el trabajador muestra una responsabilidad y satisfacción por el trabajo que realiza. Es decir, el desempeño de los servidores público; es la fusión de su actitud y aptitud, con los resultados de sus actividades.

Respecto al objetivo específico 1, se detalla el nivel que tiene la variable Tipo de contratos, de las cuales se tiene que el 37.14% tiene un bajo, mientras que el 42.85% obtiene un nivel medio y el 20% presenta un nivel alto, referente a su tipo de contrato que presenta cada trabajador. Además, según el nivel de la variable Desempeño laboral, de las cuales se tiene que el 20% tiene un bajo nivel, mientras que el 58.57% tiene un nivel medio y el 21.42% presenta un alto nivel, referente al desempeño laboral que tienen en sus labores diarias. Estos resultados se asemejan a lo dispuesto por Serrano (2016), afirmó que los factores motivacionales, tienen influencia en gran manera sobre el rendimiento laboral. Encontrando que un 48.1%

de los trabajadores nunca ha recibido un reconocimiento por parte de su centro de labores hacia su labor profesional, así también referente al trabajo en conjunto se obtuvo que el 65.4% de empleados casi nunca desarrolla un trabajo en equipo, y referente a las capacitaciones recibidas el 61.5% nunca recibió una capacitación durante el año. Asimismo, se sustenta en Pacheco (2019), en su artículo de investigación demostró que el Contrato de Administración de Servicios (CAS), influye en el incumplimiento de metas institucionales las mismas que afectaron las labores dentro de la DIRESA Puno. Su investigación se desarrolló acorde al método científico, y usó un enfoque mixto, con tipo descriptivo – explicativo y con diseño no experimental, el propósito fue describir cómo afecta los contratos bajo el régimen CAS a la consecución de las metas de la DIRESA de Puno el mismo que cuenta con 210 servidores públicos en las diferentes modalidades de contratación, de ellos 46 son trabajadores que se encuentran para bajo una contratación CAS. La población encuestada ha demostrado la existencia de una exclusión de diferentes normas del Derecho Laboral, como el derecho de recompensas mínimas a pesar que el régimen CAS es un contrato de laboral, dado que por su naturaleza es tiene carácter personal, de subordinación y es mal remunerada. Finalmente, en su artículo de investigación encontraron que el 83% de los servidores CAS no cumplían con realizar las metas dadas por la DIRESA Puno, en tanto el 13% presentaba una pobre productividad debido a la inestabilidad que existía y la mala remuneración que percibían los servidores públicos dentro del régimen CAS.

De acuerdo al objetivo específico 2, se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de .611, este valor es de correspondencia positiva considerable. De igual forma analizando la significancia encontrada de 0.000, esta está por debajo de 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se admite la hipótesis alterna. Y se concluye afirmando que existe una analogía entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur. Esto se asemeja al estudio de Martin (2015) realizó una investigación en un hospital público de Guatemala, en la localidad de Chimaltenango, donde buscó medir la influencia de estabilidad en el trabajo con el desarrollo de funciones de los empleados. En sus hallazgos encontró que el 68% influye su sueldo en su desempeño laboral y el 32% no le afecta. En cuanto a

beneficios un 81% del personal no lo tiene, mientras que un 11% sí. Asimismo, el 100% de los trabajadores tiene una capacitación mensual, como factor importante para su desempeño laboral. Teóricamente se sustenta en Chiavenato (2009) menciona a la capacitación como el proceso educativo que se da durante un momento, donde los participantes obtienen nuevos conocimientos y desarrollan capacidades, habilidades y competencias que ejecutaran en beneficio de la empresa. Además, Según Chiavenato (2007) refiere que el desempeño de los trabajadores se evalúa mediante factores actitudinales y operativos, siendo los primeros como aquellos factores relacionados a la personalidad de cada trabajador, donde tiene una disposición propia para realizar su trabajo y como estos se desarrollan en su vida diaria; estos factores pueden ser observables y medibles. En cuanto a los factores operativos son aquellos factores relacionados a su formación profesional y las experiencias que ha adquirido, en donde está incluido también el trabajo en equipo y el liderazgo.

