



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Ley N°31131 y su impacto en el desempeño laboral de los
trabajadores en una fiscalía especializada de la Libertad**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Salirrosas Zavaleta, Katya Stefanie (orcid.org/0000-0002-2041-6308)

ASESORES:

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose (orcid.org/0000-0002-8732-984X)

Dr. Martinet Villanueva, Oscar Enrique (orcid.org/0000-0003-3107-3176)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Pública

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

A ti, mi adorada madre Violeta Zavaleta, dedico un profundo agradecimiento. Siempre has estado a mi lado, apoyándome en cada paso y creyendo en mí sin reservas. Tu amor incondicional me ha dado fuerzas para superar cualquier obstáculo.

Y a ti, mi amado compañero Edward Plasencia, te agradezco de todo corazón por brindarme un apoyo inquebrantable. A tu lado, siento la confianza y la fortaleza para enfrentar cualquier desafío que se presente en mi camino.

Agradecimiento

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por ser guiarme todos mis pasos, a mi madre Violeta Zavaleta, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental en cada una de las metas que me he propuesto.

Asimismo, quiero extender un agradecimiento especial a mi pareja, Edward Plasencia. Tu apoyo y motivación han sido vitales para el éxito de esta investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD", cuyo autor es SALIRROSAS ZAVALETA KATYA STEFANIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE CARNET EXT.: 02403968 ORCID: 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 26- 07-2023 19:25:25

Código documento Trilce: TRI - 0590736



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALIRROSAS ZAVALA KATYA STEFANIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SALIRROSAS ZAVALA KATYA STEFANIE DNI: 70359111 ORCID: 0000-0002-2041-6308	Firmado electrónicamente por: KSALIRROSAS el 01- 08-2023 17:05:57

Código documento Trilce: INV - 1266016

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor(a).....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos, figuras e ilustraciones.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de Investigación:	11
3.1.2. Diseño de investigación:	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.3.1. Población.....	13
3.3.2. Muestreo:.....	14
3.3.3. Unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Validez y Confiabilidad	14
3.6. Procedimientos	16
3.7. Métodos de análisis de datos.....	16
3.8. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Descripción de resultados	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la muestra por personal	13
Tabla 2: Expertos que convalidaron los cuestionarios	15
Tabla 3: Variable Independiente	17
Tabla 4: Relación entre la variable independiente con sus dependientes.....	18
Tabla 5: Variable dependiente.....	19
Tabla 6: Relación entre la variable dependiente con sus dimensiones.....	19
Tabla 7: Tabla cruzada entre las variables	20
Tabla 8: Medida de correlación entre las dimensiones de la Ley 31131 y las dimensiones de Desempeño Laboral	21
Tabla 9: Tabla correlacional entre la Ley N° 31131 y el Desempeño Laboral.....	22

Índice de gráficos, figuras e ilustraciones

Figura 1: Diagrama del diseño de Investigación	11
---	----

Resumen

El objetivo principal de este estudio de investigación fue evaluar el efecto de la Ley N° 31131 en el rendimiento laboral de los empleados de una Fiscalía Especializada en La Libertad. Se utilizó un enfoque teórico y no práctico, empleando un diseño de investigación no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra consistió en 26 empleados de dicha Fiscalía. Se utilizaron cuestionarios validados por tres expertos para asegurar su confiabilidad. Para el análisis de los datos, se emplearon Google Forms, Excel y el software SPSS v.27, y se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados obtenidos revelaron una correlación insignificante entre la Ley N° 31131 y el desempeño laboral, lo que llevó a rechazar la hipótesis general y aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Ley N° 31131 y el desempeño de los empleados de la Fiscalía Especializada en La Libertad.

Palabras clave: Ley 31131, desempeño laboral, impacto, relación.

Abstract

The main objective of this research study was to evaluate the impact of Law No. 31131 on the job performance of employees in a Specialized Prosecutor's Office in La Libertad. A theoretical, non-practical approach was used, employing a non-experimental, cross-sectional, correlational research design. The sample consisted of 26 employees from the mentioned Prosecutor's Office. Questionnaires validated by three experts were used to ensure reliability. For data analysis, Google Forms, Excel, and SPSS software v.27 were employed, and the Spearman's Rho correlation coefficient was applied. The results obtained revealed a negligible correlation between Law No. 31131 and job performance, leading to the rejection of the general hypothesis and acceptance of the null hypothesis. Therefore, it is concluded that there is no statistically significant relationship between Law No. 31131 and the performance of employees in the Specialized Prosecutor's Office in La Libertad.

Keywords: Law 31131, job performance, impact, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas sobresalientes en el mundo laboral, tiene que ver con el desempeño y predisposición de los servidores públicos para ejercer un trabajo eficiente, pese al régimen o condición laboral a la que pertenezcan; dado que, la mayoría de personal que trabaja en una institución pública, está bajo el D.L. 1057, denominado Contratación Administrativa de Servicios (CAS), siempre es la más preocupada por realizar las labores eficientemente, y siempre están bajo supervisión, porque su renovación de contrato depende de su evaluación; sin embargo, aquellas personas que se encuentran bajo el D.L. 728 o régimen estable, son aquellos trabajadores que no sienten dicha presión y en su mayoría de casos, no son muy eficientes o preocupados por un determinado resultado, ya que no son evaluados y no dependen de una renovación por el mismo hecho de ser estables.

Es así que la presente investigación, quiere dar a conocer si desde la implementación de la Ley N.º 31131, lo cual fue el 8 de marzo de 2021; la cual incorpora al Decreto Legislativo 728 a los servidores CAS que hayan tenido antigüedad laboral continua de 2 años o 3 años de modo discontinuo laborando en una entidad pública, habría generado un cambio negativo o positivo en dichos trabajadores al ya no estar bajo la presión de ser evaluados constantemente, sino al ya ser estables. Se señala que, aunque aún no se ha emitido el reglamento correspondiente a la ley mencionada, esto no impide su aplicación y cumplimiento. En ese sentido, en donde se llevará la investigación, los trabajadores ya gozan de estabilidad laboral, lo que evidencia la efectividad de la normativa.

En base a lo expresado en líneas precedentes, podemos precisar nuestro problema general, el cual es, ¿Cuál es el impacto de la Ley N.º 31131 en el desempeño de los trabajadores en una Fiscalía Especializada de La Libertad?

La justificación teórica que presenta esta investigación, es que a partir de la vigencia de la Ley N°31131, ha generado importantes cambios en la esfera laboral, en particular para los servidores CAS que ahora pasarían hacer indeterminados; por lo que esta ley puede tener efectos significativos en el rendimiento laboral de los servidores afectados por ella; ya sea, positivamente o negativamente. Por lo tanto, es importante investigar como la Ley N.º 31131 está relacionada con el rendimiento laboral de los servidores CAS en una Fiscalía Especializada.

La justificación práctica, se basa que la Ley N.º 31131, ha generado importantes cambios respecto a los trabajadores CAS. Por lo tanto, una investigación que examine como esta ley se relacionada con la productividad de los servidores en la citada Fiscalía, es de gran utilidad práctica para las instituciones públicas; dado que, con los resultados de esta investigación pueden ayudar a las instituciones públicas entender mejor como la Ley N.º 31131 afecta el desempeño laboral y cómo pueden mejorar en su centro laboral sus funciones asignadas.

La justificación metodológica, es que para investigar la relación entre la Ley N.º 31131 y el desempeño laboral, se requiere un enfoque metodológico riguroso y sistemático. Por lo cual, será necesario recolectar y analizar datos de diferentes fuentes, incluyendo encuestas a los trabajadores CAS de una Fiscalía Especializada, entrevistas con sus jefes inmediatos y análisis de registro de desempeño. En consecuencia, esta investigación debe ser rigurosa y confiable para obtener resultados precisos y confiables para poder evidenciar la conexión de la Ley N°31131 y el comportamiento laboral de los servidores CAS.

Por lo tanto, la investigación tiene por objetivo general determinar el impacto de la Ley N.º 31131 en el desempeño de los servidores de una Fiscalía Especializada de La Libertad, para lo cual indagaremos si el cambio de régimen laboral temporal a un régimen indeterminado ha

afectado significativamente en el rendimiento laboral de los servidores de una Fiscalía Especializada de La Libertad, como el desempeño diario, actitud, atención al usuario entre otros comportamientos importantes. De la misma manera, la presente investigación cuenta con objetivos específicos; determinar si realmente la vigencia de la Ley N.º 31131 afecta el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad; determinar la relación a raíz de la vigencia de la Ley N.º 31131 y el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad e identificar como se debe entender desempeño laboral.

De lo mencionado podemos expresar que la hipótesis general a desarrollar en el presente trabajo es que la Ley N.º 31131 afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad; asimismo, se tiene como hipótesis específica que sí existe relación entre la Ley N.º 31131 y el desempeño de los trabajadores y por último en la hipótesis nula, se tiene que no existe relación entre la Ley N.º 31131 y el desempeño de los trabajadores.

Finalmente, la validez jurídica de este concepto se respalda en el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, tenemos en los alcances internaciones a los siguientes autores:

Herrera, S. (2021), en su indagación realizada en Quito, Ecuador, la cual tiene como objetivo analizar que régimen laboral garantiza el derecho laboral del agente de Seguridad Penitenciaria y si están en igualdad de condiciones con otros servidores del Estado, como, por ejemplo, en el salario, en la estabilidad, capacitación, evaluación, etc. Concluyendo que existe una interrupción de los procesos de contratación, y que algunos trabajadores son contratados bajo una modalidad ocasional y cuando finalizan su periodo, los retiran de la institución, sin que le den una oportunidad de ver los resultados del programa en que estuvieron.

Erazo, J. (2017), en su indagación elaborada en Quito, Ecuador, en donde su objetivo era determinar los regímenes jurídicos que abarcan el desempeño laboral de los servidores y encontrar sus efectos que generan los cambios en los derechos de los mismos en su rendimiento laboral. La tesis tuvo como nivel de investigación exploratorio-explicativo con un método descriptivo donde aplicaron entrevistas e investigación documental para obtener la información necesaria. Teniendo como conclusiones que algunas leyes de Ecuador no siempre protegen los derechos de los servidores públicos, existiendo una diferencia entre obreros y servidores públicos.

