



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de
una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Guerra Reyes, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-6768-8343)

ASESORAS:

Mg. Villa Santillan, Maria Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

Dra. Cueva Rodriguez Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por su ejemplo y deseo de superación, a mi hermana Carla, a mi amada Carmen, quienes siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Mg. Villa Santillán, María Silvia, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al director ejecutivo de la entidad pública de Huaral, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica de la variable profesionalización del empleo público	22
Tabla 2 Ficha técnica de la variable régimen laboral	22
Tabla 3 Nivel de percepción de la profesionalización de empleo público y sus dimensiones	25
Tabla 4 Nivel de percepción del régimen laboral y sus dimensiones	26
Tabla 5 Correlación entre profesionalización del empleo público y régimen de empleo	27
Tabla 6 Correlación entre la variable 1 y el CAS	28
Tabla 7 Correlación entre la variable 1 y decreto legislativo N° 276	29
Tabla 8 Correlación entre la variable 1 y contrato civil de locador de servicios	30

Índice de figuras

	Pág.
Fig 1. Diseño de la investigación	9

RESUMEN

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023. El tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Por ello se contó con una población de 200 trabajadores, con una muestra de 132 trabajadores y el muestreo fue probabilística aleatorio simple. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach que demuestra alta confiabilidad. Se arribó que el 42.4% de los encuestados opinan que la profesionalización del empleo público es regular y el 52,3% de los encuestados indican que el régimen laboral es regular. Como conclusión se demostró, según el coeficiente de Rho de Spearman, se evidencia que el régimen laboral se relaciona significativamente al 52,6% de la profesionalización del empleo público. Por lo tanto, existe la relación directa entre ambas variables.

Palabras clave: Profesionalización, régimen laboral, contratación administrativa, contrato civil.

ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to determine the relationship that exists between the professionalization of public employment in the labor regime of the workers of a public entity in the province of Huaral, 2023. The type of investigation was basic at the correlational level, with a quantitative approach; Non-experimental design, cross section. For this reason, there was a population of 200 workers, with a sample of 132 workers and the sampling was simple random probabilistic. The technique used for the collection of information was the survey and as an instrument two questionnaires validated through expert judgment were used and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high reliability. It was found that 42.4% of the respondents believe that the professionalization of public employment is regular and 52.3% of the respondents indicate that the labor regime is regular. As a conclusion, it was demonstrated, according to Spearman's Rho coefficient, it is evident that the labor regime is significantly related to 52.6% of the professionalization of public employment. Therefore, there is a direct relationship between both variables.

Keywords: Professionalization, labor regime, administrative contracting, civil contract.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial no se ha logrado sustituir los sistemas de patronazgo por estructuras burocráticas basadas en el mérito. Pese a disponer de las bases formales de un sistema de carrera, la mayoría de las democracias no ha logrado eliminar por completo las arraigadas prácticas de favoritismo en el funcionamiento estatal. Aunque se han implementado iniciativas para introducir sistemas competitivos en algunos países, los niveles de implementación han sido diversos. Aunque algunos países han logrado avances en la introducción de medidas imparciales en la última década, el progreso en la profesionalización sigue siendo muy limitado y las prácticas persistentes de patronazgo siguen siendo dominante (Michoa, 2022). A partir del 2010, se visualizó la carencia de profesionales que cumplan con un perfil adecuado para asumir las funciones de un alcalde, ya que estos en su mayoría no suelen tener habilidades gerenciales (Cárdenas y García, 2022). Asimismo, se busca que haya pertinencia en la gestión pública y por el contrario se verifica que los bienes y servicios son administrados de forma equivocada, aludiendo que la distribución de recursos no es el adecuado para cumplir con funciones que se han planificado (Egaña et al., 2021).

En Latinoamérica se percibe que presentan posiciones favorables hacia el grado de profesionalización que tiene los que asumen el cargo de gestión; en ese sistema particularmente, se puede verificar que los mandatarios son designados a través de aspectos que dejan de lado los valores institucionales de un servicio civil (Llano, 2019). Ante esta realidad, se constata que los servicios prestados por estos especialistas carecen de calidad, generando así una imagen negativa de los empleados del sector público. Esta situación se ha mantenido durante un extenso período de tiempo. Además, los puestos públicos han sido percibidos como vehículos para la proliferación de actos corruptos, relegando la importancia de priorizar la transparencia en aras de abordar las necesidades de los usuarios y la comunidad en general de manera satisfactoria (Lindor, 2019). A pesar de ello, no se han tenido resultados positivos en cuanto a las legislaciones en el trabajo en países como México, Colombia y Honduras son calificados de forma negativa lo cual significa que hay muchas violaciones de los derechos constitucionales referidas al trabajo (Gourley, 2021). Está violación de los derechos laborales puede mostrar que existen ciertos documentos que regulan régimen laboral en el sector

gubernamental y empresarial, lo cual no refleja a la realidad de los trabajadores dejando marginado o de lado los derechos sociales que les corresponden al trabajador.

En Perú, sobre los diferentes regímenes laborales, Valdeiglesias (2018) sostiene que en la Constitución política del Perú del año 1979 se homologó una norma para los trabajadores gubernamentales, el cual a partir del año 1993 fue eliminada; generando entonces una partición de la legislación. Además, se puede verificar que, en el ámbito remunerativo incluso para los servidores del mismo rango, está contratación en los puestos públicos traen problemas; ya que, debido a los diversos regímenes existentes, a pesar de los derechos civiles hay mucha dispersión y se verifica que los empleados que desempeñan tareas similares obtienen salarios distintos, lo cual atropella los derechos de la persona (El Peruano, 2021).

En una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, se percibe que hay empleados contratados bajo el sistema CAS o locación de servicios durante un largo período de tiempo; se ha constatado que los profesionales en cuestión enfrentan dificultades laborales recurrentes, caracterizadas por una falta de estabilidad en el empleo y una falta de reconocimiento adecuado por sus labores desempeñadas; además que los horarios que se han impartido durante la pandemia ha sido deficiente, ya que los trabajadores quedaban cansados y no podían asumir doble turno en el día, a ello se suma los escasos recursos generando insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, queda claro que la organización enfrenta dificultades en todos los entornos donde está presente el factor humano, y las razones son: Ausencia de ventajas laborales (descanso por maternidad en el caso de mujeres embarazadas, tiempo de descanso obligatorio según la legislación laboral, Seguro Social, gratificaciones, aportaciones, etc.) honorarios reducidos, horarios excesivamente prolongados.

En consecuencia, estos escenarios generan riesgos económicos para el personal, condiciones laborales inadecuadas en su entorno de trabajo. Además, existe una reducción que favorece el crecimiento tanto a nivel personal como profesional. Basándonos en esta situación, se busca reconocer la condición laboral y el grado de satisfacción en el trabajo, presentando una opción para resolver los problemas que puedan surgir. Se obtendrá la información mediante la recolección

de las respuestas mostradas en un cuestionario dirigido a los servidores CAS de una entidad estatal, luego, se contrastarán y verificarán, con el propósito de evaluar tanto la satisfacción del servidor como la cultura adecuada

Por lo expuesto se plantea el problema general: ¿De qué manera se relaciona la profesionalización del empleo público y el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023? En tal sentido, se planteó los problemas específicos: (a) ¿De qué manera se relaciona la profesionalización del empleo público en la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?, (b) ¿De qué manera se relaciona la profesionalización del empleo público y el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023? y (c) ¿De qué manera se relaciona la profesionalización del empleo público y el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?

En cuanto la justificación teórica, dado que el problema de estudio continúa siendo una de las barreras principales en el progreso de la institución, las evidencias y resultados de este trabajo se convertirán en un recurso fundamental para la generación de conocimiento interno, que contribuirá en un futuro a estudios posteriores. En cuanto a la utilidad metodológica, el investigador tuvo la oportunidad de encontrar un material procesado a través de las reglas de investigación como son los esquemas que lo proporciona la institución donde realizó la investigación; además de ello le proporciona los instrumentos validados facilitando al investigador que haga uso de dichos materiales en el caso que dese investigación referente al tema.

De la misma forma, se detalló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la profesionalización del empleo público y el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023. Así mismo, se indicó los objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la profesionalización del empleo público y la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral,

2023, (b) Determinar la relación que existe entre la profesionalización del empleo público y el decreto legislativo N° 276-nombrados de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023 y (c) Determinar la relación que existe entre la profesionalización del empleo público y el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Equivalentemente, se indicó la hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre la profesionalización del empleo público y el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023. De igual forma, se estableció las hipótesis específicas: (a) Existe relación directa entre la profesionalización del empleo público y la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023, (b) Existe relación entre la profesionalización del empleo público y el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023 y (c) Existe relación directa entre la profesionalización del empleo público y el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales de acuerdo con Neira (2023) en su investigación el propósito fue manifestar la relación entre los derechos laborales del personal administrativo y el servicio civil meritocrático en el sector público del Departamento La Libertad. El tipo de investigación fue básica y diseño no experimental. Se seleccionó una muestra de 114 participantes utilizando la fórmula para poblaciones finitas, el criterio de inclusión de pertenecer a un régimen laboral bajo nombramiento o contratación. Los resultados indicaron que el SCM es la única forma de empleo que limita las desigualdades de derechos; se destacan aspectos meritocráticas como el mérito, la evaluación, la capacitación, el desempeño laboral y la transparencia. En conclusión, se sugiere respaldar una reforma integral del servicio civil, en lugar de una parcial como lo establece la ley actual, para avanzar hacia una verdadera meritocracia y garantizar los derechos en el ámbito departamental.