Respecto al objetivo específico 3, se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de 0.350, este número muestra una correspondencia positiva media. Seguidamente analizando la significancia encontrada de 0.002, esta es menor que 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se acepta la H1. Y se concluye afirmando la existencia de la relación entre los beneficios y el desempeño en sus funciones de los empleados de la empresa en estudio. Estos resultados tienen similitud con Sánchez M. (2011) es su investigación, obtuvo como resultado que el 66.67% considera que a veces su remuneración no es acorde a su trabajo, así como el 33.33% no lo considera acorde. Asimismo, el 25% de los colaboradores obtienen incentivos, el 17% algunas veces y el 58% admite que la institución donde labora no les otorga incentivos. Además, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) refieren que las capacitaciones tienen como objetivo fortalecer la evolución académico y técnico de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral diario con la calidad que realizan. Además, Según Palaci (2005) menciona que hay principios que influyen en un alto o bajo desempeño laboral, entre las cuales son: Retribuciones monetarias y no monetarias; factores motivacionales y conductuales de la persona; capacitación; un clima y una cultura organizacional; las expectativas del empleado junto con la satisfacción en relación a sus tareas asignadas.

En base al objetivo específico 4, se muestra que la analogía de Rho de Spearman tiene un valor de 0.405, este número indica una analogía positiva media. Seguidamente analizando la significancia tenemos un valor de 0.00, esta es menor que 0.5, por lo tanto, conforme a la regla de decisión, se admite la H1 Concluyendo que efectivamente existe analogía entre la capacitación y el desempeño laboral. Se asemeja al estudio de Contreras (2017) quien realizó una investigación que buscó medir la correspondencia entre la percepción de satisfacción respecto a los lineamientos del régimen CAS y el desempeño de los colaboradores de un centro de salud ubicado en Chancay. En sus hallazgos pudo dar a conocer que, si existe analogía entre las variables objeto de investigación, concluyendo que si se respeta y cumple cada una de las posturas que especifica el régimen CAS, los trabajadores se sentirán satisfechos, por lo tanto, motivados para desarrollar sus funciones con un mayor nivel de desempeño. Además, se asemeja al estudio de Reynaga (2015), que logro medir la asociación entre la motivación y capacidad de cumplir con sus funciones laborales, en donde pudo comprobar que, si hay una relación considerable entre las dos variables, así mismo concluyo mencionando el proceso de motivación, se puede ver como un ciclo que parte desde una necesidad hasta la obtención de recompensa, en donde también añade que la motivación puede ser extrínseca e intrínseca. Se relaciona con la teoría de Chiavenato (2009) menciona el desempeño laboral como la forma de comportarse de cada trabajador a través de sus conocimientos con responsabilidad y eficiencia para cumplir lo solicitado de su organización. Stoner (1994) refiere como desempeño laboral a la manera en que se desenvuelve el trabajador en la empresa para lograr metas. Asimismo, Benavides (2002) relaciona desempeño a las competencias en donde menciona que a mayor mejore sus competencias el trabajador mejorará su nivel de desempeño en sus tareas laborales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997) refiere que el pago es la compensación por el trabajo realizado. La Constitución Política del Perú (1993), menciona dentro de sus artículos, específicamente el art. 24, que todo empleado merece un pago que debe ser justo y suficiente para él y su familia, ya que es la retribución de su labor realizada por un periodo. Se refiere a una equidad remunerativa, a una misma remuneración a aquellos que cumplen igual función.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logra obtener el resultado de la analogía que pueda existir entre el desempeño de funciones de tareas de los trabajadores y los tipos de contrato en la RSPS. Frente a ello tenemos un valor de correlación – Rho de Spearman de .520, por lo tanto, se concluye que hay una analogía positiva considerable en las variables estudiadas.