Olivares, O. (2017), en su artículo sobre la inestabilidad del empleo y la Ley N° 18.834, Chile, nos indica que las prestaciones de servicios personales subcontratados, se aleja de su normativa legal tradicional de los servidores de la fábrica, los cuales se encuentran regulados por la Ley 18.834. En el citado artículo, se realiza un análisis de las normas legales constitucionales y de la práctica administrativa que ejerce la República Chilena, otorgando a los órganos administrativos opten por alguna decisión según su opinión y que no revoque inicialmente su contrato. Con la finalidad de apoyar la reforma de las normas que se encuentran vigente.

Asimismo, tenemos en las antecedentes naciones, a los siguientes autores:

Ñaccha, A. (2022), en su tesis de maestría en Lima, Perú; en donde determinaron que el régimen contractual de los trabajadores tiene una conexión directa con el rendimiento de los trabajadores dentro de su centro laboral, lo que también indica existe una relación de los beneficios sociales con el rendimiento. La presente investigación tuvo como diseño no experimental y en su desarrollo de la investigación mantuvieron como un instrumento de investigación el cuestionario con su análisis de datos. Por lo que concluye que existe relación moderada entre sus variables estudiadas, por lo que acepta su hipótesis alterna.

Bustamante, A. (2022), en su tesis realizada en Lima, Perú, en la cual plantea como objetivo establecer el influjo de la modalidad de contratación del personal en los colaboradores de dicho local. Se ha utilizado un diseño no experimental para este estudio, ya que no fue manipulada. En su lugar, se ha buscado la explicación mediante teorías existentes y se han utilizado técnicas y herramientas estadísticas para llegar a conclusiones y recomendaciones para la solución del problema. El diseño del estudio fue transversal. Teniendo como resultados que el 34,8% de los regímenes laborales fueron calificados como malos, el 34,1% como regulares y el 31,2% como buenos, observándose promedios similares. Concluyendo que existe una influencia reveladora y positiva de modalidad de contratación en el rendimiento de los servidores.

Izarra, W. (2022), en su tesis de maestría en Lima, Perú, teniendo como objetivo poder establecer si hay una correlación positiva de los regímenes laborales y el rendimiento laboral en unos servidores de una Municipalidad de Huamanga. La investigación tuvo un diseño no experimental donde aplicaron como técnica la encuesta para compilar la información. donde concluyen que los tipos de regímenes de contratación del trabajador tienen una relación positiva con respecto al desarrollo de las labores de los colaboradores de la municipalidad.

Almagro. L (2021), en su tesis realizada en Huacho, Perú, en la cual tiene como su objetivo principal, analizar los efectos que son propicios de igualdad que se podrían lograr con la utilización de la Ley 31131 en las diferencias y

discriminación de los actuales regímenes laborales en las instituciones públicas. Investigación, que tuvo como diseño metodológico no experimental-transversal; Concluyendo que un 76% indica que la aplicación de la Ley 31131 repercute de manera favorable en la lucha contra la discriminación laboral. Asimismo, que el 80% que, con la presente ley, lo que se busca es que se dé igualdad entre los regímenes laborales, erradicando la discriminación entre los mismos.

Renzo, C. (2017), en su tesis de maestría en Lima, Perú; cuyo objetivo principal es verificar si tiene una conexión significativa entre el tipo de régimen laboral en las instituciones públicas y el rendimiento laboral de dichos trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron una relación estadísticamente significativa muy alta en el rendimiento de servidores en una Fiscalía Especializada.

A continuación, detallaremos el fundamento teórico de las variables de esta investigación, y se comenzará analizando la primera de ellas, la Ley N°31131, la misma que tiene como objeto incorporar a los servidores bajo la contratación CAS al DL. 728. Es por ello, que se tiene que indicar como antecedente que en nuestro país existen quince modalidades de trabajo en las instituciones públicas, denominadas generales y especiales; por lo que, en cada uno de dichos regímenes existen distintos beneficios y obligaciones para los trabajadores del Estado; entre ellos se encuentran como generales, el D.L. 276; los del D.L. 728, y el Decreto Legislativo 1057, (CAS). Asimismo, en las carreras especiales, se encuentra la Ley 24029 y Ley 29062 (el Profesorado y Magisterial); la Ley 23733; Ley 23536; Ley 28561; Ley 29277; Decreto Legislativo 052 (Fiscales), Ley 28091 (Diplomáticos); Ley 29709 (Servidores penitenciarios) y la Ley 28359 (Militares y Policías. Y, por último, se tiene aquellos servidores públicos con vínculos laboral, Decreto Legislativo 1024 (Gerentes públicos) y a los que no son de carrera, pero con nexo civil, etc.

En ese sentido, la primera dimensión, el Decreto Legislativo 276, define a la carrera laboral en el Estado, como el grupo de principios, procedimientos y normas legales que establecen los derechos, ingresos y deberes de los trabajadores estables en el Estado. Su finalidad es aprobar la inclusión del trabajador eficiente, proteger su estabilidad laboral, crecimiento profesional y promover satisfacción personal en el desarrollo de sus funciones. La cual se

basa en una estructura que clasifica a los trabajadores del Estado en relación a sus méritos y calificaciones. Por lo que, tienen como principal objetivo servir a la Nación y, por lo tanto, deben cumplir con las siguientes responsabilidades; llevar a cabo su labor en el servicio público con el propósito de fomentar el progreso del país; dar prioridad al interés colectivo sobre el interés particular y a las obligaciones del servicio; conformar un grupo altamente capacitado y comprometido con su constante formación y superación; desarrollar su trabajo con honradez, eficiencia, dedicación y vocación; y mantener una conducta.

Respecto a la segunda dimensión, tenemos al DL. 1057, cuyo propósito esencial es asegurar las mismas oportunidades en el Estado para todos sus trabajadores. Por lo que, la modalidad CAS, es una forma especial que sirve para contratar a una persona en el Estado, que está regulado por la normatividad actual y no está vinculado a la carrera administrativa del Estado, ni a otras regulaciones de carreras administrativas especiales. Es importante mencionar que este régimen es transitorio en su carácter. Cuyos requisitos para su celebración son el requerimiento por la entidad, la disponibilidad presupuestaria, no contar con sentencias condenatorias firme o ejecutoriadas por aquellos delitos asentado en el artículo cuarto de la Ley.

Respecto a la tercera dimensión, tenemos al Decreto Legislativo 728, cuyo propósito es estimular la educación y la formación laboral de los empleados como una estrategia para mejorar sus ingresos y la eficiencia laboral; favorecer el traslado de trabajadores de ocupaciones urbanas y rurales de bajos ingresos y productividad a actividades con mejor productividad; proteger los ingresos de los servidores y garantizar seguridad contra la terminación de empleo injustificado en conformidad con las normas constitucionales; y, consolidar los beneficios sociales existentes y unificar las regulaciones relacionadas con la contratación laboral. Respecto al contrato, se asume que existe un contrato laboral por tiempo indefinido; asimismo, al culminar el plazo de prueba, el empleado se convierte en estable. Dicho contrato solamente puede terminar cuando el trabajador dimita o incurra en una infracción seria, que de pie a la destitución.

Ahora bien, según lo señalado en la Ley 31131 para incorporar a los servidores CAS al régimen 728 o al 726, los servidores CAS, tienen que reunir los siguientes requisitos; tener vínculo vigente, desde la vigencia de la citada Ley se; tener una antigüedad continua de 2 años o 3 de manera discontinua; haberse incorporado a través de un convocatoria abierta, o haber mantenido la condición de trabajadores sin subordinación y posteriormente ser contratado como CAS; incluso establece que aquellas personas que renunciaron, para aceptar un compromiso diferente durante el lapso de la ley, se aplican los mismos derechos.

Dicha ley establece que desde su publicación hasta que se incorpore, los contratos CAS son de permanencia indefinida, por lo que solo puede ser despedido un trabajador por una causal comprobada. Incluso, esta Ley establece que, si el empleador despide sin causa justificada, el juez puede declarar la nulidad del despido y la incorporación del trabajador. La ejecución de la Ley, será de forma continua, de a su reglamento (el cual hasta la fecha aún no publica), respetando el presupuesto otorgado por el Estado, lo cual es evidente que tendrán que recibir un mayor presupuesto; dado que, al incrementar la incorporación, el presupuesto designado a planillas aumentará enormemente.

En consecuencia, esta Ley establece que dicha modalidad contractual es de tiempo indefinido, cuya fiscalización de las condiciones contractuales o convencionales estará a cargo SUNAFIL.

Para la segunda variable de Desempeño Laboral, en la actualidad viene siendo estudiado desde el enfoque de satisfacción laboral y clima organizacional dentro de las organizaciones que buscan lograr un trabajo en equipo, orientado a resultados y logro de objetivos.

En cuanto a las teorías podemos destacar a las teorías de: Maslow, donde los estudios de Velasco, et al. (2011), señalan que las necesidades humanas se distribuyen en un patrón piramidal, teniendo las más básicas y frecuentes como necesidades primarias, mientras que en la parte superior se encuentran las necesidades por crecer, completar y superar (necesidades secundarias).

No obstante, Chiavenato (2001) sostiene que, las causas que provocan la satisfacción laboral son diferentes e independientes de aquellos que provocan la satisfacción laboral secundaria.

La teoría de Víctor Vroom, según Velasco (2011), asegura que un empleado se sentirá motivado para esforzarse si cree que conducirá a una evaluación positiva del desempeño que le traerá beneficios por parte de la organización, que vaya de la mano con sus objetivos personales. Existen diversas definiciones para la variable desempeño laboral. Según Chiavenato (2001), esta se refiere a la eficacia del personal que trabaja en una organización, lo cual es fundamental para el funcionamiento de la misma. La persona trabaja con dedicación y obtiene gozo desarrollando sus actividades. Por su parte, Campbell y Wiernik (2015) definen el desempeño laboral como la construcción de una teoría que involucra las conductas observables de los empleados que contribuyen a alcanzar los resultados deseados.

Ramos (2019), define como desempeño laboral a la fuerza en que las diversas actividades de las instituciones, ayudan a mejorar la selección de trabajadores, conceder compensaciones y beneficios, o mejorar la capacidad. Salas (2012), establece que el rendimiento laboral son los actos y conductas reales de servidores, tanto en términos de habilidades técnicas como el vínculo que se instaura en el procedimiento de atención de salud, y que influyen significativamente en el entorno laboral. El autor sostiene que para lograr un buen desempeño laboral es necesario considerar tanto las condiciones laborales como las personales, y que es fundamental internalizar los resultados de la revisión para identificar los problemas que requieren ser gestionados o capacitados.