Toro (2023) en su estudio se determinó que, en el ámbito administrativo, existe una conexión fundamental entre la gestión del empleo y la planificación estratégica de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima durante el año 2022. Se presentó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional. El estudio se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022, utilizando una muestra probabilística de 30 trabajadores, la encuesta se empleó como técnica y el cuestionario como instrumento, las evidencias indican que el 46,66% de los empleados observan un grado medio de gestión del trabajo en el sector gubernamental; mientras que el grado de Planificación estratégica es percibido como alto por el 43,33% y medio por el resto.

Se establece que existe una conexión clara y relevante entre la administración del empleo en el sector público y la planificación estratégica dentro del ámbito administrativo de la Municipalidad.

Narciso et al. (2022) realizaron un estudio sobre los diversos regímenes laborales con el grado de satisfacción en el ámbito laboral en la UGEL- Pallasca. Con el propósito, se llevó a cabo una investigación descriptiva, correlacional; dónde apoyaron 48 trabajadores. Según las evidencias obtenidas, se puede confirmar la

existencia de una relación del 70% en cuanto a la percepción de los regímenes laborales bajo el DL N° 276, donde muestra una alta satisfacción en el trabajo; en cuanto al 67% están por debajo de dicho régimen; en base al DL N° 1057, poseen una posición laboral medio y mientras que aquellos que están sujetos al régimen 29944, presenta un nivel de satisfacción medio se puede concluir que los diversos regímenes contribuyen a diversos niveles de satisfacción en el trabajo en dicho estamento.

Salinas (2022) estudió los regímenes de contratación que están ligados con el nivel de desempeño laboral en un estamento gubernamental. Con ese fin, se realizó un estudio no experimental; en la cual se contó con la participación de 149 colaboradores de dicha entidad, los cuales pertenecen a diversos regímenes laborales. Se llegó a la conclusión de que hay una relación del 0,774, por lo cual se puede mencionar que los diferentes regímenes laborales definen el desempeño que tiene cada trabajador dentro de la entidad; ya que cada régimen aporta diversos beneficios, el cual satisface algunos trabajadores y los demás se encuentran descontentos, debido a que no les permite crecer profesionalmente ni personalmente. Ello hace que se puedan crear diversos problemas en dicha entidad. Es por ello que se recomienda que se establezcan regímenes laborales más adecuados a la cantidad de actividades que realiza el personal dentro de la institución el cual pueda ser sustituido por una remuneración adecuada.

Lescano (2022) realiza una investigación cuantitativa, básica, correlacional; acerca de los índices de corrupción y el grado de profesionalización en el ámbito público dentro de la Unidad Ejecutora de Salud de Chota; quién cuenta con la participación de 50 colaboradores de dicha entidad, correspondiente al área de recursos humanos. De acuerdo a las evidencias, se puede afirmar la existencia de una correlación inversa en las variables; debido a que el alto nivel de corrupción, que se da en un 56%; en cuanto a la profesionalización, se da en un 48%. Se concluye, que existe una correlación que se caracteriza por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) = 0.564, verificando que los profesionales que ejercen la función pública también están afectados a la corrupción; ya que muchos de los ascensos y las contrataciones se pueden verificar que se le otorga a un personal

que no cuenta con el perfil deseado; por lo cual crea insatisfacción de los empleados que integran la organización.

Bardales (2021) muestra un estudio sobre los regímenes laborales y el descontento laboral en la comuna de Calzada. Para ello, tuvo el apoyo de 45 trabajadores que pertenecen a diversos regímenes laborales. De acuerdo a las evidencias, se puede afirmar la relación entre las variables que se dio con un valor del 0,672; en la que se puede asociar el régimen laboral con el descontento que tienen los profesionales, debido a las condiciones en el trabajo; éstas se reflejan en las conexiones entre las personas y también en el bienestar físico de los trabajadores. Se concluye que, cuando los trabajadores pertenecen a diversos regímenes laborales, perciben diversas remuneraciones; lo cual hace que varían sus ingresos, con lo cual muchos no pueden cumplir con sus expectativas y eso hace que no haya buenas relaciones humanas dentro de la institución afectando a la productividad.

Asimismo, se cuenta con los antecedentes internacionales según Capogrossi y De Souza (2022) expone de forma descriptiva el sistema de gestión de desarrollo de la administración central de la provincia del Chaco, contando con la percepción de los empleados. Se realizó la investigación con el fin de elaborar estrategias gubernamentales que puedan contribuir al desarrollo de las instituciones públicas; por ello es necesario tomar en cuenta los contratos psicológicos, para verificar las competencias y habilidades que tiene un trabajador cuando se realiza la selección de personal; de esta manera se busca también defender el desarrollo profesional, a través del cual se logra en los ascensos para poder contar con un personal eficiente. En cuanto al aspecto privado genera necesidad de contratar instituciones para que realicen estudios sobre los procesos de contratación y qué verifiquen de manera exhaustiva al profesional que va a formar parte de la institución.

Cárdenas y García (2022) presentaron un estudio sobre la profesionalización de los alcaldes y su rendimiento en su totalidad; también se busca demostrar una relación en cuanto a los atributos que determina este desempeño dentro de sus funciones ediles. Por ello se presenta un estudio mixto, correspondiente hay una conexión moderada y positiva que existe entre profesionalización de los alcaldes y

su desempeño completo. Se puede llegar a la conclusión de que el primer propósito de este estudio es plantear un perfil eficiente de un alcalde colombiano; a partir de este estudio de la muestra, tomada de diferentes departamentos del país, considerando los 54 folios de vida de los ex alcaldes de esta ciudad. El segundo propósito es determinar el nivel de conexión que hay entre la profesionalización del alcalde y los niveles de rendimiento en la gestión municipal.

Luxardo (2022) estudió las principales dificultades que surgen en los procesos institucionales de los sistemas de alta dirección gubernamental de Argentina. Se desarrolla un estudio en base a la valoración de la excelencia en la ejecución del proceso de implementación, basado en concursos; con lo cual se procura estimar los avances que tienen en cuanto a las deficiencias identificadas. Para ello, se analiza los procesos de contratación para cubrir 161 cargos públicos, el cual sucedió el 31 de diciembre del año 2020. Según las páginas oficiales, las cuales se analizaron se puede demostrar que 13 concursos figuraban y únicamente 86 habían sido colocadas en las páginas oficiales; ello quiere decir que el 53,4% cumplían con los méritos requeridos; además, hay una correlación positiva entre de los procesos instituciones y la alta dirección gubernamental. Concluyendo que la mayoría de profesionales que había postulados no cumplían con los requisitos solicitados, es por eso que el proceso de contratación se detuvo ya que no cumplía con lo solicitado.

Lápiz y Valderrama (2021) analizaron el régimen laboral de las comunas, las cuales están afectando la estabilidad laboral de los colaboradores; este tema es de gran relevancia para nuestra sociedad actual; por ello se presenta una investigación que busca solucionar los problemas de estos trabajadores públicos; y por ello, desarrolló un estudio basado en problemas y el tratamiento que se le dio fue brindar una propuesta, para solucionar éstas deficiencias en los procesos de contratación. En resumen, los mecanismos laborales dadas en las comunas afectan la estabilidad en el trabajo de los colaboradores; por eso que muestran deficiencias en su desempeño, ya que su concentración está en la búsqueda de nuevos trabajos, debido a que su estabilidad es incierta.

Rosales et al. (2019) estudiaron el proceso de los derechos laborales en el contexto de la ciudad de Machala. Para ello se realizó un estudio descriptivo,

correlacional, que analizo el primer semestre de año fiscal 2018. La estrategia empleada fue a través de una revisión sistemática de los documentos que corresponden a este año. Para ello, se contó con el apoyo de 40 trabajadores que tienen el perfil de abogados. Según los resultados, se puede verificar que hay una asimetría entre los teóricos y la aplicación de los derechos laborales, esto menciona qué marco legal que rige los códigos de trabajo tienen deficiencias, las Cuáles deben ser subsanadas para brindarle un trato equilibrado a los trabajadores públicos; debido a ello se propone que se realiza una revisión general de cada uno de los acápite de la norma.

Referente a teorías de la profesionalización del empleo público, sobre lo planteado por la teoría clásica, se consideró el modelo alemán, debido a que considera como esencial la relación que existe entre un funcionario público y el desempeño de sus funciones; pero esta relación lleva consigo deberes que el servidor público debe cumplir de manera ética e Imparcial, evitando el nepotismo o la doble percepción. Este modelo no toma en cuenta la posibilidad de que una organización de carrera de brindar disposiciones prohibitorio, ya que de esa manera se salvaguarda el derecho de los demás (Boyer, 2019).

El propósito principal de esta función es brindar servicios al gobierno, a través de diversas actividades administrativas, la cual moviliza a todos los factores del sistema gubernamental (Flórez et al., 2019).

Conceptualización de la profesionalización del empleo público, la eficiencia gubernamental depende en gran medida de este componente esencial, es que sus profesionales cuenten con un perfil adecuado. La profesionalización es un sustento para involucrar a un personal dentro de una entidad pública, ya que esté posee conocimientos experiencia criterios para poder ejercer las funciones que implica este puesto laboral (Martínez, 2015) la profesionalización es muy importante para poder ejercer cualquier función en una empresa, ya que el trabajador explaya sus conocimientos y experiencias para poder realizar alguna actividad (Pérez et al., 2021).