2. Conforme a las tablas 5 y 8 de los resultados se logró responder el objetivo específico 1, el cual era medir las variables investigadas que son clase de contrato y desempeño de trabajo, obteniendo en ambos resultados en nivel medio, por los resultados similares que componen sus dimensiones de ambas variables
3. En cuanto a la remuneración que perciben los trabajadores de la RSPS – sede Principal y su analogía con el desempeño de trabajo, podemos revisar la Tabla 11 donde encontramos un análisis inferencial que arroja una considerable analogía positiva con un número de .611 de Rho de Spearman en ambas variables de estudio, lo cual indica que ambas variables son directamente proporcionales.
4. Referente a los beneficios inherentes a su tipo de contrato que perciben los trabajadores de la RSPS se pudo comprobar en esta investigación luego del análisis inferencial reflejado en la Tabla 12, la existencia de la correlación positiva media, obteniéndose el valor del Rho de Spearman de 0.350.
5. Finalmente conforma al cuarto objetivo específico se pudo comprobar que, si hay analogía entre las capacitaciones y el desarrollo de trabajo en los trabajadores de la RSPS, encontrándose un valor del Rho de Spearman de .405, lo que significa una correspondencia proporcional directa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general, buscar estandarizar las dimensiones que componen la variable tipo de contrato con el propósito de optimizar positivamente el desempeño laboral en los trabajadores de la RSPS, sede principal.
2. Se recomienda al gerente de marketing, informar mediante campañas las dimensiones que componen el tipo de contrato y el desarrollo de tareas laborales a fin de aumentar el nivel de percepción de los trabajadores.
3. Se recomienda al gerente general, mantener las escalas remunerativas y compensaciones económicas que hubiera actualmente para los trabajadores de la RSPS, a fin de seguir manteniendo la buena relación de la remuneración con el desempeño laboral.
4. Se recomienda al gerente de marketing, implementar mejores ofertas como, canjes de días libres, acumulación de horas extras, permisos y otros a fin de motivar al trabajador a tener un mejor desempeño laboral en la RSPS.
5. Se recomienda al gerente general, promover las capacitaciones dentro del horario de trabajo y respetar el horario que se brinda para estas capacitaciones a fin de no interrumpir con las labores diarias de los trabajadores, dado que muchas veces las capacitaciones son fuera de horario laboral.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*, (6a Edición). Editorial Episteme.
<https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidiasarias-2012-6a-edicion>
- Autoridad Nacional Del Servicio Civil – SERVIR. (2017). *Gerencia de políticas de gestión del servicio civil. El reto de la formalidad en el sector público peruano*. Perú. Ediciones Servir
- Beltrán, I. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*. [Tesis para optar el grado de magíster en derecho] Pontificia Universidad Católica del Perú].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/beltran_larco_luisa_contratacion_personal.pdf?sequence=1
- Beltrán, C. (2018). *Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación*.
<http://doi.org/repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16028/1/CONTRATO%20REALIDAD%20AFECTACIONES%20AL%20EMPLEADO>.
- Bittel, L (2000). *Administración de personal. Gestión de Calidad y Formación Profesional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiang, M, & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07182449201500030001&lang=p
- Chiavenato, I. (1993), *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, (2da ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Contreras, R. (2017). Régimen laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud, 2016.
- Cusi, H. (2017). Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera crediscotia agencia Huancavelica. Huancavelica.
- Fogaca, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M. & Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, And organizational