Si bien es cierto, toda organización debe sustentar las metas que impulsaron su creación, pero esto debe ir de la mano con la motivación que se les da a sus colaboradores, dado que ellos son la fuerza o el pilar para cumplir con éxito sus objetivos. No es suficiente ver el esfuerzo reflejado en cifras o ingresos en beneficio de la organización, sino también se debe priorizar el fortalecimiento de capacidades y habilidades propias de cada trabajador. Por ello, Eirín et al. (2020), manifiesta que cuando un empleado muestra satisfacción en sus labores diarias es un pronóstico significativo, que debe ser evaluado por los responsables de recursos humanos, para promover colaboradores con alto nivel de satisfacción, con motivación, que se identifiquen con las metas de la empresa.

Actualmente, existen muchos mecanismos para medir el rendimiento laboral; puesto que, según Ramos et al. (2019), significa una solidez en diversas acciones de las organizaciones, ayudando a potenciar la selección de empleados, otorgar compensaciones y beneficios o mejorar la capacidad. Dessler (2001) sostiene que la valoración del desempeño implica la evaluación de un empleado en función de las normas previamente establecidas para su puesto y rendimiento laboral, ya sea en su desempeño actual o pasado. En la actualidad, gracias a diversos estudios, la definición de desempeño laboral ha evolucionado, ya que en un principio se enfocaba solo en el desempeño del puesto, pero ahora se consideran factores como actitudes, comportamientos y otros indicadores. Según García et al (2016), estas características son medibles dentro de una empresa y tienen un impacto en la conducta de los colaboradores.

Para las dimensiones se tomará en cuenta a Koopmans (2013), quien identifica 3 dimensiones como; desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

Aquines (2013) señala que el desempeño laboral está vinculado con los comportamientos que generan un bien o servicio, los cuales varían según el trabajo. En ese mismo sentido, Koopmans et al (2011) incluyen en su marco conceptual indicadores de desempeño de tareas como la finalización de tareas asignadas, mantenerse actualizado en conocimientos, laborar con una debida planificación y organización. Estos indicadores complementan la comprensión de la productividad laboral en el contexto de la realización efectiva de las funciones del cargo.

Según Rotunfo y Sackett (2002), el desempeño contextual, también llamado comportamiento de ciudadanía organizacional, se refiere un conjunto de actitudes que coadyuva a las metas de la organización y mejoran su entorno social y psicológico. En contraste, Koopmans et al. (2011) amplían esta definición al incluir tareas que son de iniciativa propia del trabajador. Por otro lado, la tercera dimensión del desempeño labora es el comportamiento contraproducente, que según Rotundo y Sackett (2002), se refiere a conductas voluntarios que menoscaban el bienestar de la organización. Y Koopmans et al. (2011), lo definen como la conducta fuera de la tarea, acción, quejas, realización incorrecta de las tareas a propósito y mal uso de los privilegios, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

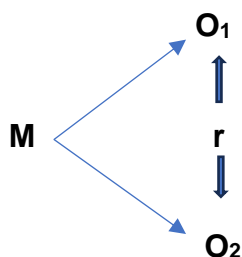
3.1.1. Tipo de Investigación:

La finalidad es de tipo básico, no aplicado, lo cual implica que se centra en aspectos teóricos en lugar de abordar problemas prácticos de la sociedad. (Esteban, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

Es de naturaleza no experimental, ya que las variables se examinaron sin una manipulación deliberada (Hernández et al., 2010). Asimismo, el alcance del estudio se centra en establecer correlaciones entre las variables.

Figura 1: Diagrama del diseño de Investigación



Nota:

M=Muestra

O₁= Ley 31131

O₂= Desempeño laboral.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Ley 31131

Definición conceptual: El propósito de la Ley 31131 es incluir a los servidores que desempeñan funciones permanentes en las instituciones públicas y que están

contratados bajo el D.L 1057, el cual regula el CAS, dentro del marco laboral establecido por el D.L 728.

Definición operacional: Se utilizó un cuestionario adaptable de Litwin, George y Stringer, Robert, originario de Estados Unidos, para medir esta variable. El cuestionario consta de 26 ítems distribuidos en tres dimensiones: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública, Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728.

Dimensiones: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública; - Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728.

Indicadores: Selección, capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, desvinculación.

Escalas de medición: ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual: Salas (2012), nos dice que el desempeño laboral se refiere a la conducta concreta de los trabajadores, tanto en términos de habilidades y competencias profesionales y técnicas, como en las interacciones interpersonales involucradas en la gestión del desarrollo de salud/enfermedad de la población. Este desempeño tiene un impacto significativo en la configuración del entorno laboral.

Definición operacional: Se empleó el cuestionario adaptado de Litwin, George y Stringer, Robert, originario de Estados Unidos, para evaluar esta variable. El cuestionario consta de 11 ítems que se agrupan en tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

Dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

Indicadores: logro de actividades, eficiencia, efectividad, proactividad, liderazgo, participación en equipo, socialización, insatisfacción con el personal, hostigamiento laboral, estrés.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población: El conjunto de participantes en este estudio está compuesto por 26 trabajadores pertenecientes a una Fiscalía Especializada de La Libertad.

Tabla 1: Distribución de la muestra por personal

PERSONAL DE FISCALÍA ESPECIALIZADA				
Equipos de investigación	Fiscal provincial	Fiscal adjunto Provincial	Asistentes	Secigristas
Primer equipo	1	1	2	1
Segundo equipo	1	1	2	1
Tercer equipo	1	1	2	1
Cuarto equipo	1	1	2	1
Quinto equipo	1	1	2	1
Coordinación	0	0	0	1
Mesa de partes	0	0	0	0
	5	5	10	6
				Total:26

Fuente: gráfico propio en base a la información recabada.

3.3.2. Muestreo: es de tipo censal no probabilístico. Además, debido al tamaño reducido de la población, se aplicó los instrumentos de recolección a la totalidad de los casos, es decir, a los 26 individuos.

3.3.3. Unidad de análisis: conformada por 26 trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad, los cuales se subdividen en 5 fiscales provinciales, 5 fiscales adjuntos provinciales, 10 asistentes y 6 secristas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: la encuesta, la cual es una técnica ampliamente utilizada en investigaciones no experimentales, especialmente en estudios de naturaleza descriptiva o correlacional. Esta metodología suele emplear el cuestionario como su principal herramienta, el cual se aplica a través de diferentes medios, tanto físicos como virtuales (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, p.180).

Instrumento: El cuestionario, ampliamente utilizado en el campo de la comunicación, siendo el instrumento que contiene una cantidad de interrogantes diseñadas para abordar una o más variables, estableciendo una relación coherente con el problema e hipótesis planteados. En este estudio, se optó por la aplicación de manera virtual (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, p.180).

3.5. Validez y Confiabilidad:

Validación a través de juicios de Expertos

El investigador fue responsable de la aplicación de ambos instrumentos después de validarlos con la ayuda de tres expertos, como lo indica la tabla 2.

Tabla 2: Expertos que convalidaron los cuestionarios

EXPERTOS VALIDADORES		
N.º	Experto	Aplicable
Experto 1	Mg. Lea Guayan Huaccha	Aplicable
Experto 2	Mg. Karina Díaz Mori	Aplicable
Experto 3	Mg. Julio Montoya Abanto	Aplicable

Nota: Certificado de validez de contenido de instrumento.

Para evaluar su validez del instrumento utilizado, se tomaron criterios que se presentan en el cuadro adjunto. Se entiende como validez del instrumento, a su capacidad para medir de manera precisa lo que se pretende medir; es decir, tiene que estar estrechamente relacionada con las variables o su tema. Hernández, et.al. (2010).

Confiabilidad de los datos de los instrumentos

La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando los resultados de una muestra piloto, la cual consta de 15 personas de una Fiscalía Especializada. Se obtuvieron valores superiores a 0,7, lo cual, según la teoría, indica un nivel aceptable de confiabilidad.

Alfa de Cronbach V.I: Ley N.º 31131

N.º de ítems del cuestionario: 26

Resultado: 0,736

Alfa de Cronbach V.D: Desempeño laboral

N.º de ítems del cuestionario: 11

Resultado: 0,706

3.6. Procedimientos:

Recolección de datos: los cuestionarios fueron aplicados de manera virtual, para lo cual se utilizó Google Forms, dando su consentimiento los que llenaron el cuestionario.

Codificación y tabulación de datos: el producto obtenido de la plataforma digital de Google Forms, fueron exportados y tabulados en Microsoft Excel y SPSS en su versión 27.

3.7. Métodos de análisis de datos

La información recopilada en este estudio se analizó utilizando el software SPSS en su versión 27. Se procedió a validar cada una de las hipótesis que se plantearon en la investigación. La hipótesis general sostiene que la aplicación de la Ley N.º 31131 tiene un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad. La hipótesis específica plantea la existencia de una relación entre la Ley N.º 31131 y el desempeño de los trabajadores, mientras que la hipótesis nula sostiene que no existe relación entre el la Ley N.º 31131 y el desempeño de los trabajadores. A través de la evaluación de las hipótesis, se obtuvo los resultados que nos permitieron determinar cuál es la hipótesis aceptada.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación realizada, toma como base el principio básico de toda persona, el respeto; debido a que se evaluaron capacidades, desempeño, comportamientos de los servidores públicos de una Fiscalía Especializada de La Libertad, sobre como influyó la Ley N.º 31131 en ellos. Es por ello, que los participantes han brindado su consentimiento al ser entrevistados.

Asimismo, el investigador ha respetado los derechos de autor, citando sus teorías y puntos de vista, de manera correcta, según normas internacionales APA.

Beneficencia: La investigación realizada, va a permitir entender cómo es que una norma puede causar un mejor desempeño de los trabajadores de una institución estatal, generando así la posibilidad de que las autoridades puedan realizar las mejoras pertinentes, con la finalidad de optimizar los resultados actuales de las instituciones públicas.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados:

Tabla 3: Variable Independiente

TABLA 03
Apreciación de la muestra sobre
la Ley 31131 en una
Fiscalía Especializada

Calificacion	Nº	%
Alto	2	7.7
Medio	24	92.3
Bajo	0	0.0
Total	26	100.0

Interpretación:

Respecto a la tabla adjunta, el 92.3% de los servidores de una Fiscalía especializada de La Libertad, considera que hay un nivel medio de apreciación respecto a la Ley Nº 31131; mientras que el 7.7 % obtuvo con un nivel alto.