También, buscó garantizar que los servidores de la administración gubernamental tengan el mérito y la capacidad de servicio, el cual le permitirá

actuar de manera eficiente dentro de sus funciones y con ello lograr aplicar los valores democráticos y la equidad entre los usuarios (Pineda, 2019). Otro aspecto que se considera dentro de la profesionalización es adquirir habilidades y competencias en el uso y gestión en los sistemas informáticos lo cual hace que la persona tenga un mayor dominio de los cargos que pueda ejercer en diversos puestos laborales, estos deben estar relacionados con los salarios que reciben, ya que también deben contar con un perfil psicológico adecuado para que no tengan ningún inconveniente dentro del ambiente laboral (Molina, 2020).

Arriaga y Boemo (2022) sostuvieron que la profesionalización de un trabajador público es una necesidad básica para que la empresa pueda cumplir con todas las funciones, la cual está destinada este profesional debe cumplir con habilidades que le permitan gestionar sus funciones y ayudar a la empresa a cumplir con los objetivos planificado en un determinado tiempo. El estado debe abordar en el reclutamiento que los profesionales cuentan con un perfil adecuado, ello garantiza el éxito de sus funciones y una buena gestión de las políticas en virtud del cumplimiento del manejo gubernamental.

Montejo (2022) manifestó que todo empleado público debe estar preparado para asumir las tareas que le concierne a un puesto de trabajo, ya que un trabajador público debe poseer habilidades, para poder enfrentar las tareas y los retos impuestos por la globalización y el cambio para poder brindar un servicio de calidad a los usuarios.

Para, De Anchorena et al. (2022) consideraron que la preparación es muy importante para que una persona pueda desempeñarse en un puesto laboral, ya que esta persona cuenta con herramientas y comportamientos que le permiten actuar con eficacia, ayudando a lograr las metas institucionales, estas habilidades de los trabajadores refleja el trabajo que pueda brindar un Gobierno, ya que se busca que las instituciones públicas puedan optimizar los recursos y brindar mejores beneficios y atención a los usuarios; por ellos la profesionalización es la vértebra de toda gestión gubernamental

Para, Panduro & Flores (2022) es la capacidad que muestra un trabajador al realizar las tareas asignadas como servidor público, ya que aplica técnicas y

metodologías que le ayudan a desarrollar sus funciones de manera eficiente contribuyendo a las propuestas y a la misión que tiene la empresa otorgando un beneficio a la población.

En el ámbito gubernamental, la profesionalización se lleva a cabo a través de dos enfoques distintos. El primero de ellos es el sistema de carrera administrativa, es una estructura básicamente cerrada, que toma en cuenta al trabajador gubernamental ligado a la estructura burocrática, donde puede hacer una línea de carrera prestando sus servicios, a cuál va a ser delimitada según sus habilidades en Bélgica, Francia, Japón, Portugal, Grecia, Chile y Alemania (Martínez, 2015). Además, Moriano (2022) consideró que es una forma de gestionar los recursos humanos dentro de la administración gubernamental para poder formar servidores con compromiso, que pueda aplicar las políticas otorgadas en base a sus méritos de forma igualitaria. También, Rojas (2022) subrayó que es un sistema que se caracteriza por la gestión pública, la cual asigna los cargos a funcionarios que cumplen con los perfiles deseados para lograr las metas establecidas en una determinada institución es un derecho de un servidor público.

De la misma forma, Ramos y Estrada (2022) precisaron como parte del sistema de la administración de recursos humanos del ámbito gubernamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades, para acceder a estos puestos públicos, el cual está basado en el mérito y las habilidades que pueda tener un participante, que busque trabajar en beneficio de las poblaciones, este tipo de carrera necesita que el funcionario público pueda cumplir de manera adecuada con las funciones que implica un puesto de trabajo en el sector gubernamental, el cual tiene el propósito de brindar una mejor atención a los usuarios es por ello que se recomienda que reclutamiento de sus trabajadores sea muy exhaustiva, para verificar el ámbito psicológico, ya que el comportamiento es muy importante para el logro de metas y el trabajo en equipo.

El servicio civil del empleo es el segundo, considerado como la planificación estratégica del personal, toma en cuenta la administración recién implementada gubernamental que se basa en una estructura abierta, ya que los que postulan y buscan el ascenso profesional, deben especializarse continuamente y de esa manera de esa manera, podrán obtener una mejor situación económica y beneficios

que después de brindar estos ascensos; se dio por primera vez en países como Finlandia, Holanda, Suecia y Estados Unidos. Así, el mérito es fundamental, el cual considera las habilidades para el puesto (Martínez, 2015).

Al respecto, Rojas (2022) definió que es la aplicación de la norma en el ámbito laboral de los sectores públicos, ya que se establecen mecanismos de promoción basados en el mérito, lo cual implica que un profesional que se capacita y se especializa constantemente, tendrá los beneficios de una mayor remuneración y ascensos según las normas estos enfoques nutren a la gestión gubernamental y ya que el trabajador se esmera por mejorar.

Según, Carhuallanqui (2022) se refirió a la gestión sobre las instituciones públicas, las cuales aseguran contar con un recurso humano eficiente para poder cumplir con las metas que se han planeado durante el año; además las normas son las que brindan y orientan esta gestión, debido a que se basa en un sistema ordenado y coherente, el cual requiere de la movilización de personal eficiente que pueda afrontar los retos de los cambios; a ello se suman los requisitos de conductas aceptables dentro del trabajo es por ello que los recursos humanos son esenciales para una empresa.

Para, Lafuente, Berroa et al. (2022) se basaron en las siguientes normas: Decretos Legislativos 1023, 1024, 1025, 1026 y los regímenes laborales DL. 276, DL 728 y el DL 1057 (CAS). A ello se aplicaron los cambios brindados por el sistema SERVIR (Decreto Legislativo 1023) que se encarga de regir los procesos de contratación para verificar las contrataciones y tener personal con un perfil más eficiente en el sector público.

Por otro lado, se tiene la teoría del régimen laboral, surgen desde años atrás, en base a las actividades laborales que se han realizado desde la conformación de la sociedad; es por ello que en estos espacios han surgido los derechos y se han ido ganando con el tiempo, a través de las imposiciones de los gobernantes. Se inició en el año 1983, en Chicago, donde exigieron la jornada laboral de 8 horas. Con la revolución Industrial, se tuvo a partir de esa fecha normas que rigen los derechos humanos de los trabajadores y de los empleados, ya que en 1919 se

universalizó los derechos laborales, a través del tratado de Versalles el cual fue tomado en cuenta para la OIT (Antezana, 2012).

Así mismo, El régimen laboral está asociado al derecho del trabajo que surge a partir del siglo XX, esencialmente en las poblaciones de mayor vulnerabilidad, donde se encontraron jóvenes y mujeres trabajando en situaciones precarias, debido a ello se trató de negociar los límites y los beneficios que podrían adquirir estas personas; además aquí la ley cumple un papel protector, ya que defiende los derechos laborales de todas las personas (Pacheco, 2021). En la actualidad hay vulnerabilidad en el trabajo debido a las condiciones difíciles en las que trabajan en sector informal, son empleos, el cual les ayuda a subsistir en la pobreza (Garzón et al., 2017).

También, el régimen laboral ha contemplado los derechos y las obligaciones que tiene un trabajador, pero éste no debe dañar su dignidad de la persona. Es por ello, que se deja de lado la discriminación de cualquier índole; además que todo trabajo necesita un salario remunerativo, que le brinde una seguridad social para que la persona pueda desarrollarse de manera eficiente en el entorno de la salud, en el campo laboral; el cual le permita cumplir con sus obligaciones (Patlán, 2016). Los derechos laborales están ligados a la persona considerados como parte de sus obligaciones y los acuerdos o contratos laborales a los que llegue con una empresa.

Con ello, el enfoque conceptual del régimen laboral se refiere a la condición de trabajo que acepta un colaborador cuando postula a un a una empresa, está es un convenio donde se especifica la remuneración y las funciones que la persona debe acatar en un determinado tiempo, cuando postula a un contrato administrativo de servicios, 276 y traspaso de servicios (Cepeda, 2017) son las actividades que realiza un colaborador dentro de una empresa, está basada en tomando en cuenta las funciones que deben cumplir según la remuneración que recibe por parte de un estamento público o privado

También, es un acuerdo que se establece entre las personas y la empresa y dónde puede intervenir un Ministerio de trabajo, el cual defiende los derechos del trabajador para que no atropelle los beneficios que el colaborador puede recibir. Este defiende el sueldo mínimo, las 8 horas de trabajo y las 48 horas semanales y

otras ventajas sociales proporcionadas por la empresa a cambio de su labor (MTPE, 2020).

Asimismo, el mercado laboral se basa en una estructura de producción, dependiendo de cada sector. La pandemia fue una de las causas que afectó a la mayoría de las instituciones y más aún a los sectores informales. En las instituciones de empleo formal, los trabajadores fueron reducidos, los recortes de salario; es decir se retrocedió 9 años en los ingresos laborales, el cual afectó a la mayoría de personas (CEPAL, 2020). También estuvieron presentes factores intervinientes como la salud y la legislación, los cuales pueden debilitar los procesos de contratación y la productividad dentro de las empresas; también se vio afectado los beneficios que estaba muy por debajo de las expectativas de los colaboradores, debido a la poca demanda laboral en la economía estuvo complicada (Belapatiño et al., 2017).