- support: a multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*.
- Hernández, R., & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta. ed.). México: McGraw-Hill
- Herreras, E. (2005). Spss: Un Instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de informática educativa y medios audiovisuales*, 2(4), 62–69.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How do You Motivate Employees. *Harvard business review*, 81, 87-96.
- López, S., Chambel, M., Muñoz, F. & Silva, B.(2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155157022005>
- Martínez, G. (2020). Effect on employment of minimum wages in Mexico. *Análisis económico*, 35(89), 9-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41364528002>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). *Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral. – V Edición*. https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- Moscoso, S. & Salgado, J. (2021). Meta-analytic Examination of a Suppressor Effect on Subjective Well-Being and Job Performance Relationship. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 119-131. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a13>
- Pacheco, M. (2019). El CAS y su incidencia en la labor administrativa del trabajador del sector salud.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2010, 17 de enero). *El Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento N° 009-2010-PCM, Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público*. Lima, Perú: Diario Oficial el peruano.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio S. C. Reynaga, Y.

- (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. [Tesis de maestría. Universidad José María Arguedas. Andahuaylas, Perú].
- Robalino, A. (2013). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro. provincia de Tungurahua. [Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador].
http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf
- Salgado, J., Blanco, S. & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231360295006>
- Salinas, F. (2019). Contratación del recurso humano modalidad CAS en la UGEL La Unión 2019.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. [tesis postgrado, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, República Bolivariana, Venezuela]
- Sánchez, A. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Perú*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho. Universidad Nacional del Altiplano]
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. [Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú].
- Servir. (2011). *El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. <http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/Web/Cieza%20->
- Souza, G. & Beuren, I. (2018). Impact of an enabling performance measurement system on task performance and job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(77), 194-212.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=257156976003>

- Staudt, A. & Heredia, J. (2021). Prediction of transition probability from unemployment to employment in Argentina (2003-2019). *Revista Científica Visión de Futuro*, 25(2), 22-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357966632002>
- Tovera, J. (2016). Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies: A Guide to Novice Nursing Researchers. *European Scientific Journal*, 12(18), 107-122. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n18p107>
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-181. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612011>
- Zangirolami, J., Oliveira, L., & Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356-360.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACION Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACION
Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Sede Principal de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote	¿Cuál es la relación que existe entre el tipo de contrato y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote?	Determinar la relación que existe entre los tipos de contrato y el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Sede Principal de la Red de Salud Pacifico Sur; así mismo como los.	<p>Medir la variable tipo de contrato y desempeño laboral.</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur.</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de la Red de Salud de Pacifico Sur.</p>	<p>H0: No existe relación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote.</p> <p>H1: Existe una relación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote</p>	<p>Tipos de contrato</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Remuneración</p> <p>Beneficios</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Factores actitudinales</p> <p>Factores operativos</p>	<p>Sistema de remuneración.</p> <p>Vacaciones y permisos.</p> <p>Plan de capacitaciones</p> <p>Responsabilidad Iniciativa Actitud cooperativa</p> <p>Calidad Conocimiento del puesto Trabajo en equipo.</p>	<p>P: La Red de Salud Pacifico Sur, sede principal.</p> <p>M: El personal administrativo que labora en la sede principal, son 70 trabajadores.</p>	Correlacional

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Tipos de contrato	En el sector público es posible identificar 03 tipos de contratos los cuales son: Carrera Publica Administrativa D.L. N° 276 y el Contrato Administrativo de Servicios bajo el D.L. N° 1057. Así mismo el contrato de locación de servicios está definido en el Art. 1764° del Código Civil.	Se realizará considerando 3 dimensiones: Remuneración, Beneficios y Capacitaciones las mismas que tienen 15 ítems aplicando el cuestionario usando la escala de Likert.	Remuneración	Sistema de remuneración	Ordinal
			Beneficios	Vacaciones y Permisos	
			Capacitaciones	Plan de Capacitaciones	

Desempeño laboral	Chiavenato,2009. El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador, quien va a la búsqueda de lograr sus objetivos para luego alcanzar sus metas mediante estrategias, y de esa manera desarrollar su desempeño de habilidades propias.	Se realizará considerando 2 dimensiones: Factores actitudinales y Factores operativos, las mismas que tienen 20 ítems aplicando el cuestionario usando la escala de Likert.	Factores actitudinales	Responsabilidad	Ordinal
				Iniciativa	
				Actitud cooperativa	
			Factores operativos	Calidad	
				Conocimiento del puesto	
				Trabajo en equipo	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL Y TIPO CONTRATO

La presente encuesta tiene por objetivo determinar la relación entre los tipos de contratos y el desempeño laboral que existe en los servidores públicos de la Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote 2021.

I. DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** () **Tiempo de servicio:** ()

Grado de instrucción: Técnico () Universitario () Posgrado ()

Condición laboral: Nombrado () CAS () Locador de servicios ()

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se detalla una serie de enunciados, relacionados con el tipo de contrato y el desempeño laboral; se pide marcar con un aspa (x) en la opción que usted considere adecuada, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

TIPOS DE CONTRATO						
Dimensión: Remuneración						
Nº	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Considera justo el sueldo que percibe para el trabajo que realiza.					
2	El sueldo que percibe está acorde al promedio del mercado.					
3	Conoce de compañeros que realizan el mismo trabajo que usted, pero con diferente salario.					
4	Ha tenido demoras en cobrar su sueldo.					
5	El sueldo que percibe cubre sus gastos.					
Dimensión: Beneficios						
Nº	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
6	Se le otorga beneficios económicos extras por superar los objetivos de la institución.					
7	Su jefe ha accedido a otorgarle permisos de trabajo en más de una oportunidad.					
8	Considera tener oportunidad de crecimiento laboral.					
9	Considera tener más privilegios en su área de trabajo, gracias a su desempeño laboral.					
10	Debería reconocer más el trabajo que realiza, con algún tipo de beneficios.					
Dimensión: Capacitaciones						
					Escala	