Tabla 4: Relación entre la variable independiente con sus dependientes

TABLA 04
Apreciación de la muestra sobre los Regímenes Laborales
en una Fiscalía Especializada

Calificación	Régimen Laboral de la Carrera de la Administración Pública		Régimen Laboral de Contrato Administrativo de Servicios		Régimen Laboral del D.L 728	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Alto	1	3.85	8	30.77	9
Medio	24	92.31	18	69.23	17	65.38
Bajo	1	3.85	0	0.00	0	0.00
Total	26	100.00	26	100.00	26	100.00

Interpretación:

Los encuestados de una Fiscalía Especializada de La Libertad, obtuvieron una calificación en su mayoría de nivel medio, respecto a las dimensiones de la Ley nº31131; teniendo así, un 92.31% para la dimensión del Régimen Laboral de la Carrera de la Administración Pública; 69.23% para la dimensión del Régimen Laboral de Contratación de Servicios (CAS) y un 65.38% para la dimensión del Régimen Laboral del D.L 728.

Tabla 5: Variable dependiente

TABLA 05
Apreciación de la muestra sobre
el Desempeño Laboral en una
Fiscalía Especializada

Calificación	Nº	%
Eficiente	8	30.8
Moderado	18	69.2
Deficiente	0	0.0
Total	26	100.0

Interpretación:

Se observa, que el 69.2% de los servidores de una Fiscalía especializada en La Libertad, presenta un desempeño laboral moderado en su centro de labores ante la vigencia de la Ley nº 31131; mientras que el 30.8% ha realizado un desempeño laboral eficiente.

Tabla 6: Relación entre la variable dependiente con sus dimensiones

TABLA 06
Apreciación de la muestra sobre los tipos de Desempeño
en una Fiscalía Especializada

Calificación	Desempeño de Tareas		Desempeño Contextual		Desempeño Contraproducente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Eficiente	8	30.77	3	11.54	13	50.00
Moderado	18	69.23	23	88.46	13	50.00
Deficiente	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	26	100.00	26	100.00	26	100.00

Interpretación:

Los encuestados de una Fiscalía Especializada de La Libertad, han presentado en su mayoría un desempeño laboral moderado; teniendo así, un 69.23% para la dimensión de desempeño de tareas; 88.46% para la dimensión de desempeño contextual y un 50.00% para la dimensión de desempeño contraproducente; sin embargo, existe un grupo que ha mostrado un desempeño eficiente.

Tabla 7: Tabla cruzada entre las variables**TABLA 07**

Calificación de la muestra según Variable Dependiente por Variable Independiente en una Fiscalía Especializada

Desempeño Laboral	Ley 31131						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Eficiente	0	0.0	8	33.3	0	0.0	8	30.8
Moderado	2	100.0	16	66.7	0	0.0	18	69.2
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	2	100.0	24	100.0	0	0.0	26	100.0

Interpretación:

La tabla refleja que 16 de los servidores de una Fiscalía Especializada que tuvieron un desempeño laboral moderado, tienen una apreciación de nivel medio sobre la Ley 31131, que representan un 66.7%; por otro lado, 8 personas que obtuvieron un desempeño eficiente han tenido una apreciación medio de la Ley 31131, que representan a un 33,3%.

Tabla 8: Medida de correlación entre las dimensiones de la Ley 31131 y las dimensiones de Desempeño Laboral

TABLA 08

Medidas de correlación de Pearson entre las dimensiones de la Ley 31131 con las dimensiones del Desempeño Laboral en una Fiscalía Especializada

Dimensiones de Ley 31131	Dimensiones de Desempeño Laboral	Medida Correlación Pearson	Significación estadística
T1D1	T2D1	0.231	baja
	T2D2	-0.129	significancia inversa
	T2D3	-0.193	significancia inversa
T1D2	T2D1	0.154	baja
	T2D2	0.481	moderada
	T2D3	0.117	muy baja
T1D3	T2D1	0.167	baja
	T2D2	-0.100	significancia inversa
	T2D3	0.236	baja

T1D1 - Régimen Laboral de la Administración Pública

T1D2 - Régimen Laboral de CAS

T1D3 - Régimen Laboral de la Ley N° 728

T2D1 - Desempeño de Tareas

T2D2 - Desempeño Contextual

T2D3 - Desempeño Contraproducente

Interpretación:

El Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública versus el desempeño de tareas, tiene una correlación significativamente baja; porque cuando se les asigna sus tareas a los trabajadores, no se hace una distinción según al régimen laboral que pertenecen.

El Régimen laboral CAS versus el desempeño contextual, tiene una correlación significativamente moderada; porque condiciona a un determinado contexto; ya que no es lo mismo desempeñarse de manera presencial que remota a causa de un factor externo como la pandemia de Covid-19.

El Régimen laboral de la Ley 728 versus el desempeño contraproducente, tiene una correlación significativamente baja, dado que los servidores que se están en este régimen laboral no presentan conductas contrarias a las exigidas al realizar sus labores.

Tabla 9: Tabla correlacional entre la Ley N° 31131 y el Desempeño Laboral

Correlaciones de las Variables

		Ley 31131	Desempeño Laboral
Ley 31131	Correlación de Pearson.	1	0.209
	Sig.(bilateral)		0.305
	N	26	26
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson.	0.209	1
	Sig. (bilateral)	0.305	
	N	26	26

La correlación es significativa en el nivel 0.01. (bilateral)

En la presente tabla, la correlación entre la Ley 31131 y el desempeño laboral tiene una significancia muy baja; por lo cual se rechaza la hipótesis general y se opta por la hipótesis nula; esto es que no existe relación entre el la Ley N°31131 y el desempeño de los servidores de una Fiscalía Especializada de La Libertad.

V. DISCUSIÓN

Según el resultado de la Tabla 3 (Variable independiente), refleja el alto porcentaje de trabajadores que perciben un nivel medio de apreciación de la Ley 31131, lo cual indica que existe un grado de conocimiento y comprensión de esta ley en la Fiscalía Especializada de La Libertad. Sin embargo, es importante destacar que solo un pequeño porcentaje de trabajadores (7.7%) considera que hay un nivel alto de apreciación de la ley. Además, es crucial tener en cuenta que la percepción de la apreciación de la ley puede variar entre los trabajadores debido a diversos factores, como su nivel de conocimiento, experiencia y exposición a diferentes situaciones.

Observando el resultado de la Tabla 4 (relación entre la variable independiente con sus dimensiones), revelan una comprensión de nivel medio entre los encuestados de la Fiscalía Especializada de La Libertad en relación a las dimensiones de la Ley 31131. Si bien hay una buena comprensión, se identifican deficiencias en las dimensiones del (CAS) y del D.L 728; es por ello que, mediante el implemento de programas de capacitación adicionales, mejorarla comunicación y la disponibilidad de recursos educativos, se puede abordar eficazmente la falta de comprensión en estas áreas específicas y promover un mayor conocimiento de los regímenes labores en la Fiscalía.

Según el resultado de la Tabla 5 (Variable dependiente), revela que el 69.2% de los trabajadores presente un desempeño laboral moderado, sugiere que hay un margen de mejora en cuanto al rendimiento general en el centro de labores de la Fiscalía. Dicho resultado, puede reflejar diversas situaciones, como la falta de claridad en las expectativas laborales, la necesidad de capacitación adicional o falta de compromiso. Y, por otro lado, el 30.8% de los trabajadores ha logrado un desempeño laboral eficiente, lo cual demuestra que existe un grupo de empleados que están alcanzando o superando las expectativas establecidas; lo cual pueden destacarse por su nivel de competencia, compromiso y motivación en sus tareas laborales.

Según el resultado de la Tabla 6 (Relación entre la variable dependiente con sus dimensiones), evidencia que el desempeño laboral moderado en la dimensión de desempeño de tareas, con un 69.23% sugiere que los encuestados cumplen en general con las responsabilidades y tareas asignadas en la Fiscalía. Lo cual indica una competencia básica en la ejecución de las actividades relacionadas con su trabajo. Por otro lado, el alto porcentaje de desempeño contextual eficiente, con un 88.46%, muestra que los encuestados están demostrando un buen desempeño en términos de adaptarse al entorno laboral y contribuir al ambiente de trabajo de manera positiva, pese a los cambios en el contexto que se puedan dar, como por ejemplo lo que vivimos en la pandemia de Covid-19. Sin embargo, el desempeño contraproducente, con un 50% indica que existe un grupo de empleados que están mostrando un comportamiento que puede ser perjudicial para la institución, estos resultados, puede reflejar situaciones como falta de compromiso, la resistencia al cambio o la presencia de conflictos laborales.

Según el resultado de la Tabla 7 (Tabla cruzada de las variables), se evidencia un porcentaje significativo de trabajadores con un desempeño laboral moderado (66.7%) y desempeño eficiente (33.3%) tienen una apreciación media de la Ley 3113; lo cual indica que aquellos empleados que tienen una apreciación más profunda de la ley pueden estar más inclinados a tener un mejor desempeño laboral. Asimismo, es importante destacar que, aunque los trabajadores con una apreciación media de la ley lograron un desempeño laboral moderado o eficiente, no se observa un grupo significativo con una apreciación alta de la ley.

Según el resultado de la Tabla 8 (Medida de correlación entre las dimensiones de la Ley 31131 y las dimensiones del desempeño laboral), se evidencia que la correlación significativamente es baja entre el Régimen Laboral de la Carrera de la Administración Pública y el desempeño de tareas sugiere que no existe una relación fuerte entre estos dos aspectos; lo cual puede ser debido a que, al asignar tareas a los trabajadores, no se hace distinción basada en el régimen laboral al que pertenecen. Por lo tanto, el desempeño en las tareas puede depender más de las habilidades y competencias individuales de los empleados, así como de la claridad de las instrucciones y la adecuada asignación de responsabilidades.

En cuanto al Régimen Laboral CAS y el desempeño contextual, se observa una correlación moderada, lo cual puede indicar que el contexto en el que los empleados se desempeñan, puede influir en su desempeño en términos de adaptación y contribución en su trabajo.

En cuanto al D.L. 728 y el desempeño contraproducente, se observa una correlación significativamente baja. Esto sugiere que los trabajadores bajo este régimen tienden a cumplir con las conductas y exigencias requeridas para realizar sus labores, evitando comportamientos contrarios a las normas y expectativas.