De tal modo, García et al. (2022) argumentaron que el régimen laboral son normas de vínculo laboral en el contexto público o privado hubo diferencias abismales entre los derechos de los colaboradores; últimamente aun no son tan precisas dentro del tele trabajadores. Además, menciona que hay diferencias entre las tipologías de trabajadores que se contratan los estamentos públicos, ya que muchos de ellos priorizan su ingreso a sector público, ganando nombramiento lo cual les brinda facilidades y beneficios que los que trabajan bajo otras modalidades de servicios no cuenta; esto hace que sus funciones puedan ser melladas, en cuanto a la posición laboral que tiene dentro de la empresa.

Asimismo, Bautista (2022) mencionó que el régimen laboral es el espectro legal de los derechos del trabajador y de los empleadores, que establece el vínculo laboral y con ello la obtención de derechos, obligaciones, y aspectos éticos, con la respectiva protección para ambas partes en el régimen público y privado. El régimen laboral en nuestro país, es conocido con el principio de causalidad, el cual establece la duración de un vínculo laboral que garantiza los beneficios al trabajador hasta que dure el tiempo de contrato.

De igual forma, Jara (2022) sostuvieron que el régimen laboral son el conglomerado legal de las relaciones laborales de mayor trascendencia de todo su

desarrollo laboral de todo servidor dentro de una entidad formal. Consiste en promover la competitividad en las entidades gubernamentales, ya que hay muchos profesionales que mantienen una continua capacitación, especializándose para poder cumplir con sus labores está se dan promoviendo ascensos de manera interna para mejorar su condición

Montejo (2022) señaló que el régimen laboral son sistemas legales o regímenes, que surgen con el propósito de impulsar el empleo dentro de las organizaciones gubernamentales o empresariales, para dejar de lado la informalidad. Es una consecuencia de las políticas gubernamentales y de ejercer las responsabilidades laborales de una persona esta forma de gobierno garantiza los derechos laborales de los empleados buscando tratos diferenciados y brindando equidad en el acceso el cual le da libertad y dignidad a los postulantes

Según, Céliz y Torres (2022) se basó en dar cumplimiento a las normas de trabajo que brinda este espacio laboral el cual se busca gestionar de manera eficiente y con honestidad. Se considera al empleador el derecho a seleccionar y elegir sus trabajadores, dentro del marco legal a modo de acuerdo que las partes pueden acordar la relación laboral sin exigencia a una formalidad previa. Existen alrededor de 15 regímenes en nuestro país, según la actividad, tamaño o naturaleza de la empresa o del trabajo o por la forma de prestación del servicio y según las condiciones especiales del trabajador.

Además, en el ámbito administrativo existen diversos mecanismos tenemos los siguientes: El decreto legislativo N° 276, se refiere a los normas básicos del respeto y consideración al trabajo y que establezcan su dignidad a la persona; además considera un contrato permanente que garantiza la presencia de un trabajador en una institución gubernamental, considerando como eje principal los méritos que este mantenga, respetando el decreto supremo N°11377, que salvaguarda los beneficios sociales a los cuales accede un trabajador cuando inicia su relación laboral (Maldonado, 2015).

Se consideró como la primera dimensión: Contratación Administrativa de Servicios – CAS – 1057, en el Perú, es un régimen laboral que se aplica en el Perú y el cual contiene otros regímenes dentro de su estructura, contamos con el D. L. N° 276 y el D. Leg. N° 1057 modalidad especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) y locación de servicio, tiene como consecuencia la sobrecarga en el trabajo de los encargados de las áreas operativas, quienes tienen un salario bajo, el cual conlleva a un estrés en el trabajo (Bardales, 2021).

Además, el régimen CAS, según el D.L. N° 1057, es un contrato específico, que únicamente se les brinda a los trabajadores del sector gubernamental, el cual excluye a otras modalidades, el cual únicamente pueden ascender por meritocracia ya que se trata de brindar equidad de acceso a los contratos transitorios establecidos según norma (Maldonado, 2020).

Pickmans & Bedoya (2022) precisaron que la contratación Administrativa de Servicios – CAS – 1057, consiste en brindar el aspecto legal para contratar a un nuevo personal que trabaja en un estamento gubernamental, el cual está amparado en la modalidad (CAS) que busca formalizar los servicios prestados de un trabajador para garantizar la igualdad de acceso a las instituciones públicas, con la finalidad de mantener una contratación de servicios, que garantice los principios de la meritocracia y que le brinde igual oportunidades a las personas que deseen postular siempre y cuando cumpla con el perfil deseado; además si el trabajador desea retirarse debe comunicar 30 días antes para poder buscar un sucesor caso contrario debe asignarse una acción disciplinaria el cual puede conllevar a un delito.

Céliz y Torres (2022) refirieron que la contratación Administrativa de Servicios – CAS – 1057, es regulada por el D. L. N° 1057. Normaliza todos los servicios prestados a una entidad pública la cual puede ser desarrollada en cualquier institución gubernamental que requiere de los servicios de una persona y cuenta con el presupuesto para poder realizar el pago de sus remuneraciones. Esta modalidad está vigente a partir del 10 de marzo del 2021, donde los contratos administrativos tienen carácter definitivo el cual les ayuda a dar estabilidad a los trabajadores los cuales no pueden ser despedidos sin un motivo justificado.

En tal sentido, Ortiz (2022) expresó la contratación Administrativa de Servicios – CAS – 1057 normado por el D. L. N° 1057, y su modificatoria N° 065-2011-PCM, Ley N° 29849) y Ley N° 31131, tiene normado que los trabajadores que se encuentren bajo este régimen puedan realizar actividad privada o pública, tomando en cuenta que en el período de 5 años de manera progresiva, pueda contar con una remuneración no menor a la mínima establecida, según la jornada de 8 horas o 48 horas semanales, teniendo un descanso obligatorio de 24 horas consecutivas; mientras que su refrigerio no está considerado dentro de la jornada laboral, además tendrá una remuneración adicional como gratificación; tendrá sus licencias de ley por paternidad o maternidad ,según las ventajas sociales que le pueda brindar, contando con un servicio pensionario.

En la segunda dimensión: Decreto Legislativo N° 276–nombrados, para Tapullima (2022) el Decreto Legislativo N° 276 – es una norma que regula el ingreso de una persona con la cualidad de nombrado como servidor público, el cual está respaldado por resoluciones que afectan la carrera pública administrativa de dichos funcionarios; además que esta carrera en las instituciones gubernamentales permiten que la persona pueda ejercer su derecho y su servicio para poder ofertar a los estamentos gubernamentales, según los requisitos establecidos por los organismos, el cual se basa en la meritocracia y en las calificaciones de su desempeño.

Según, Flores (2022) el Decreto Legislativo N° 276 – se refiere al conjunto de reglas que gobierna y controla la manera de ingreso y los derechos que le asisten a una persona que es nombrada como servidor público, este debe cumplir con sus funciones de manera eficiente y poder ascender así hacer una línea de carrera dentro de la institución está definida de acuerdo a la meritocracia que pueda asignarle en el rubro donde se desempeña.

Márquez (2022) señaló que el Decreto Legislativo N° 276 – son las normas que disponen el progreso de la carrera en las empresas gubernamentales está regulada por un sistema único de remuneraciones y reconocimientos económicos que se le da a un personal que asciende en base a la meritocracia, basados en el D. L. N° 276, y su reglamento N° 005-90-PCM) que clasifica a los grupos ocupacionales en Profesional o Técnico.

En la tercera dimensión: Contrato civil de locación de servicios, Kalenberg (2022) señaló que los contratos de locación son la obligación de brindar servicios por un determinado tiempo, en una empresa donde el trabajo es retribuido con una remuneración, el que está amparado en el artículo 1764 del código civil, ello obliga al locador prestar servicios por un determinado tiempo de servicio debe ser eficiente.

Campos (2022) obligó a un subordinado a prestar servicios bajo determinados acuerdos, tomando en cuenta un lapso de tiempo determinado en la que el locador recibe una remuneración por los servicios prestados; además se busca que el contratante debe quedar satisfecho por el desempeño de ese trabajador el cuál puede ser un indicador de ser contratado nuevamente.

Al respecto, Rodríguez (2022) consideró que es un convenio que se establece con el locador y una empresa barra mental donde se establecen los beneficios que la persona recibirá cuando brinda sus servicios requeridos por la empresa en un determinado lapso de tiempo estos pueden incluir servicios intelectuales u otros teniendo la obligación de respetar los acuerdos según el código, que norma el proceso de contratación.