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
11	Mi jefe se preocupa por capacitarnos constantemente.					
12	Cuando tengo capacitaciones dentro de mi horario de trabajo, dejo de hacer mis actividades cotidianas para prestar atención.					
13	Existe un cronograma de capacitaciones en la institución.					
14	La institución me brinda los equipos necesarios para capacitarme.					
15	Estar capacitado es indispensable para realizar las funciones de mi cargo.					
DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Factores actitudinales						
Nº	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
16	Mis compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
17	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
18	El jefe inmediato brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
19	¿Ante un problema laboral de un compañero del área, ofrezco mi ayuda voluntaria?					
20	Puedo trabajar tiempo extra para lograr los objetivos propuestos.					
21	Cumplo con mi horario de entrada y salida puntualmente.					
22	Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.					
23	Prefiero trabajar a mi ritmo.					
24	Considero que cumplir las metas de mi área es gracias a un trabajo en equipo.					
25	Tomo la iniciativa ante un problema.					
Dimensión: Factores operativos						
Nº	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
26	¿Atiendo respetuosamente a los usuarios de los servicios en mi institución?					
27	¿Soy capaz de transformar las críticas en oportunidades para aprender y mejorar?					
28	Considero eficiente la calidad de servicio que brindo al usuario.					
29	Conozco mis responsabilidades como servidor público según las normativas de mi institución.					
30	Tengo el conocimiento suficiente para realizar mis labores en mi actual puesto.					
31	Tengo conocimiento de las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar mis funciones.					
32	En el área donde trabajo, me permite cumplir con mis objetivos personales.					
33	Me gusta destacar entre mis compañeros de trabajo.					
34	Prefiero trabajar en equipo que individualmente.					
35	Respondo a las dudas que tienen mis compañeros de trabajo.					

Anexo 4. Cálculo del tamaño de la muestra

Población de trabajadores que cumplen con el criterio de inclusión

Nº	Área	Nº Colaboradores
1	Oficina de Administración <ul style="list-style-type: none">• Área de Logística• Área de Economía• Área de Recursos Humanos	25
2	Oficina de Desarrollo Institucional <ul style="list-style-type: none">• Unidad de planeamiento y presupuesto• Área de Seguros• Estrategias sanitarias	45
Total		70

Este trabajo tiene una muestra censal, por lo que se tomó la totalidad definida anteriormente ya que la población es pequeña. En conclusión, la muestra la conforma 70 colaboradores.

Anexo 5. Validez del instrumento de recolección de datos

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	LILIA ANTOINETA RAMOS ALVARADO	
PROFESION	LIC. ADMINISTRACION	
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LIC. ADMINISTRACION	
ESPECIALIDAD	MG. GESTION PUBLICA Y MAESTRANTE DE ADMINISTRACION Y MARKETING	
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
CARGO	DOCENTE	

TITULO DE LA INVESTIGACION

Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Sede Principal de la Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote

NOMBRE DEL TESISTA	Ibarra Colonia Franz Joseph
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger la información para el proyecto de investigación.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Considera justo el sueldo que percibe para el trabajo que realiza.	x			
2. El sueldo que percibe está acorde al promedio del mercado.	x			
3. Conoce de compañeros que realizan el mismo trabajo que usted, pero con diferente salario.	x			
4. Ha tenido demoras en cobrar su sueldo.	x			
5. El sueldo que percibe cubre sus gastos.				
6. Cuenta beneficios económicos por cumplir los objetivos de la institución.	x			
7. Su jefe ha accedido a otorgarle permisos de trabajo en más de una oportunidad.	x			
8. Considera tener oportunidad de crecimiento laboral.	x			