Según el resultado de la Tabla 9, se evidencia que no hay una relación fuerte o directa de las dos variables estudiadas, lo cual puede tener diversas implicaciones, tales como: es posible que la falta de correlación se deba a un conocimiento insuficiente de los empleados sobre lo establecido en la Ley; la capacitación, motivación, el ambiente de trabajo, la comunicación y la gestión del desempeño.

VI. CONCLUSIONES:

No se encontró evidencia de que la vigencia de la Ley 31131 afecte significativamente el desempeño de los trabajadores en una Fiscalía Especializada de La Libertad. Lo cual implica que otros factores pueden tener un mayor predominio en el desempeño de los servidores, como la capacitación, el ambiente laboral y la motivación.

Los resultados indican que en relación a la correlación entre la Ley 31131 y el desempeño laboral, se encontró una significancia muy baja; por lo que se rechaza la hipótesis general y se opta por la hipótesis nula. Esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Ley 31131 y el desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de la Libertad

Finalmente, respecto al desempeño, apunta al rendimiento y la efectividad de los servidores al realizar sus trabajos encomendados. Dicho concepto abarca tanto aspectos cuantitativos, como la productividad y eficiencia, como aspectos cualitativos, como la calidad del trabajo, la adaptabilidad y la contribución al logro de los objetivos organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES:

Fortalecer la capacitación; dado que se ha concluido que otros factores, como capacitación, el ambiente laboral y la motivación, tienen mayor predominio en el desempeño de los trabajadores que la vigencia de la Ley 31131, se recomienda fortalecer la capacitación constante para los servidores de la Fiscalía Especializada de La Libertad; lo cual permitirá adquirir conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse de manera efectiva en sus roles y responsabilidades.

Mejorar el ambiente laboral; se recomienda tomar medidas para mejorar el ambiente laboral en la Fiscalía Especializada, fomentando la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el reconocimiento del desempeño y la gestión adecuada de conflictos.

Fomentar la motivación y el compromiso, ya que son factores clave para un buen desempeño laboral. Es importante que la organización implemente estrategias y prácticas que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, como ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, establecer metas claras y realistas, proporcionar retroalimentación regular y reconocimiento por el trabajo bien hecho.

REFERENCIAS

- Almagro, L. (2021). Efectos de la Ley Cas N°31131 y la discriminación de los regímenes laborales del Sector Público [Tesis para la obtención del grado de abogado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional-Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Aguinafa, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *JUS Revistas de Investigación*.
- Aro, A. (2012). La Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Araujo, L., & Guerra, A. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Públicas.
- Barzola Zambrano, I., Barzola Veliz, V., & Florez Banda, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector Público en el Ecuador. [Tesis para la obtención del grado de abogado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional- Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Bustamante, A. (2022). Influencia de los Regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores-unidad de gestión educativa local n°04 Lima-20202 [Tesis para la obtención del grado de licenciado en administración, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional-Universidad Señor de Sipán.
- Campbell, J. (1990). An overview of the army selection and classification project. *Personnel Psychology*.
- Campbell, J., McCloy, R., & Sager, S., (1993). A theory of performance. Schmitt & W. C. Borman. *Personnel selection in organizations*.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Editora Lyly Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2004). Gestión de talento humano. (5ª. Ed). Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. (8ª. Ed). Mac Graw-Hill.
- Coleman, V., & Borman, W. (2000). Investigando la Estructura Subyacente del Dominio de Rendimiento de Ciudadanía. Ed. Morata.
- Cortéz, M. (2018). El Principio de Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante Contratación de Prestación de Servicios. *Revista Verba Iuris*.
- Dessler, G., & Juárez, R. (2011). Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. Prentice-Hall.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (24 de marzo 1984)
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843>

- Decreto Legislativo N° 1057. Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. (28 de junio 2008)
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571
- Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (marzo 1997)
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>
- Eirín, R., Sanmiguel, A., & Rodríguez, J. (2020). Las Razones del Cambio de Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Física en el Contexto Gallego.
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación.USDG.
- Erazo, J. (2017), El Régimen Laboral Ecuatoriano de los Trabajadores y Servidores Públicos dentro del Estado Constitucional de Derechos [Tesis para la obtención del título de abogada, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional-Universidad Central de Ecuador.
- Espinal, J. (2000). La Gestión Administrativa de Personal. Ed. Trillas.
- Guevara Ximena (2018). Clima Organizacional. Nivel de satisfacción en la Universidad Educativa Particular La Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gimeno, J. (2017). Hacia una nueva Ley de Contratación del Sector Público. ¿Una nueva oportunidad perdida? Revista Española de Derecho Administrativo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editores, s.a. de c. v.
- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, M. (2010). Metodología de la investigación. (5ª. Ed). Mc Graw-Hill.
- Herrera, S. (2021). Régimen laboral aplicado al Cuerpo de seguridad y Vigilancia Penitenciaria y Derechos Laborales [Tesis para la obtención del título de abogada, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional-Universidad Central de Ecuador.
- Huamán, E. (2010). El Contrato Administrativo de Servicios. Comentarios a un controvertido régimen de contratación de personal en el Estado. Gaceta jurídica S.A.
- Izarra, W. (2022). Regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Humanga, 2022” [Tesis para la obtención del grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional-Universidad Cesar Vallejo.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., de Vet Henrica, C., & Beek, V., (2011). Conceptual Frameworks Of Individual Work Performance: A Systematic Review. Journal of Occupational and Environmental Medicine.

- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. (2 de octubre 2013). <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20LALEY.pdf>
- Ley N° 31131. Ley que establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público. (10 de marzo 2021) <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1>
- Ley N° 29981. Que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley núm. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley núm. 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (15 de enero 2013) [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational Climate. Harvard University.
- Motowidlo, S. (2003). Rendimiento Laboral. Manual de psicología: Psicología Industrial y organizacional.
- Morales, P. (2009). Los Servicios no Personales y el Empleo Público. Revista Laborem.
- Ñaccha, A. (2022), Régimen Contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022 [Tesis para la obtención del grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional-Universidad Cesar Vallejo.
- Olivares, O (2017): La precariedad del empleo a contrata regulado en la ley n° 18.834: una crítica a la normativa vigente. (13 ed.).
- Palomino, N. (2021). Análisis Constitucional de la Eliminación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Administración Pública. Revista de Derecho Penal Económico.
- Pacori, J. (2021). Comentarios de la Ley 31131, llamada sindicalmente “Ley de la eliminación del CAS”: interpretación normativa a partir de principios laborales. Obtenido de <https://lpderecho.pe/comentarios-ley-31131-ley-eliminacion-cas-interpretacion-normativa/>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case Of The Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Work and Organizational Psychology.
- Renzo, C. (2017). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017. [Tesis para la obtención del grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional-Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, L. (1999). Comunicación de Empresa de Entornos Tubulentos. ESIC.
- Rolong, V. (2016). El Contrato: realidad como mecanismo para develar el fraudulento uso de los contratos de prestación de servicios en la Administraciones Públicas. Revista Jurídica.

- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las Competencias y el Desempeño Laboral en el Sistema Nacional de Salud.
- Toro, F., (1992). Clima Organizacional y Expectativas en la Perspectiva del Cambio Organizacional. (Vol. 11, ° 1 y 2). Revista interamericana de psicología ocupacional.
- Valderrama, S. (2013) Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación. San Marcos.
- Valera, F., (2021). Ley N° 31131: golpe a la reforma del empleo público y la obligación del gobierno de impulsar su inconstitucionalidad antes de las elecciones. Revista Actualidad Laboral.
- Velázquez, L., (2001). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado el 30 de abril de 2023, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>
- Vroom, V., (1990). El Nuevo Liderazgo: Dirección de la Participación en las Organizaciones.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Ley N.º 31131	El propósito de la Ley 31131 es incluir a los servidores que desempeñan funciones permanentes en las instituciones públicas y que están contratados bajo el D.L 1057, el cual regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), dentro del marco laboral establecido por el Decreto Legislativo 728, conocido como la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.	Se utilizó un cuestionario adaptable de Litwin, George y Stringer, Robert, originario de Estados Unidos, para medir esta variable. El cuestionario consta de 26 ítems distribuidos en tres dimensiones: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública, Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728.	Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública	- Selección - Capacitación - Promoción - Evaluación	ORDINAL Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	- Selección - Capacitación - Desplazamiento - Desvinculación	
			Régimen Laboral Del Decreto Legislativo 728	-Selección -Evaluación -Desvinculación	

Nota: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Según lo expuesto por Salas (2012), el desempeño laboral se refiere a la conducta concreta de los trabajadores, tanto en términos de habilidades y competencias profesionales y técnicas, como en las interacciones interpersonales involucradas en la gestión del desarrollo de salud/enfermedad de la población. Este desempeño tiene un impacto significativo en la configuración del entorno laboral.	Se empleó el cuestionario adaptado de Litwin, George y Stringer, Robert, originario de Estados Unidos, para evaluar esta variable. El cuestionario consta de 11 ítems que se agrupan en tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de actividades - Eficiencia - Efectividad - Proactividad 	ORDINAL Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Participación en equipo de trabajo - Socialización 	
			Desempeños contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción del personal - Hostigamiento laboral - Estrés 	