III. METODOLOGÍA

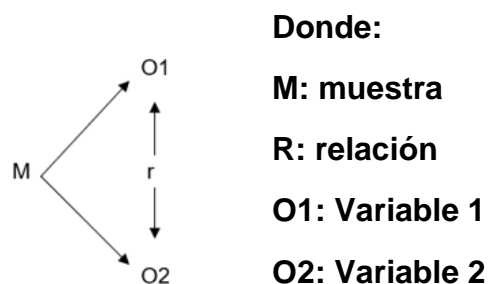
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: este estudio fue de tipo básica, de acuerdo con Sánchez y Reyes (2018) es un estudio puro debido a que se basa en la incorporación de nuevos conocimientos científicos demostrados para contribuir con el marco teórico de la variable en estudio. Asimismo, su objetivo es adquirir un entendimiento más profundo mediante la comprensión de los elementos esenciales de los eventos, de los sucesos que se pueden observar o de las conexiones que se fundamentan entre los objetos (RENACYT, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación: El enfoque de investigación utilizado fue de naturaleza no experimental y de corte transversal, ya que no hubo manipulación en las variables de estudio, sino que se describieron en su estado natural durante un único período de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). Es de alcance correlacional, ya que implica la búsqueda de la relación entre las variables. El estudio se centró en un análisis cuantitativo, utilizando representaciones numéricas para comunicar los resultados de esta investigación; así mismo se obtuvo el procesamiento estadístico (Valderrama, 2017). Se empleó el método hipotético-deductivo, depende de lo explicado por Bernal (2016) lo cual implica poner a prueba las hipótesis planteadas, para comprobar la validez de las conclusiones y así generar recomendaciones para mejorar la dificultad identificada.

Figura 1.

Esquema del diseño de investigación



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Profesionalización del empleo público

Definición conceptual: La profesionalización es uno de los elementos fundamentales para tener un gobierno eficiente, es que sus profesionales cuenten con un perfil adecuado. La profesionalización es un sustento para involucrar a un personal dentro de una entidad pública, ya que esté posee conocimientos experiencia criterios para poder ejercer las funciones que implica este puesto laboral. (Martínez, 2015, p. 262-263).

Definición operacional: Presenta 2 dimensiones que son: servicio civil de carrera y servicio civil del empleo; 7 indicadores. Cuenta con 18 ítems. Posee escala ordinal, tipo Likert.

Indicadores: Mérito, vocación, honestidad, objetivo, capacitación, habilidades y competencias.

Escala: ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Régimen laboral

Definición conceptual: Es el proceso que se refiere a la condición de trabajo que acepta un colaborador cuando postula a un a una empresa, está es un convenio donde se especifica la remuneración y las funciones que la persona debe acatar en un determinado tiempo, cuando postula a un CAS, 276 y locación de servicios (Cepeda, 2017, p.9).

Definición operacional: Presenta 3 dimensiones que son: bajo el régimen del contrato administrativo de servicios – CAS – 1057, Decreto Legislativo N° 276 – designación y contrato civil de locación de servicio. Cuentan con 12 indicadores. posee 12 ítems. escala ordinal, tipo Likert.

Indicadores: Conformado por 12 indicadores (Ver en el anexo).

Escala: ordinal, tipo Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población:

Según lo indicado por Hernández y Mendoza (2018) es el conglomerado de individuos u objetos que tienen caracteres parecidas y para esta investigación se tomará a 200 colaboradores de la entidad analizada. Por lo cual, se consideró trabajadores administrativos como: Personal CAS, personal 276 y locación de servicios.

Criterios de inclusión: consideramos al empleado administrativo nombrados y contratados de ambos sexos.

Criterios de exclusión: Se excluye a los proveedores y trabajadores de seguridad.

3.3.2 Muestra:

Según lo indicado por Hernández y Mendoza (2018) es una parte de la población. En la investigación se obtuvo de acuerdo la fórmula 132 colaboradores de la entidad pública de Huaral.

3.3.3 Muestreo:

El muestreo es probabilístico aleatorio simple, debido a que los elementos de la población tienen una probabilidad igual de ser elegidos porción de la muestra (Valderrama, 2017). Los cuales, fueron considerados el personal CAS, personal de 276 y personal de locación de servicio.

3.3.4 Unidad de análisis:

Un empleado administrativo de la organización pública de Salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es una técnica sirve para recopilar información y para el estudio se empleó la encuesta el cual permite tener acceso a los datos, así mismo según Gauchi (2017) sostiene que es una modalidad

de adquisición de información a través de un cuestionario donde se recoge la opinión de las personas que han sido selectas como muestra.

Instrumento: se empleó el **cuestionario** el cual permite recopilar información y luego organizarla para ser sometido a un análisis estadístico, según Hernández y Mendoza (2014) existen varios tipos de instrumentos en este caso se utilizó el cuestionario.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir profesionalización del empleo público.

Nombre del instrumento: Profesionalización del empleo público

Autor(a) : Martínez (2015)

Adaptado por : Carlos Alberto Guerra Reyes

Lugar : Hospital Huaral Servicios básicos de Salud

Fecha de ejecución: 19 de junio

Propósito : Establecer la percepción de la profesionalización del empleo público

Administrado a : Trabajadores

Tiempo : 10 min.

Límite de error : 5%

Observación:

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir el régimen laboral

Nombre del instrumento: Régimen laboral

Autor(a) : Cepeda (2017)

Adaptado por : Carlos Alberto Guerra Reyes

Lugar : Hospital Huaral Servicios básicos de Salud

Fecha de ejecución: 19 de junio

Propósito : Determinar la percepción de régimen laboral

Administrado a : Trabajadores

Tiempo : 10 min.

Límite de error : 5%

Observación:

Validez: Se referencia del momento en el que el instrumento de medición se ajusta a lo que el investigador busca, por lo tanto, se llevará a cabo una validación mediante la opinión de expertos estos expertos analizan cada elemento del instrumento y le dan la aplicabilidad a través de tres criterios esenciales en un proceso de investigación. Asimismo, se llevó a cabo la validación a través de la evaluación de los especialistas quienes eran docentes de la institución y poseían un doctorado en su materia. De la misma manera, se centraron en definir los criterios fundamentales: relevancia, pertinencia y claridad, como resultado, se obtuvo un enfoque aplicable (Hernández et al., 2014)

Confiabilidad: se aplicó el alfa de Cronbach, cuyo concepto es la acción que asegura la obtención de resultados confiables, ya que está vinculada a la calidad de medición que tiene un instrumento; para ello se realizó una prueba piloto previamente a 20 colaboradores de una unidad de análisis similar a la que se consideró en este estudio. Asimismo, se obtuvieron en la primera variable, el resultado fue de alta confiabilidad que corresponde a 0.939. conforme se aprecia del anexo que calculó la confiabilidad. También, en la segunda variable se encontró el resultado que es de alta confiabilidad (0.924). Es decir, estos resultados indican que los instrumentos son aplicables a la muestra en análisis (Martínez, 2015)

3.5 Procedimientos

Consiste en contar con la finalidad de procedimiento para poder lograr esta actividad, tomando en cuenta diversos aspectos como esfuerzo, gastos u otros. Este estudio, se realizó a través de la búsqueda de autores bases, que sirvió para identificar los instrumentos de medición y los procesos para poder estructurar el marco teórico, ello después del uso de los instrumentos para obtener los datos; los cuales fueron analizados estadísticamente utilizando el software SPSS, consiguiendo los resultados los cuales fueron interpretados en los cuadros para posteriormente poder realizar las conclusiones y las recomendaciones para este trabajo (Gómez, 1993)

3.6 Método de análisis de datos

Una vez validado y aplicado su confiabilidad se realizó la prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Para aplicar a la muestra de estudio, luego esa información recogida se realizó el vaciado de dato en el software Microsoft Office Excel 2016 y consecuentemente con el IBM SPSS Estadísticos 26, mediante la prueba es no paramétrica. También se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

3.7 Aspectos éticos

Los resultados fueron procesados de manera transparente, mostrando la percepción de la muestra. Además, se cumplió con lo siguiente: Confidencialidad: se respetó la confidencialidad de los datos otorgados por los participantes de la encuesta a ello se suma que este trabajo de investigación ha pasado por el turnitin Originalidad: se mencionaron las bibliografías revisadas para la elaboración del Trabajo de investigación con lo cual se demuestra que no hay plagio. Veracidad: toda la información conferida en este estudio es verídica debido a que se logró demostrar, a través del análisis estadístico de las evidencias obtenidas (Sánchez y Reyes, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo.

Tabla 3

Nivel de percepción de la profesionalización del empleo público y sus dimensiones.

Nivel	V1: profesionalización del empleo público		D1: Servicio civil de carrera		D2: Servicio civil del empleo	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	40	30,3%	43	32.60%	19	14.40%
Regular	56	42,4%	66	50.00%	59	44.70%
Eficiente	36	27,3%	23	17.40%	54	40.90%
Total	132	100,0%	132	100%	132	100%

Con base a los resultados obtenidos en la tabla 3, se observa según la encuesta realizada, que el 42,4% de los empleados consultados considera que el nivel del profesionalismo del empleo público es regular, por otra parte, un 30,3% de los mismos consideran que se tiene un nivel deficiente de profesionalismo del empleo público, mientras que un 27,3% de ellos expresaron que el nivel de profesionalismo del empleo público es eficiente.

Además, se puede visualizar que el 50% de los empleados consultados expresan que la calidad del servicio civil de carrera es regular, así también, un 44,7% de empleados consultados mencionaron que la calidad del servicio civil del empleo es regular.

Tabla 4

Nivel de percepción de la variable régimen laboral y sus dimensiones.

Niveles	V2: Régimen laboral		D1: Contratación Administrativa de Servicios-CAS-1057		D2: Decreto Legislativo N° 276-nombrados		D3: Contrato Civil de Locador de Servicios	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	30	22,7%	52	39.40%	35	26.50%	14	10.60%
Regular	69	52,3%	57	43.20%	63	47.70%	32	24.20%
Eficiente	33	25,0%	23	17.40%	34	25.80%	86	65.20%
Total	132	100,0%	132	100%	132	100%	120	100%

Con fundamentos en la tabla 4, se puede apreciar que un 52,3% en los trabajadores consideran que el régimen laboral es de nivel regular, así como un 25% de ellos mismos expresaron que el régimen laboral es de nivel eficiente, mientras que un 22,7% sostienen que el régimen laboral es de nivel deficiente.