9. Considera tener más privilegios en su área de trabajo, gracias a su desempeño laboral.	x			
10. Debería reconocer más el trabajo que realiza, con algún tipo de beneficios.	x			
11. Mi jefe se preocupa por capacitarnos constantemente.	x			
12. Cuando tengo capacitaciones dejo de hacer mis actividades cotidianas para prestar atención.	x			
13. Existe un cronograma de capacitaciones en la institución.	x			
14. La institución me brinda los equipos necesarios para capacitarme.	x			
15. Estar capacitado es indispensable para realizar las funciones de mi cargo.	x			
16. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x			
17. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x			
18. El jefe inmediato brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x			
19. ¿Ante un problema de un compañero del área, ofrezco mi ayuda voluntaria?	x			
20. Puedo trabajar tiempo extra para lograr los objetivos propuestos.	x			
21. Cumpló con mi horario de entrada y salida puntualmente.	x			
22. Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	x			
23. Prefiero trabajar a mi ritmo, aunque demore más.	x			
24. Considero que cumplir las metas de mi área es gracias a un trabajo en equipo.	x			
25. Tomo la iniciativa ante un problema.	x			
26. ¿Atiendo respetuosamente a los usuarios de los servicios en mi institución?	x			
27. ¿Soy capaz de transformar las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?	x			
28. Considero eficiente la calidad de servicio que brindo al usuario.	x			
29. Conozco mis responsabilidades como servidor público según las normativas de mi institución.	x			
30. Tengo el conocimiento suficiente para realizar mis labores en mi actual puesto.	x			
31. Tengo conocimiento de las herramientas tecnológicas necesarias para mis funciones.	x			
32. Cumpló con los objetivos personales en mi área de trabajo.	x			
33. Me gusta destacar sobre mis compañeros trabajo.	x			
34. Prefiero trabajar en equipo que individualmente.	x			
35. Respondo a las dudas mis compañeros de trabajo	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		x		
Calidad de redacción de los ítems		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Apreciación Cualitativa

Observaciones: El recojo de información se considera Excelente



Mg. LILIA RAMOS ALVARADO

CLAD n° 04340

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	CARLOS GONZALEZ
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctor en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing y Recursos Humanos
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad nacional de Trujillo
CARGO	Docente

TITULO DE LA INVESTIGACION
<p>Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Sede Principal de la Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote</p>

NOMBRE DEL TESISISTA	Ibarra Colonia Franz Joseph
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger la información para el proyecto de investigación.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Considera justo el sueldo que percibe para el trabajo que realiza.	x			
2. El sueldo que percibe está acorde al promedio del mercado.	x			
3. Conoce de compañeros que realizan el mismo trabajo que usted, pero con diferente salario.	x			
4. Ha tenido demoras en cobrar su sueldo.	x			
5. El sueldo que percibe cubre sus gastos.				
6. Cuenta beneficios económicos por cumplir los objetivos de la institución.	x			
7. Su jefe ha accedido a otorgarle permisos de trabajo en más de una oportunidad.	x			
8. Considera tener oportunidad de crecimiento laboral.	x			

9. Considera tener más privilegios en su área de trabajo, gracias a su desempeño laboral.	x			
10. Debería reconocer más el trabajo que realiza, con algún tipo de beneficios.	x			
11. Mi jefe se preocupa por capacitarnos constantemente.	x			
12. Cuando tengo capacitaciones dejo de hacer mis actividades cotidianas para prestar atención.	x			
13. Existe un cronograma de capacitaciones en la institución.	x			
14. La institución me brinda los equipos necesarios para capacitarme.	x			
15. Estar capacitado es indispensable para realizar las funciones de mi cargo.	x			
16. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x			
17. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x			
18. El jefe inmediato brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x			
19. ¿Ante un problema de un compañero del área, ofrezco mi ayuda voluntaria?	x			
20. Puedo trabajar tiempo extra para lograr los objetivos propuestos.	x			
21. Cumpló con mi horario de entrada y salida puntualmente.	x			
22. Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	x			
23. Prefiero trabajar a mi ritmo, aunque demore más.	x			
24. Considero que cumplir las metas de mi área es gracias a un trabajo en equipo.	x			
25. Tomo la iniciativa ante un problema.	x			
26. ¿Atiendo respetuosamente a los usuarios de los servicios en mi institución?	x			
27. ¿Soy capaz de transformar las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?	x			
28. Considero eficiente la calidad de servicio que brindo al usuario.	x			
29. Conozco mis responsabilidades como servidor público según las normativas de mi institución.	x			
30. Tengo el conocimiento suficiente para realizar mis labores en mi actual puesto.	x			
31. Tengo conocimiento de las herramientas tecnológicas necesarias para mis funciones.	x			
32. Cumpló con los objetivos personales en mi área de trabajo.	x			
33. Me gusta destacar sobre mis compañeros trabajo.	x			
34. Prefiero trabajar en equipo que individualmente.	x			
35. Respondo a las dudas mis compañeros de trabajo	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