Nota: Elaboración propia

Matriz de consistencia interna del informe de investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA				RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el impacto de la Ley N.º 31131 en el desempeño de los trabajadores en una Fiscalía Especializada de La Libertad?</p> <p>JUSTIFICACIÓN: A partir de la vigencia de la Ley N°31311, ha generado importantes cambios en el ámbito laboral, en particular para los trabajadores CAS que ahora pasarían hacer indeterminados; por lo que esta ley puede tener efectos significativos en el desempeño laboral de los trabajadores afectados por ella</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS: Ruiz, E. (2019), en su tesis realizada en Lima, Perú, cuyo tema es "Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06.2017"</p> <p>Bustamante, Ángel (2022), en su tesis realizada en Lima, Perú, cuyo tema es "Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores-unidad de gestión educativa local N° 04 Lima-2020"</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Ley N° 31131</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: El propósito de la Ley 31131 es incluir a los servidores que desempeñan funciones permanentes en las instituciones públicas y que están contratados bajo el D.L 1057, el cual regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), dentro del marco laboral establecido por el Decreto Legislativo 728, conocido como la Ley de la Productividad y</p>	<p>Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública</p> <p>Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)</p> <p>Régimen Laboral Del Decreto Legislativo 728</p>	<p>-Selección -Capacitación -Promoción -Evaluación</p> <p>-Selección -Capacitación - Desplazamiento - Desvinculación</p> <p>-Selección -Evaluación - Desvinculación</p>	<p>MÉTODOS: La presente tesis es cuantitativa.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: La investigación es un estudio tipo básico.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño de la investigación es no experimental</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS :</p> <p>-Tabla 3: el 92.3% de los servidores de una Fiscalía especializada de La Libertad, considera que hay un nivel medio de apreciación respecto a la Ley N° 31131; mientras que el 7.7 % obtuvo con un nivel alto.</p> <p>-Tabla 4: se obtuvo una calificación en su mayoría de nivel medio, respecto a las dimensiones de la Ley n°31131; teniendo así, un 92.31% para la dimensión del Régimen Laboral de la Carrera de la Administración</p>	<p>Según el resultado de la Tabla 3 (Variable independiente), refleja el alto porcentaje de trabajadores que perciben un nivel medio de apreciación de la Ley 31131, lo cual indica que existe un grado de conocimiento y comprensión de esta ley en la Fiscalía Especializada de La Libertad. Sin embargo, es importante destacar que solo un pequeño porcentaje de trabajadores (7.7%) considera que hay un nivel alto de</p>	<p>-No se encontró evidencia de que la vigencia de la Ley 31131 afecte significativamente el desempeño de los trabajadores en una Fiscalía Especializada de La Libertad. Lo cual implica que otros factores pueden tener un mayor predominio en el desempeño de los servidores, como la capacitación, el ambiente laboral y la motivación.</p> <p>-Los resultados indican que en relación a la correlación entre la Ley 31131 y el desempeño laboral, se encontró una significancia muy baja; por lo</p>	<p>-Fortalecer la capacitación; dado que se ha concluido que otros factores, como capacitación, el ambiente laboral y la motivación, tienen mayor predominio en el desempeño de los trabajadores que la vigencia de la Ley 31131, se recomienda fortalecer la capacitación constante para los servidores de la Fiscalía Especializada de La Libertad; lo cual permitirá adquirir conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en sus roles y responsabilidades.</p> <p>-Mejorar el ambiente laboral; se recomienda tomar medidas para mejorar el ambiente laboral en la Fiscalía Especializada,</p>

<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Determinar si realmente la vigencia de la Ley N° 31131 afecta el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad. - Determinar la relación a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°31131 y el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad.</p> <p>- Identificar como se debe entender desempeño laboral.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p>	<p>EN LAS VARIABLES: La Ley N°31131, la misma que tiene como objeto incorporar a los servidores bajo la contratación CAS al régimen laboral del DL. 728.</p> <p>Según Chiavenato (2001), esta se refiere a la eficacia del personal que trabaja en una organización, lo cual es fundamental para el funcionamiento de la misma. La persona trabaja con dedicación y obtiene gozo desarrollando sus actividades.</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES: El Decreto Legislativo 276, establece</p>	<p>Competitividad Laboral.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL : Se utilizó un cuestionario adaptable de Litwin, George y Stringer, Robert, originario de Estados Unidos, para medir esta variable. El cuestionario consta de 26 ítems distribuidos en tres dimensiones: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública, Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728.</p> <p>ESCALA DE MEDICION: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño de tareas</p>	<p>-Logro de actividades -Eficiencia -Efectividad -Proactividad</p>		<p>Pública; 69.23% para la dimensión del Régimen Laboral de Contratación de Servicios (CAS) y un 65.38% para la dimensión del Régimen Laboral del D.L 728.</p> <p>-Tabla 5: Se observa, que el 69.2% de los servidores de una Fiscalía especializada en La Libertad, presenta un desempeño laboral moderado en su centro de labores ante la vigencia de la Ley n° 31131; mientras que el 30.8% ha realizado un desempeño laboral eficiente.</p> <p>-Tabla 6: Presentaron en su mayoría un desempeño laboral moderado; teniendo así, un</p>	<p>apreciación de la ley. Además, es crucial tener en cuenta que la percepción de la apreciación de la ley puede variar entre los trabajadores debido a diversos factores, como su nivel de conocimiento, experiencia y exposición a diferentes situaciones.</p> <p>Según el resultado de la Tabla 5 (Variable dependiente), revela que el 69.2% de los trabajadores presente un desempeño laboral moderado, sugiere que hay un margen de mejora en cuanto al rendimiento general en</p>	<p>que se rechaza la hipótesis general y se opta por la hipótesis nula. Esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Ley 31131 y el desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de La Libertad.</p> <p>-Finalmente, respecto al desempeño, apunta al rendimiento y la efectividad de los servidores al realizar sus trabajos encomendados. Dicho concepto abarca tanto aspectos cuantitativos, como la productividad y eficiencia, como aspectos cualitativos, como la calidad del trabajo, la adaptabilidad y la contribución al logro de los objetivos</p>	<p>fomentando la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el reconocimiento del desempeño y la gestión adecuada de conflictos.</p> <p>-Fomentar la motivación y el compromiso, ya que son factores clave para un buen desempeño laboral. Es importante que la organización implemente estrategias y prácticas que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, como ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, establecer metas claras y realistas, proporcionar retroalimentación regular y reconocimiento por el trabajo bien hecho.</p>
--	---	--	----------------------------	---	--	--	---	---	---

	metas de la organización.	<p>cuestionario consta de 11 ítems que se agrupan en tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>			<p>descriptiva o correlacional.</p> <p>Instrumento: El cuestionario. En este estudio, se optó por la aplicación de manera virtual.</p>	<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS: La correlación entre la Ley 31131 y el desempeño laboral tiene una significancia muy baja; por lo cual se rechaza la hipótesis general y se opta por la hipótesis nula; esto es que no existe relación entre el la Ley N°31131 y el desempeño de los servidores de una Fiscalía Especializada de La Libertad.</p>	<p>competencia, compromiso y motivación en sus tareas laborales.</p> <p>Según el resultado de la Tabla 9, se evidencia que no hay una relación fuerte o directa de las dos variables estudiadas, lo cual puede tener diversas implicaciones, tales como: es posible que la falta de correlación se deba a un conocimiento o insuficiente de los empleados sobre lo establecido en la Ley; la capacitación</p>		
--	---------------------------	--	--	--	---	--	---	--	--

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de cumplimiento de la Ley N° 31131

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para Determinar si realmente la vigencia de la Ley N° 31131 afecta el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar si la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 26 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública						
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza necesariamente mediante concurso público de méritos?					
2	¿Está de acuerdo que los servidores contratados no sean parte de la carrera administrativa?					
3	¿Considera usted que la institución tiene un plan de capacitación que se adapte a sus necesidades?					
4	¿Está de acuerdo en que los funcionarios públicos sean responsables de cubrir los gastos de su propia capacitación para poder obtener un ascenso?					

5	¿Cree usted que se están llevando a cabo los concursos anuales de mérito para ascensos de acuerdo a lo establecido por la Ley?						
6	¿Cree usted que al ascender y cambiar de grupo ocupacional se respeta el principio del nivel alcanzado y la especialidad adquirida tanto en el ámbito profesional como personal?						
7	¿Considera usted que al ascender al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se considera la formación general y el nivel de capacitación requerido para el siguiente nivel?						
8	¿Considera usted que la evaluación de desempeño es reconocida como mecanismos para mejorar las competencias de los funcionarios públicos?						
9	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?						
10	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?						
Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios							
11	¿Cree usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios se llevan a cabo procesos de selección mediante convocatorios por concurso público?						
12	¿Considera usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios son rigurosos en las evaluaciones?						
13	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios participan en las capacitaciones que se llevan a cabo en la institución pública?						
14	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios son incluidos en los procesos de evaluación de desempeño de la administración pública?						
15	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo se utiliza para identificar necesidades de capacitación?						
16	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no se puede utilizar como justificación para su separación debido a un bajo desempeño?						
17	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser designados temporalmente para comisiones, grupos o como empleados de confianza?						
18	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden ser objeto de rotación temporal?						
19	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser asignados temporalmente a comisiones de servicio para desempeñar funciones fuera de la entidad pública?						
20	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tienen derecho a recibir una indemnización cuando se resuelve el contrato?						
Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728							
21	¿Considera usted que para la contratación a través del Decreto Legislativo 728 es más exigente que la contratación de los servidores CAS?						
22	¿Considera usted que ingresar como servidor bajo el Decreto Legislativo 728 es más complicado que ingresar como servidor CAS?						

23	¿Considera usted que los servidores bajo el decreto legislativo 728 son evaluados constantemente?					
24	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?					
25	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?					
26	¿Considera usted que existe una gran diferencia en la remuneración de los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo 728 y los servidores CAS?					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario Ley N° 31131

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar si realmente la vigencia de la Ley N° 31131 afecta el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad. Así mismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar si la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 26 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**

Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**

Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**

Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**

Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

El envío del presente cuestionario muestra su consentimiento de la información brindada para ser analizada y tabulada en la presente investigación.

Fuente: <https://forms.gle/9jZoFhESA1z8Qt9d7>

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Escala: Ley 31131

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.714	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Q1.1	82.15	61.815	0.396	0.700
Q1.2	84.88	65.386	-0.037	0.727
Q1.3	83.42	60.974	0.295	0.702
Q1.4	83.65	65.355	-0.085	0.753
Q1.5	84.23	62.825	0.116	0.717
Q1.6	83.54	59.378	0.428	0.693
Q1.7	82.85	56.935	0.564	0.680
Q1.8	82.96	59.878	0.413	0.695
Q1.9	83.19	61.122	0.345	0.700
Q1.10	83.96	60.758	0.406	0.697
Q1.11	82.58	56.974	0.606	0.679
Q1.12	83.12	62.986	0.259	0.706
Q1.13	83.23	66.585	-0.144	0.723
Q1.14	82.81	55.442	0.652	0.672
Q1.15	83.73	66.365	-0.103	0.725
Q1.16	83.31	64.462	0.044	0.719
Q1.17	83.42	62.894	0.183	0.710
Q1.18	83.27	57.005	0.407	0.691
Q1.19	83.23	58.905	0.281	0.704
Q1.20	82.54	61.298	0.210	0.709
Q1.21	82.31	61.022	0.315	0.701
Q1.22	82.50	57.700	0.461	0.688
Q1.23	83.73	63.165	0.101	0.718
Q1.24	83.35	63.195	0.132	0.714
Q1.25	83.69	60.782	0.424	0.696
Q1.26	81.81	64.162	0.184	0.710

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
86.54	65.698	8.105	26

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA LEY N.º 31131

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA LEY N° 31131

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.