De los logros conseguidos se aprecia, el 43,2% de los trabajadores consultados manifiestan que la Contratación Administrativa de Servicios-CAS-1057 se encuentra en un nivel regular. Así también, un 47,7% de los empleados públicos encuestados consideran que el Decreto Legislativo N° 276-nombrados es de nivel regular. Por último, un 65.2% de los empleados consideraron al Contrato civil de locador de servicios está en un nivel eficiente.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general de la investigación

H_a: Existe relación significativa y directa entre la profesionalización del empleo público y el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Tabla 5

Correlación entre profesionalización del empleo público y régimen de empleo

		Régimen de empleo	
Rho de Spearman	Profesionalización del empleo público	Coefficiente de correlación	,526
		Sig. (bilateral)	,001
		N	132

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

INTERPRETACIÓN:

Según los datos observados en la tabla 5, se puede verificar que el nivel de significancia es menor 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Además, respecto al grado de relación que existe entre las variables se puede evidenciar que es positiva moderada debido al coeficiente 0.526 que se expresa en la tabla.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación directa entre la profesionalización del empleo público y la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Tabla 6

Correlación entre profesionalización del empleo público y la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057

		Profesionalización del empleo público
Rho de Spearman	Contratación Administrativa de Servicios–CAS-1057	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,866 ,001 132

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

INTERPRETACIÓN:

Según los datos observados en la tabla 6, se puede verificar que el nivel de significancia es menor 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Además, respecto al grado de relación que existe entre las variables se puede evidenciar que es positiva alta debido al coeficiente 0.866 que se expresa en la tabla.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación de la profesionalización del empleo público y el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Tabla 7

Correlación entre profesionalización del empleo público y Decreto Legislativo N° 276 - Nombrados

		Profesionalización del empleo público
Rho de Spearman	Decreto legislativo N° 276 – nombrados	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,733 ,001 132

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

INTERPRETACIÓN:

Según los datos observados en la tabla 7, se puede verificar que el nivel de significancia es menor 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Además, respecto al grado de relación que existe entre las variables se puede evidenciar que es positiva alta debido al coeficiente 0.733 que se expresa en la tabla.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación directa entre la profesionalización del empleo público y el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Tabla 8

Correlación entre profesionalización del empleo público y el contrato civil de locador de servicios.

		Profesionalización del empleo público	
Rho de Spearman	Contrato civil de locador de servicios	Coeficiente de correlación	,678
		Sig. (bilateral)	,001
		N	132

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

INTERPRETACIÓN:

Según los datos observados en la tabla 8, se puede verificar que el nivel de significancia es menor 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Además, respecto al grado de relación que existe entre las variables se puede evidenciar que es positiva moderada debido al coeficiente 0.678 que se expresa en la tabla.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se llevó a cabo la disputa después de completar el capítulo de resultados de la investigación. Se inició a partir del objetivo general, que confirmó lo siguiente: Determinar la relación directa entre la profesionalización del empleo público y el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

En esa situación, después de analizar los que se han ajustado los resultados haber descubierto y se evidencia que el régimen laboral y la profesionalización del empleo público guardan relación positiva moderada entre sí. Es decir, se afirmó que, para lograr dicho objetivo, es necesario establecer los elementos clave para fortalecer la institución. En este contexto, se sostiene que la profesionalización del empleo público, entendida como un sistema basado en el mérito y el acceso a través de una carrera, es el camino principal y el primer paso hacia un proceso de mejoramiento institucional.

Estos resultados son concordantes con Neira (2023) cuyo resultados demuestran que el SCM es esencial como único enfoque laboral para reducir las disparidades de derechos, y se enfatiza la importancia del mérito, la evaluación, la capacitación, el rendimiento laboral y la transparencia como preferencias basadas en el mérito; para garantizar una distribución justa de recursos, se tienen en cuenta concursos públicos, incentivos y beneficios, así como la calidad de vida como el factor más relevante. El informe respalda la implementación de un servicio civil completo en lugar de, como lo establece actualmente la ley, con el fin de avanzar hacia una verdadera meritocracia y garantizar parcialmente los derechos en el entorno departamental.

De la misma manera, hay una similitud con la investigación de Capogrossi y De Souza (2022) por ello es necesario tomar en cuenta los contratos psicológicos, para verificar las competencias y habilidades que tiene un trabajador cuando se realiza la selección de personal; de esta manera se busca también defender el desarrollo profesional, a través del cual se logra en los ascensos para poder contar con un personal eficiente.

Además, de manera teórica, es concordante que el alcance de los contratos laborales (Le, 2021) se basa en los enfoques conceptuales utilizados en esta labor; aunque es innegable que la forma en que las personas se relacionan con las

organizaciones está evolucionando, ya que cada vez más personas obtuvieron contratos temporales, simultáneamente hay menos personas que obtuvieron contratos permanentes (Battistini, 2018). Considerando la investigación bibliográfica sobre los diferentes tipos de contratos, se ha comprobado que el tipo de contrato puede tener un impacto en el nivel de compromiso del empleado con la empresa, lo cual, a su vez, afecta su nivel de productividad (Agudelo, 2017) en lo que respecta al bienestar de los empleados y sus seres queridos, tanto en términos psicológicos como en el desempeño laboral del empleado (Maurizio, 2016).

Por su parte, respecto al objetivo específico 1, se puede observar, que la profesionalización del empleo público sostiene una relación directa positiva alta con la contratación administrativa de servicios CAS-1057. Es decir, aunque todas las instituciones estatales tienen la posibilidad de contratar personal bajo esta modalidad, existen excepciones para las empresas estatales y proyectos de inversión pública, que se detallan en el reglamento de la Ley. Sin embargo, no se aplica a casos de consultoría, asesoría u otras actividades que puedan realizarse de manera autónoma, entre otras. El proceso de gestión del contrato administrativo de servicios (CAS) consta de los siguientes pasos: selección y contratación, promoción, evaluación, reubicación o movilidad, remuneración e incentivos, y terminación del contrato. dependiendo de los grupos ocupacionales, se puede contratar personal como funcionarios, profesionales, técnicos o auxiliares. Por esta razón, es muy importante la profesionalización que se ejercer dentro de una entidad.

Estos resultados son concordantes con Toro (2023) quien concluyó que la conexión entre la administración del empleo y la planificación estratégica del área funcionaria de la municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima 2022. Según los datos estadísticos obtenidos, hay una confirmación muy fuerte y positiva entre ambas variables, con un valor de confirmación de Rho Spearman es de 992* y un nivel de significancia (sig.) de 0.000, lo cual muestra una conexión altamente significativa. Por lo tanto, se acepta la planificación estratégica y se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alternativa (H_1) con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Esto se conoce como fuerza de contraste. En conclusión, se puede afirmar que la gestión del empleo gubernamental se correlaciona positivo y de manera significativa con la organización estratégica.

De la misma manera, hay una semejanza con Cárdenas y García (2022) quienes han comprobado que no hay una conexión directa entre el grado de profesionalización de los alcaldes locales y su rendimiento global. Además, se ha demostrado que existe una serie de características que influyen de manera significativa en el desempeño de un alcalde municipal. Por lo tanto, a través de una investigación combinada llevada a cabo en 2017 y 2018, se evaluó el rendimiento mediante un análisis longitudinal utilizando la información disponible sobre exalcaldes de las capitales colombianas durante los últimos tres periodos constitucionales (2007-2015). Esto permitió identificar los factores más relevantes que aparecieron en su desempeño, los cuales pueden servir de guía para realizar definiciones institucionales después de tres décadas de implementarse en Colombia la elección popular de alcaldes.

Se apoyó al enfoque conceptual según Ruiz (2016) quien precisó que se podría afirmar que la evaluación del rendimiento constituye la principal novedad implementada por la Ley Básica del Servicio Civil con el fin de afianzar la administración de los empleados gubernamentales y obtener una gestión más eficiente, moderna y ciudadana. Además, constituye el componente que faltaba en el ciclo de rendimiento-control-recompensa, pero su importancia trasciende debido a la valiosa información que proporciona, convirtiéndola en un elemento esencial en esta gestión. Según Calderón (2016) indicó que es importante destacar que la Administración del Empleo Público cuenta con métodos que posibilitan la adaptabilidad en la gestión sin dañar los criterios de rendimiento propios del empleo público. Esto implica que los funcionarios públicos se les atribuye una responsabilidad fundamental para alcanzar una gestión efectiva, eficiente y transparente.

Por su parte, respecto al segundo objetivo específico, se pudo apreciar, que el Decreto Legislativo N° 276-nombrados se relaciona directamente con la profesionalización del empleo público. Es decir, la profesionalización del servicio público implica más que simplemente adoptar herramientas y procedimientos técnicos para la toma de decisiones. Se refiere al desarrollo de habilidades, competencias, aptitudes y actitudes de los funcionarios públicos, con el objetivo de convertirlos en agentes de cambio y líderes. Esto implica asumir la responsabilidad de enfrentar la diversidad y la complejidad común de la realidad, a pesar de las

limitaciones de recursos y las presiones de la sociedad para lograr los objetivos del bien.