--SE DEBE APLICAR EL INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA INVESTIGACIÓN-----

Observaciones:



Carlos Gonzalez Chavez
DOCENTE UNIVERSITARIO

.....
Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>MAURO TRIGOZO PAREDES</i>
PROFESION	<i>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</i>
TITULO Y GRADO ACADEMICO	<i>LICENCIADO Y MAGISTER EN EDUCACIÓN</i>
ESPECIALIDAD	<i>METODOLÓGICO</i>
INSTITUCION EN DONDE LABORA	<i>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</i>
CARGO	<i>DOCENTE</i>

TITULO DE LA INVESTIGACION
Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Sede Principal de la Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote

NOMBRE DEL TESISISTA	Ibarra Colonia Franz Joseph
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recoger la información para el proyecto de investigación.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Considera justo el sueldo que percibe para el trabajo que realiza.	x			
2. El sueldo que percibe está acorde al promedio del mercado.	x			
3. Conoce de compañeros que realizan el mismo trabajo que usted, pero con diferente salario.	x			
4. Ha tenido demoras en cobrar su sueldo.	x			
5. El sueldo que percibe cubre sus gastos.				
6. Cuenta beneficios económicos por cumplir los objetivos de la institución.	x			
7. Su jefe ha accedido a otorgarle permisos de trabajo en más de una oportunidad.	x			
8. Considera tener oportunidad de crecimiento laboral.	x			

9. Considera tener más privilegios en su área de trabajo, gracias a su desempeño laboral.	x			
10. Debería reconocer más el trabajo que realiza, con algún tipo de beneficios.	x			
11. Mi jefe se preocupa por capacitarnos constantemente.	x			
12. Cuando tengo capacitaciones dejo de hacer mis actividades cotidianas para prestar atención.	x			
13. Existe un cronograma de capacitaciones en la institución.	x			
14. La institución me brinda los equipos necesarios para capacitarme.	x			
15. Estar capacitado es indispensable para realizar las funciones de mi cargo.	x			
16. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x			
17. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x			
18. El jefe inmediato brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x			
19. ¿Ante un problema de un compañero del área, ofrezco mi ayuda voluntaria?	x			
20. Puedo trabajar tiempo extra para lograr los objetivos propuestos.	x			
21. Cumplo con mi horario de entrada y salida puntualmente.	x			
22. Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	x			
23. Prefiero trabajar a mi ritmo, aunque demore más.	x			
24. Considero que cumplir las metas de mi área es gracias a un trabajo en equipo.	x			
25. Tomo la iniciativa ante un problema.	x			
26. ¿Atiendo respetuosamente a los usuarios de los servicios en mi institución?	x			
27. ¿Soy capaz de transformar las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?	x			
28. Considero eficiente la calidad de servicio que brindo al usuario.	x			
29. Conozco mis responsabilidades como servidor público según las normativas de mi institución.	x			
30. Tengo el conocimiento suficiente para realizar mis labores en mi actual puesto.	x			
31. Tengo conocimiento de las herramientas tecnológicas necesarias para mis funciones.	x			
32. Cumplo con los objetivos personales en mi área de trabajo.	x			
33. Me gusta destacar sobre mis compañeros trabajo.	x			
34. Prefiero trabajar en equipo que individualmente.	x			
35. Respondo a las dudas mis compañeros de trabajo	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTEADAS EN LAS DIMENSIONES E INDICADORES

Observaciones:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA



Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes
RUC. CLAD N° 07129
Docente PFA-UCV

Firma/Sello del experto

MEMORANDO N° 1540 2021 -RSPS-NCH/DE



A : LIC. ELSA ROLDAN ALVAREZ
JEFE DE LA UNIDAD DE SEGUROS

ASUNTO : AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE INFORMACION PARA ELABORACCION DE TESIS.