VARIABLE: Ley N° 31131																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública																	
Selección	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza necesariamente mediante concurso público de méritos?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo que los servidores contratados no sean parte de la carrera administrativa?						1		1		1		1		1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que la institución tiene un plan de capacitación que se adapte a sus necesidades?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo en que los funcionarios públicos sean responsables de cubrir los gastos de su propia capacitación para poder obtener un ascenso?						1		1		1		1		1		Ninguna
Promoción	¿Cree usted que se están llevando a cabo los concursos anuales de mérito para ascensos de acuerdo a lo establecido por la Ley?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Cree usted que al ascender y cambiar de grupo ocupacional se respeta el principio del nivel alcanzado y la especialidad adquirida tanto en el ámbito profesional como personal?						1		1		1		1		1		Ninguna


	¿Considera usted que al ascender al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se considera la formación general y el nivel de capacitación requerido para el siguiente nivel?									1	1	1	1	1		Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son reconocidas como mecanismos para mejorar las competencias de los funcionarios públicos?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?									1	1	1	1	1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios																
Selección	¿Cree usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios se llevan a cabo procesos de selección mediante convocatorios por concurso público?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios son rigurosos en las evaluaciones?									1	1	1	1	1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios participan en las capacitaciones que se llevan a cabo en la institución pública?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios son incluidos en los procesos de evaluación de desempeño de la administración pública?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo se utiliza para identificar necesidades de capacitación?									1	1	1	1	1		Ninguna
Desplazamiento	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no se puede utilizar como justificación para su separación debido a un bajo desempeño?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser designados temporalmente para comisiones, grupos o como empleados de confianza?									1	1	1	1	1		Ninguna

	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden ser objeto de rotación temporal?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser asignados temporalmente a comisiones de servicio para desempeñar funciones fuera de la entidad pública?								1	1	1	1	1		Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tienen derecho a recibir una indemnización cuando se resuelve el contrato?								1	1	1	1	1		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728															
Selección	¿Considera usted que para la contratación a través del Decreto Legislativo 728 es más exigente que la contratación de los servidores CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que ingresar como servidor bajo el Decreto Legislativo 728 es más complicado que ingresar como servidor CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que los servidores bajo el decreto legislativo 728 son evaluados constantemente?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?								1	1	1	1	1		Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que existe una gran diferencia en la remuneración de los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo 728 y los servidores CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cumplimiento de la Ley N ° 31131		
Objetivo del Instrumento	Determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Julio Alberto Montoya Abanto	DNI N°	41158247
Título Profesional	Abogado	Celular	947 001 823
Dirección Domiciliaria	Ms. S, Lte.1 La Merced, Trujillo, Trujillo, La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

EXPERTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA LEY N° 31131

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.

VARIABLE: Ley N° 31131																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública																	
Selección	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza necesariamente mediante concurso público de méritos?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo que los servidores contratados no sean parte de la carrera administrativa?						1		1		1		1		1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que la institución tiene un plan de capacitación que se adapte a sus necesidades?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo en que los funcionarios públicos sean responsables de cubrir los gastos de su propia capacitación para poder obtener un ascenso?						1		1		1		1		1		Ninguna
Promoción	¿Cree usted que se están llevando a cabo los concursos anuales de mérito para ascensos de acuerdo a lo establecido por la Ley?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Cree usted que al ascender y cambiar de grupo ocupacional se respeta el principio del nivel alcanzado y la especialidad adquirida tanto en el ámbito profesional como personal?						1		1		1		1		1		Ninguna


	¿Considera usted que al ascender al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se considera la formación general y el nivel de capacitación requerido para el siguiente nivel?									1	1	1	1	1		Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son reconocidas como mecanismos para mejorar las competencias de los funcionarios públicos?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?									1	1	1	1	1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios																
Selección	¿Cree usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios se llevan a cabo procesos de selección mediante convocatorios por concurso público?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios son rigurosos en las evaluaciones?									1	1	1	1	1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios participan en las capacitaciones que se llevan a cabo en la institución pública?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios son incluidos en los procesos de evaluación de desempeño de la administración pública?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo se utiliza para identificar necesidades de capacitación?									1	1	1	1	1		Ninguna
Desplazamiento	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no se puede utilizar como justificación para su separación debido a un bajo desempeño?									1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser designados temporalmente para comisiones, grupos o como empleados de confianza?									1	1	1	1	1		Ninguna

	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden ser objeto de rotación temporal?									1	1	1	1	1	Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser asignados temporalmente a comisiones de servicio para desempeñar funciones fuera de la entidad pública?									1	1	1	1	1	Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tienen derecho a recibir una indemnización cuando se resuelve el contrato?									1	1	1	1	1	Ninguna
DIMENSIÓN 3: Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728															
Selección	¿Considera usted que para la contratación a través del Decreto Legislativo 728 es más exigente que la contratación de los servidores CAS?									1	1	1	1	1	Ninguna
	¿Considera usted que ingresar como servidor bajo el Decreto Legislativo 728 es más complicado que ingresar como servidor CAS?									1	1	1	1	1	Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que los servidores bajo el decreto legislativo 728 son evaluados constantemente?									1	1	1	1	1	Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?									1	1	1	1	1	Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?										1	1	1	1	Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que existe una gran diferencia en la remuneración de los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo 728 y los servidores CAS?									1	1	1	1	1	Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cumplimiento de la Ley N ° 31131		
Objetivo del Instrumento	Determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Lea Guayan Huaccha	DNI N°	17910976
Título Profesional	Abogada	Celular	955 761 696
Dirección Domiciliaria	Calle los Girasoles 389-urb. Santa Edelmira-Trujillo-Trujillo-La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

EXPERTO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA LEY N° 31131

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.

VARIABLE: Ley N° 31131																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Régimen Laboral de la carrera de la Administración Pública																	
Selección	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza necesariamente mediante concurso público de méritos?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo que los servidores contratados no sean parte de la carrera administrativa?						1		1		1		1		1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que la institución tiene un plan de capacitación que se adapte a sus necesidades?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Está de acuerdo en que los funcionarios públicos sean responsables de cubrir los gastos de su propia capacitación para poder obtener un ascenso?						1		1		1		1		1		Ninguna
Promoción	¿Cree usted que se están llevando a cabo los concursos anuales de mérito para ascensos de acuerdo a lo establecido por la Ley?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Cree usted que al ascender y cambiar de grupo ocupacional se respeta el principio del nivel alcanzado y la especialidad adquirida tanto en el ámbito profesional como personal?						1		1		1		1		1		Ninguna


	¿Considera usted que al ascender al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se considera la formación general y el nivel de capacitación requerido para el siguiente nivel?							1	1	1	1	1		Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son reconocidas como mecanismos para mejorar las competencias de los funcionarios públicos?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?							1	1	1	1	1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios														
Selección	¿Cree usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios se llevan a cabo procesos de selección mediante convocatorios por concurso público?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que para la contratación a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios son rigurosos en las evaluaciones?							1	1	1	1	1		Ninguna
Capacitación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios participan en las capacitaciones que se llevan a cabo en la institución pública?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios son incluidos en los procesos de evaluación de desempeño de la administración pública?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo se utiliza para identificar necesidades de capacitación?							1	1	1	1	1		Ninguna
Desplazamiento	¿Considera usted que la evaluación de los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no se puede utilizar como justificación para su separación debido a un bajo desempeño?							1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser designados temporalmente para comisiones, grupos o como empleados de confianza?							1	1	1	1	1		Ninguna

	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden ser objeto de rotación temporal?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial pueden ser asignados temporalmente a comisiones de servicio para desempeñar funciones fuera de la entidad pública?								1	1	1	1	1		Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que los servidores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tienen derecho a recibir una indemnización cuando se resuelve el contrato?								1	1	1	1	1		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728															
Selección	¿Considera usted que para la contratación a través del Decreto Legislativo 728 es más exigente que la contratación de los servidores CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que ingresar como servidor bajo el Decreto Legislativo 728 es más complicado que ingresar como servidor CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna
Evaluación	¿Considera usted que los servidores bajo el decreto legislativo 728 son evaluados constantemente?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Cree usted que las evaluaciones de desempeño aportan criterios objetivos para el ascenso de dichos funcionarios?								1	1	1	1	1		Ninguna
	¿Considera usted que recibe comentarios y retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos(as)?								1	1	1	1	1		Ninguna
Desvinculación	¿Considera usted que existe una gran diferencia en la remuneración de los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo 728 y los servidores CAS?								1	1	1	1	1		Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cumplimiento de la Ley N° 31131		
Objetivo del Instrumento	Determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una fiscalía especializada de La Libertad		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Karina Díaz Mori	DNI N°	09890519
Título Profesional	Abogada	Celular	995 041 480
Dirección Domiciliaria	Av. Valderrama 498-Dep. 402-urb. Las Quintanas-Trujillo-Trujillo-La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer si ha cambiado el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Especializada a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N. °31131. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar si al haber cambiado de estabilidad laboral los servidores que se encuentran en el régimen laboral del D.L 1057 afecta su desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 9 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Desempeño de Tareas						
1	¿Considera usted que el personal contratado bajo el régimen CAS al ser ahora indeterminado está logrando todas sus actividades propuestas?					
2	¿Considera que el trabajador bajo el régimen CAS demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales al haber cambiado de estabilidad laboral?					
3	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra iniciativa y proactividad en su desempeño laboral?					
4	¿Considera usted que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.°31131 ha surgido un impacto positivo en los trabajadores bajo el régimen CAS?					
Desempeño de Contextual						
5	¿Considera usted que actualmente el trabajador bajo el régimen CAS demuestra habilidades de liderazgo en su desempeño laboral?					

6	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 participa de manera activa y colaborativa en el trabajo en equipo?					
7	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra habilidades sociales y se relaciona de manera efectiva con sus compañeros y usuarios?					
Desempeños contraproducentes						
8	¿Considera usted que el servidor que se encuentra bajo el régimen CAS muestra insatisfacción al percibir una remuneración distinta al servidor que se encuentra en el D.L 728 ?					
9	¿Ha observado algún signo de estrés en los trabajadores que pueda estar afectando su desempeño de manera contraproducente?					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer si ha cambiado el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Especializada a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N. °31131. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar si al haber cambiado de estabilidad laboral los servidores que se encuentran en el régimen laboral del D.L 1057 afecta su desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 9 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**

Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**

Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**

Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**

Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

El envío del presente cuestionario muestra su consentimiento de la información brindada para ser analizada y tabulada en la presente investigación.