Hay una concurrencia con la de Narciso et al. (2022) quien en el análisis de los resultados fue establecer una relación entre los diferentes mecanismos laborales y la satisfacción en el trabajo, se observa lo siguiente: el 70% de los empleados sujetos al régimen laboral del D. Leg. N° 276 manifiestan un nivel elevado de satisfacción laboral, mientras que el 67% de aquellos bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 reportan un nivel moderado de satisfacción laboral. Por otro lado, el 77% de los empleados que se encuentran bajo el régimen laboral establecido por la Ley N° 29944 también indican un nivel moderado de satisfacción laboral. También, hay una similitud con la tesis Luxardo (2022) quien indicó que el 53,4% cumplían con los méritos requeridos; además, hay una correlación positiva entre de los procesos instituciones y la alta dirección gubernamental. Concluyendo que la mayoría de los profesionales que habían postulado no cumplían con los requisitos solicitados, es por eso que el proceso de contratación se detuvo ya que no cumplía con lo solicitado.

De la misma forma, se apoyó del marco conceptual de las habilidades gerenciales que establece cinco competencias que los directores de los establecimientos de salud deben poseer desde la perspectiva de la gestión pública. Estas competencias incluyen la capacidad para dirigir, trabajar en equipo, liderar, gestionar según resultados y comunicarse de manera efectiva. Sin embargo, se observa una falta de estas competencias en los directivos evaluados en la actualidad. Con respecto al concepto de profesionalización, podemos considerar lo expresado por González (2014) quien mencionó que la profesionalización se puede describir como una estrategia de gestión del talento humano que tiene como objetivo fortalecer el rendimiento de los empleados en organizaciones del sector público, y así mejorar los niveles de bienestar de la población en general.

Por su parte, respecto al objetivo específico 3, se concluye que se puede percibir que el contrato civil de locador de servicios relaciona directamente y con un coeficiente de correlación de 0.678 lo que evidencia una intensidad de relación positiva moderada alta con la profesionalización del empleo público. Es decir, se entiende que la profesionalización en el ámbito público implica llevar a cabo los siguientes procesos: identificar los cargos y sus correspondientes perfiles;

establecer las escalas salariales en base a los cargos y perfiles; implementar métodos para profesionalizar a los empleados que actualmente trabajan en la institución; definir las competencias actitudinales y de compromiso social que deben poseer los empleados; establecer protocolos o directrices para evaluar la formación y los resultados obtenidos; elaborar planes de formación continua a través de programas de desarrollo de habilidades; crear indicadores de rendimiento que incluyan indicadores de proceso, propósito y resultado para cada puesto.

Se observa una coincidencia con el estudio llevado a cabo por Salinas (2022) en el cual los resultados apuntan a la necesidad de una amplificación moderada ($Rho = 0.774$) entre el régimen de contratación y el nivel de desempeño laboral. Asimismo, se constató que un 43,6% de los encuestados consideró el régimen de contratación como regular, similar al porcentaje (43,6%) que describió su nivel de desempeño laboral como regular. Tras analizar las conexiones y la significancia, se concluye que la suposición general no puede ser refutada, lo que indica una relación significativa entre las variables estudiadas. También se revela una relación inversa notable entre dichas variables, con un 56% de alta corrupción administrativa y un 48% de profesionalización de la función pública en grado medio.

En síntesis, se confirma una relación inversa moderada entre las variables estudiadas, respaldada por un valor de Rho de Spearman de $-0,303$ y una significancia de $0,032$. De igual modo, Lescano (2022) respalda este hallazgo al señalar un valor similar de -0.303 en la prueba Rho de Spearman, evidenciando una relación inversa moderada. Además, se reafirma que a medida que aumenta la profesionalización de la función pública, disminuyen los actos de corrupción burocrática, respaldando la alternativa (H1) y la hipótesis original del investigador.

También, existe una semejanza con la tesis de Bardales (2021) quien indica que a veces se aplica correctamente el 40% del régimen laboral concluido, mientras que el 31% nunca se aplica y el 29% siempre se aplica. Se observó que la contratación administrativa de servicios CAS, la aplicación del decreto legislativo 276 en cuanto a nombramientos, y la contratación de servicios mediante ubicación no se han llevado a cabo correctamente durante los procesos de selección. Además, los incentivos ofrecidos a los trabajadores no son adecuados, lo que incluye la falta de reconocimiento de sus derechos y obligaciones. El nivel de contenido de los empleados señala que en ocasiones es del 47%, nunca es del 31%,

y siempre es del 22%. Esto significa que el crecimiento personal y laboral, las circunstancias de gestión y trabajo, y las interacciones sociales, así como el estado físico y mental, son deficientes o simplemente regulares. Estas áreas requieren una revisión y mejora para lograr un mayor potencial.

Al respecto, hay una coincidencia con la tesis de Lápiz y Valderrama (2021) quien concluyó que la prueba de hipótesis obtuvo p-valores menores de 0.05 y se aceptaron todas las hipótesis de esta investigación y tuvo como conclusión que el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales. Se apoyó a la teoría del régimen laboral es una situación jurídica que establece la relación de empleo con las organizaciones, estas instituciones tienen derechos y responsabilidades especificados en un contrato (Cepeda, 2017). Además, el trato que las empresas ofrecen a los empleados varía según el tipo de contrato, lo que puede generar una actitud positiva o negativa por parte del trabajador y tener un impacto significativo en su rendimiento. Por lo tanto, las empresas deben considerar políticas internas que motiven a los empleados, sin importar el régimen laboral en el que se encuentren.

También según Kotler y Armstrong (2017) quienes indicaron que La planificación estratégica examina la situación actual de la compañía, tanto interna como externamente, con el objetivo de formular estrategias para alcanzar metas específicas, determinar qué acciones tomar y cómo llevarlas a cabo, y mantener la orientación estratégica. Asimismo, se adapta a los recursos disponibles ya la estructura organizativa de la institución en función de las cambiantes oportunidades del mercado. Además, la planificación puede definirse como un conjunto de actividades racionales destinadas a asignar eficientemente los recursos limitados con el fin de lograr múltiples objetivos utilizando los medios apropiados. En el caso de la profesionalización del servicio civil peruano, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR, 2012) sostiene que la profesionalización actúa como un impulsor de los intereses de los ciudadanos. La reforma del Servicio Civil, promovida por la Ley 39957, vincula la profesionalización de los funcionarios públicos con la mejora de los estándares de servicio al ciudadano. Por lo tanto, el funcionario público se convierte en un enlace entre las demandas de la población y las actividades necesarias para satisfacer esas necesidades.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se arribó a la conclusión de que, en relación al objetivo principal establecido, se evidenció que el régimen laboral está vinculado en un 52.6% a la profesionalización de los empleados públicos (con un valor de $p < 0.05$). Por lo tanto, se puede inferir que la profesionalización del empleo público tiene significancia positiva en el régimen laboral de los empleados de una entidad pública en la provincia de Huaral, en el año 2023.

Segunda. En el objetivo específico 1 planteado que la contratación administrativa de servicios CAS-1057 varía al 86,6% de la profesionalización del empleo público (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que existe relación significativa de la profesionalización del empleo público en la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Tercera. En el objetivo específico 2, se indica que el Decreto legislativo N° 276-nombrados guardan relación al 73,3% de la profesionalización del empleo público (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que existe un grado de relación positiva alta de la profesionalización del empleo público en el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.

Cuarta. En el objetivo específico 3, se logra mostrar al contrato civil de locador de servicios varía al 67.8% de la profesionalización del empleo público (con un valor de $p < 0,05$). Lo cual evidencia que existe relación significativa alta de la profesionalización del empleo público en el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una organización pública de provincia de Huaral, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al jefe de la entidad pública considerar cuidadosamente los instrumentos de movilización, las expresiones de liderazgo, los incentivos, las alianzas y las formas de manejo del poder que, en cada caso, pueden producir itinerarios de éxito.

Segunda. Se recomienda a los jefes a la entidad que necesidad de llevar a cabo procedimientos de selección más exhaustivos para asegurar el cumplimiento del ROF y la evaluación de habilidades, de modo que las tareas realizadas logren los objetivos deseados dentro de los plazos determinados.

Tercera. Se recomienda a las autoridades supervisar las labores realizadas por cada departamento de acuerdo a sus responsabilidades y requisitos, con el fin de implementar métodos de evaluación del rendimiento que faciliten la divulgación transparente de los resultados.

Cuarta. Se recomienda que los líderes encargados realicen un trabajo colaborativo centrado en la comunidad, donde se divulgue la misión y visión de la institución, de manera que la población no solo esté informada, sino que también entienda claramente los objetivos, métodos y propósito de la administración hospitalaria.

REFERENCIAS

- Agudelo, S. (2017). Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia durante 2008-2016. <https://www.researchgate.net/publication/333531212>
- Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad*. La Salle en Bolivia, 5(5) 67-78. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Arriaga, L., & Boemo, N. (2022). Construcción federal de capacidades en gestión y capacitación pública. *Cuadernos del INAP (CUINAP)* (100).
- Bardalez, A. (2021). *Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67159>
- Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica (México)* 33(93) 281–318.
- Bautista, J. (2022). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Dataismo*, 2(5) 48-80. <https://revistacientifica.edu.pe>
- Belapatiño, V., Grippa, F., y Pérez, H. (09 de enero del 2017). Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Observatorio Económico Perú. BBVA, Perú. <https://www.bbvaresearch.com/wpcontent/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Bolaños, E. y Reyes, E. (2022). *Regímenes laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local pallasca, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92286>
- Boyer, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.
- Campos Tiberi, M. C. (2022). Los distintos tipos de contrato y su debida protección (Bachelor's thesis).