FECHA : Nuevo Chimbote, 14 de Junio 2021

Mediante el presente comunico a Usted brindar las facilidades al estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo del IX Ciclo, para que realice un trabajo de Investigación denominado tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la sede Principal de U.E. Red de Salud Pacífico Sur, Desde el 1 de Julio al 30 de Julio 2021. Que a continuación se detalla.

N°	NOMBRE Y APELLIDOS
01	FRANZ JOSEP IBARRA COLONIA

Atentamente


M.C. Marlon Belio Juarez
 DIRECTOR EJECUTIVO
 C.I. 61205

MTJ//SHGI/HCC/ARM/mrc

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

ALFA DE CRONBACH

Para este instrumento el análisis de fiabilidad nos indica un valor del alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,871	,876	35

	Media	Desviación típica	N
Pregunta 1	2,157	1,0445	70
Pregunta 2	2,271	1,0621	70
Pregunta 3	3,100	1,5431	70
Pregunta 4	2,600	,9839	70
Pregunta 5	2,329	,9589	70
Pregunta 6	1,643	,9932	70
Pregunta 7	3,186	1,1953	70
Pregunta 8	3,657	,9614	70
Pregunta 9	3,486	1,4218	70
Pregunta 10	4,114	1,0006	70
Pregunta 11	3,157	,9268	70
Pregunta 12	3,457	,9276	70
Pregunta 13	3,029	1,2623	70
Pregunta 14	2,971	1,1914	70
Pregunta 15	4,057	,7399	70
Pregunta 16	3,900	,9348	70
Pregunta 17	3,743	1,1757	70
Pregunta 18	3,986	,8927	70
Pregunta 19	3,829	1,0628	70
Pregunta 20	3,971	,9923	70
Pregunta 21	3,857	1,1952	70
Pregunta 22	3,771	1,1569	70
Pregunta 23	3,814	1,3545	70
Pregunta 24	4,114	,9409	70
Pregunta 25	4,014	,8927	70
Pregunta 26	4,257	,7554	70
Pregunta 27	4,071	,8899	70
Pregunta 28	4,214	,8494	70
Pregunta 29	4,114	,9562	70
Pregunta 30	4,429	,9716	70
Pregunta 31	4,257	,9431	70
Pregunta 32	4,071	,8567	70
Pregunta 33	4,086	,8967	70
Pregunta 34	4,229	,8710	70
Pregunta 35	4,257	,8958	70

Anexo 7. Base de datos de la aplicación total de la población o muestra.

REPORTE ESTADISTICO

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35				
1	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5			
2	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5			
3	1	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	5	2	5	2	5			
4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5			
5	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5		
6	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	3		
7	1	1	2	4	2	1	4	2	3	3	4	3	4	4	5	3	1	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5		
8	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5			
9	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
10	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5			
11	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
12	1	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	
13	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3		
14	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
15	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
16	1	1	2	4	2	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	
17	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
18	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
19	1	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
21	2	3	5	3	2	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
22	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	4	1	1	4	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	
23	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	1	1	3	3	1	1	2	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	
25	5	1	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	4	3	5	2	2	2	5	5	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	
26	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	
27	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	1	1	1	3	1	1	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	5	2	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5
29	1	1	3	3	1	1	2	4	5	5	2	3	2	2	3	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	
30	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	
31	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	
33	1	1	1	3	1	1	3	5	5	5	2	4	1	1	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
34	1	1	3	3	1	1	2	4	5	5	2	3	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	2	5
35	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	
36	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	

Vista de datos Vista de variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35				
37	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4		
38	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	1	1	3	3	1	1	2	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	2	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	
40	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
41	3	2	4	3	3	1	3	2	1	4	2	5	1	1	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	
42	1	1	4	3	2	1	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	1	1	1	3	1	1	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	5	2	5	3	3	5	2	5	3	3	2	5	3	2	5
44	1	1	3	3	1	1	2	4	5	5	2	3	2	2	3	5	3	5	2	5	3	4	2	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	4	5	2	2	2
45	3	3	1	1	3	2	1	3	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
46	3	3	1	1	3	1	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	1	1	5	3	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	1	3	2	3	5	3	5	3	3	2	3	2
48	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	4	5	4	2	4	5	4	2</							

Anexo 8. Valor de correlación de Rho de Spearman

Baremo de correlación de Rho Spearman

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

Fuente: revista movimiento científico basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.