Fuente: <https://forms.gle/1BfKPVTJow7TBHdEA>

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

ESCALA: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Total	26	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.720	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Q2.1	29.27	9.885	0.274	0.714
Q2.2	29.42	9.854	0.274	0.714
Q2.3	29.27	8.765	0.481	0.680
Q2.4	28.92	8.714	0.541	0.672
Q2.5	29.15	8.375	0.643	0.653
Q2.6	29.15	8.375	0.643	0.653
Q2.7	29.31	8.702	0.432	0.689
Q2.8	28.77	8.665	0.385	0.699
Q2.9	29.81	9.522	0.102	0.773

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
32.88	10,986	3.315	9

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar cómo se debe entender desempeño laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.


VARIABLE: Desempeño Laboral																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																	
Logro de actividades	¿Considera usted que el personal contratado bajo el régimen CAS al ser ahora indeterminado está logrando todas sus actividades propuestas?						1		1		1		1		1		Ninguna
Efectividad	¿Considera que el trabajador bajo el régimen CAS demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales al haber cambiado de estabilidad laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Proactividad	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra iniciativa y proactividad en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Considera usted que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º31131 ha surgido un impacto positivo en los trabajadores bajo el régimen CAS?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual																	
Liderazgo	¿Considera usted que actualmente el trabajador bajo el régimen CAS demuestra habilidades de liderazgo en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Participación en equipo de trabajo	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 participa de manera activa y colaborativa en el trabajo en equipo?						1		1		1		1		1		Ninguna

Socialización	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra habilidades sociales y se relaciona de manera efectiva con sus compañeros y usuarios?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducentes																	
Insatisfacción con el personal	¿Considera usted que el servidor que se encuentra bajo el régimen CAS muestra insatisfacción al percibir una remuneración distinta al servidor que se encuentra en el D.L 728 ?						1		1		1		1		1		Ninguna
Estrés	¿Ha observado algún signo de estrés en los trabajadores que pueda estar afectando su desempeño de manera contraproducente?						1		1		1		1		1		Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo se debe entender desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Julio Alberto Montoya Abanto	DNI N°	41158247
Título Profesional	Abogado	Celular	947 001 823
Dirección Domiciliaria	Ms. S, Lte.1 La Merced, Trujillo, Trujillo, La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

EXPERTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.


VARIABLE: Desempeño Laboral																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																	
Logro de actividades	¿Considera usted que el personal contratado bajo el régimen CAS al ser ahora indeterminado está logrando todas sus actividades propuestas?						1		1		1		1		1		Ninguna
Efectividad	¿Considera que el trabajador bajo el régimen CAS demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales al haber cambiado de estabilidad laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Proactividad	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra iniciativa y proactividad en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Considera usted que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º31131 ha surgido un impacto positivo en los trabajadores bajo el régimen CAS?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual																	
Liderazgo	¿Considera usted que actualmente el trabajador bajo el régimen CAS demuestra habilidades de liderazgo en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Participación en equipo de trabajo	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 participa de manera activa y colaborativa en el trabajo en equipo?						1		1		1		1		1		Ninguna

Socialización	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra habilidades sociales y se relaciona de manera efectiva con sus compañeros y usuarios?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducentes																	
Insatisfacción con el personal	¿Considera usted que el servidor que se encuentra bajo el régimen CAS muestra insatisfacción al percibir una remuneración distinta al servidor que se encuentra en el D.L 728 ?						1		1		1		1		1		Ninguna
Estrés	¿Ha observado algún signo de estrés en los trabajadores que pueda estar afectando su desempeño de manera contraproducente?						1		1		1		1		1		Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo se debe entender desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Lea Guayan Huaccha	DNI N°	17910976
Título Profesional	Abogada	Celular	955 761 696
Dirección Domiciliaria	Calle los Girasoles 389-urb. Santa Edelmira-Trujillo-Trujillo-La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

EXPERTO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: LEY N°31131 Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA FISCALÍA ESPECIALIZADA DE LA LIBERTAD.


VARIABLE: Desempeño Laboral																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN	PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN			
								A	B	A	B	A	B	A	B	A	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																	
Logro de actividades	¿Considera usted que el personal contratado bajo el régimen CAS al ser ahora indeterminado está logrando todas sus actividades propuestas?						1		1		1		1		1		Ninguna
Efectividad	¿Considera que el trabajador bajo el régimen CAS demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales al haber cambiado de estabilidad laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Proactividad	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra iniciativa y proactividad en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
	¿Considera usted que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º31131 ha surgido un impacto positivo en los trabajadores bajo el régimen CAS?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual																	
Liderazgo	¿Considera usted que actualmente el trabajador bajo el régimen CAS demuestra habilidades de liderazgo en su desempeño laboral?						1		1		1		1		1		Ninguna
Participación en equipo de trabajo	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 participa de manera activa y colaborativa en el trabajo en equipo?						1		1		1		1		1		Ninguna

Socialización	¿Considera usted que el trabajador bajo el régimen CAS muestra habilidades sociales y se relaciona de manera efectiva con sus compañeros y usuarios?						1		1		1		1		1		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducentes																	
Insatisfacción con el personal	¿Considera usted que el servidor que se encuentra bajo el régimen CAS muestra insatisfacción al percibir una remuneración distinta al servidor que se encuentra en el D.L 728 ?						1		1		1		1		1		Ninguna
Estrés	¿Ha observado algún signo de estrés en los trabajadores que pueda estar afectando su desempeño de manera contraproducente?						1		1		1		1		1		Ninguna



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo se debe entender desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de una Fiscalía Especialidad de La Libertad		
Nombres y Apellidos del Experto	Karina Díaz Mori	DNI N°	09890519
Título Profesional	Abogada	Celular	995 041 480
Dirección Domiciliaria	Av. Valderrama 498-Dep. 402-urb. Las Quintanas-Trujillo-Trujillo-La Libertad		
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 24 de mayo de 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Institución** : Universidad César Vallejo-UCV
- Título** : Ley N°31131 y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía especializada de La Libertad
- Investigadores:** Br. Katya Stefanie Salirrosas Zavaleta
Dr. Peñalver Higuera, Manuel José (asesor)
Dr. Martinet Villanueva, Óscar Enrique (asesor)

PROPÓSITO DEL ESTUDIO:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Ley N°31131 y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía especializada de La Libertad”, cuyo objetivo es determinar el impacto de la Ley 31131 en el desempeño de los trabajadores de una Fiscalía Especializada de La Libertad. Esta investigación es desarrollada por investigadores de la escuela de Posgrado, del Programa Académico de maestría en Gestión Pública de la la Universidad César Vallejo del campus de Trujillo.

La presente investigación, quiere dar a conocer si desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131, lo cual fue el 8 de marzo de 2021; la cual incorpora al Decreto Legislativo 728 a los servidores CAS que hayan tenido antigüedad laboral continua de 2 años o 3 años de modo discontinuo laborando en una entidad pública, habría generado un cambio negativo o positivo en dichos trabajadores al ya no estar bajo a la presión de ser evaluados constantemente, sino al ya ser estables. Se señala que, aunque aún no se ha emitido el reglamento correspondiente a la ley mencionada, esto no impide su aplicación y cumplimiento. En ese sentido, en donde se llevará la investigación, los trabajadores ya gozan de estabilidad laboral, lo que evidencia la efectividad de la normativa.

PROCEDIMIENTO:

Si usted decide participar en la investigación se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se le aplicará una encuesta anónima por medio de dos cuestionarios, uno sobre la Ley N.º 31131 y otro sobre desempeño laboral.
2. En ningún momento se publicará ningún dato personal que permita identificar sus respuestas en esta encuesta, respuestas que serán codificadas con números para mantener su total anonimato. Su participación será absolutamente confidencial y tiene como finalidad únicamente obtener información general sobre el impacto que tiene la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131 en una Fiscalía Especializada de La Libertad.
3. La información recolectada será analizada estadísticamente con el fin determinar si existe correlación entre la Ley N.º 31131 y el desempeño laboral en una Fiscalía Especializada de La Libertad.
4. En el informe final de la investigación no será publicado ningún tipo de dato personal o de cualquier clase que permita identificar a los colaboradores que participaron de esta encuesta. Únicamente se publicarán tablas y gráficos que mostrarán la frecuencia absoluta y porcentual con que fueron marcadas las diferentes alternativas correspondientes a cada ítem de ambos cuestionarios.
5. Ninguna respuesta o resultado estadístico de esta investigación podría ser calificado de “bueno” o “malo”, únicamente se harán recomendaciones para la mejora institucional de la Fiscalía Especializada de La Libertad.

MOLESTIAS, RIESGOS O COSTOS: No existe ninguna molestia, riesgo mínimo o costo por pagar al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

PROBLEMAS O PREGUNTAS: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Katya Stefanie Salirrosas Zavaleta, email: ksalirrosas@ucvvirtual.edu.pe y Docentes asesores; Dr. Peñalver Higuera,

Manuel José, email: mjpenalver@ucvvirtual.edu.pe y Dr. Martinet Villanueva, Óscar Enrique, email: omartinetv@ucvvirtual.edu.pe.

CONSENTIMIENTO¹: Al colocar su nombre, DNI y hacer clic en sí, usted estaría aceptando participar en esta investigación académica, después de haber leído y comprendido que su participación será totalmente confidencial y que este estudio no le generará ninguna molestia, riesgo o costo.

ATTE.

Br. Katya Stefanie Salirrosas Zavaleta

Nombre:

DNI:

¿Acepta dar su consentimiento para responder los siguientes cuestionarios?

SÍ ACEPTO

NO ACEPTO

¹ Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo

Título:

Ley N°31131 y su
impacto en el desempeño laboral de los
trabajadores en una fiscalía especializada de La Libertad

Investigadores:

Br. Katya Stefanie Salirrosas
Zavaleta

Dr. Peñalver
Higuera, Manuel José (asesor)

Dr. Martinet
Villanueva, Óscar Enrique (asesor)

Fuente:

Cuestionario 01 - <https://forms.gle/9jZoFhESA1z8Qt9d7>

Cuestionario 02 - <https://forms.gle/1BfKPVTJow7TBHdEA>