- Capogrossi, L. y De Souza, D. S. (2022). *Análisis de la gestión del desarrollo de los empleados públicos en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco*. Universidad Nacional del Nordeste- Buenos Aires.
- Cárdenas, E. y García, H. (2022). Profesionalización y desempeño, un debate a propósito del Alcalde Municipal en Colombia. *Hallazgos*. <https://doi.org/10.15332/2422409X.6027>
- Carhuallanqui, J. (2022). Sílabo de Administración del recurso humano en el sector público. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4628>
- Céliz-Córtez, L. J., & Torres-Panduro, M. I. (2022). Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de recurso humano. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 1(2) e406-e406. <https://doi.org/10.51252/race.v1i2.406>
- Céliz, L. y Torres, M. (2022). Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de recurso humano. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 1(2) e406-e406.
- Cepeda, R. (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 de pre grado, Universidad César Vallejo) Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) N° 22 (LC/TS.2020/46). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- De Anchorena, B., Badía, G., & Cormick, H. (2022). Hacia una revalorización de la función pública. *Cuestiones de Estado*, 79-p.
- Egaña, R., Fuenzalida, J., Soto, T., Doña, K., Vergara, P., & Meneses, A. (2021). Empleo público en Chile: Desafíos pendientes y recomendaciones para el nuevo marco institucional. *Informe de política pública*, 2. <https://www.uchile.cl/dam/jcr:dcf7085e-e853-47c9-8111->

[2f3da4829fde/Empleo%20p%C3%BAblico%20-%20Informe%20de%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica.pdf](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-elplan-nacional-contr-el-lavado-de-activos-y-el-f-decreto-supremo-n-003-2018-jus-1624695-1/)

- El peruano. (2021, septiembre 17). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Aprueban el Plan Nacional contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo 2018 -2021. Lima, Lima, Perú. Retrieved Septiembre 17, 2021, from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-elplan-nacional-contr-el-lavado-de-activos-y-el-f-decreto-supremo-n-003-2018-jus-1624695-1/>
- Flórez López, J. R., Latorre Mendieta, O. A., & Cardona Valencia, R. d. (2019). La evolución del concepto de función pública y el servicio civil de carrera en Colombia: análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 15(2) 27-64. <https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2018.v15n2.5569>
- Flores, J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21) 145-165.
- García, M., Medina, I. y Romero, M. (2022). Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730>
- Garzón, M., Duque, M., Rodríguez, F., y Segura, A. (2017). Informality and employment vulnerability: application in sellers with subsistence work. *Revista Saude Publica*; 51:89. Barrio Altos del Poblado Medellín, Colombia. <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/0034-8910-rsp-S151887872017051006864.pdf>
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill Educación. p 714.
- Jara, A. (2022). La Ecoeficiencia en el Sector Público Ecuatoriano. Un Estudio de Revisión Bibliográfico. *Dominio de las Ciencias*, 8(1) 746-759.
- Kalenberg, C. J. (2022). *El encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de locación de servicios* (Bachelor's thesis).
- Kotler, Armstrong (2017). *Marketing*. Editorial: Pearson Educación. México

- Lafuente, M., Berroa, D., Arobes, S., Boyer, J., Cortázar, J. C., & Ugarte, M. (2022). Pautas para la Reforma del Estado en el Perú: por un Estado eficiente al servicio de la gente. DOI.9786124443404. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10570>
- Lápiz, A. y Valderrama, L. (2021). Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el periodo 2019.
- Le, N. (2021). Legal Considerations for Determination of Employment Relation and Employment Contract. *VNU Journal of Science: Legal Studies*, 37(2) 42–48. https://doi.org/doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4346_42
- Lescano, P. (2022). *Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83685>
- Lindor, M. (2019). Public ethics, professionalization and corruption in Mexico. The analysis of the Chum Effect. *Revista de Ciencias Sociales*, 70-109.
- Luxardo, D. (2022). Luces y sombras de los concursos para la alta dirección pública en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) de la APN de la República Argentina entre los años 2017 y 2019. *Revista SAAP*, 16(1) 121-151.
- Luyo, M. (2020). The civil service career: its necessary observance for the regulation of collective bargaining of wages in the public sector in Peru. *Derecho & Sociedad* (53) 171-182.
- Llano, M. (2019). The political determinants of professionalization processes in latin america model of institutional change. *Foro Internacional (FI) LIX*, 59(2) 437-478. <https://doi.org/10.24201/fi.v59i2.2614>
- Maldonado, E. (2022). Comentario a la sentencia del caso Digna Ochoa y familiares Vs México pronunciada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 72(282) 491-516.
- Maquera, H. (2020). Ley que permite la incorporación al régimen laboral del D.L. 728 o 276 según corresponda a los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen CAS.

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06178-20200909.pdf

- Márquez Condeso, F. L. (2022). Relación entre el mérito individual y la selección de servidores civiles realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR durante el período 2019-2020 (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18552>
- Martínez, G. y Chávez, J. (2021). Corruption and the Degree of Trust in Public Institutions from the Perspective of International Business Students, FACPYA, UANL. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-26.
- Martínez, R. (2015). La profesionalización de la función pública: ideas para Latinoamérica. *Región y sociedad*, 27(62) 261-268.
- Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, Características e Impactos en la Determinación Salarial. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo. ILO, 76, 72. www.ifrro.org
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo – MTPE (2020). Reporte del empleo formal en la región San Martín a marzo 2020. Lima. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1393754/San%20Martin.pdf>
- Moriano, N. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM*. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo – MTPE (2020). Reporte del empleo formal en la región San Martín a marzo 2020. Lima. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1393754/San%20Martin.pdf>
- Montejo, M. F. C. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & Sociedad*, (58) 127 <https://doi.org/10.18800/dys.202201.002>.
- Moriano Sauñe, N. Y. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17607>
- Molina, M. S. (2020). The suitability of the public official in the era of icts and big data. *Ars Iuris Salmanticensis*, 107-176.

- Michoa, Y. (2022). La profesionalización del servicio público en el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México. *Espacios Públicos*, 18(43). <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19372>
- Narciso, E., Vivar, E. y Alva, F. (2022). Regímenes laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4) 175-193. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.459>
- Neira, O. L. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *SCIÉND*O, 26(1) 35-39. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.005>
- Organización de los Estados Americanos. (1996). Convención Interamericana Contra la Corrupción (B-58). https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B58_contra_Corrupcion.asp
- Ortiz, J. (2022). Reforma del servicio civil: recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(2).
- Pacheco, L. (2021). Women's equal opportunities and their right to work: an international effort for social protection. *Revista IUSS*, año VI IUS, N° 29, pp 108-129. Puebla, México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, julio-octubre, 2016, pp. 121-133 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Panduro, S. P., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2) 3965-4000.
- Pérez, P., Zambrano, L. y Mejía, J. (2021). Pedagogical professionalization in Ecuador: an experience of justice and social inclusion. *Acta Scientiarum*, 1-7.

- Pickmans, G. y Bedoya, R. (2022). Los Contratos Administrativos de Servicio (CAS) y el Cese Irregular de Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, Año 2022. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5580>
- Pineda, X. (2019). The importance of professionalization of the public service. advances and setbacks in professionalization in the state of nuevo león. *Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 3(5) 44-56. <https://doi.org/10.29105/pgc3.5-3>
- Ramos, M. y Estrada, O. (2022). Profesionalización de políticos y funcionarios municipales. *Espacios Públicos*, 20(49) 83-105.
- Rodríguez, R. A. (2022). ¿Relación de dependencia o de servicios profesionales? (Bachelor's thesis).
- Rojas, A. (2022). Logros en educación y su relación con la participación de la mujer en el servicio civil peruano, 2014-2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2261>
- Rosales, C., García, S. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4) 106-117.
- Salinas, E. (2022). *El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83506>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2018). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.
- Segovia, C. A. T., & Colamarco, I. L. (2022). El control interno en la contratación pública: el caso del Ala de Combate No 23. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4) 33.
- SERVIR. (2017) El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y Desafíos para la reforma. Lima, Perú: Departamento de Gestión del Conocimiento.
- Tapullima, G. (2022). Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego [.https://hdl.handle.net/20.500.12759/9462](https://hdl.handle.net/20.500.12759/9462).

- Toro, E. (2023). *Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110764>
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los Docnetes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. Dial net, pp. 163-170. doi:SSN: 2521-5280 <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-PrincipioDeContinuidadEnElRegimenLaboralDeLosDocen-6523166.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz Operacionalización de la variable 1: Profesionalización del empleo público

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Profesionalización del empleo público	La profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto. (Martínez Puón, 2015, p. 262-263).	La profesionalidad del empleo público se mide a través de 2 dimensiones que son: servicio civil de carrera y servicio civil del empleo. Las cuales se descomponen en 7 indicadores. Asimismo, se aplicó un cuestionario de 18 ítems. Se determinaron la escala ordinal de tipo Likert.	Servicio civil de carrera	Mérito	1, 2	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
				Vocación	3		
				Honestidad	4		
				Objetivo	5, 6		
				Capacitación	7,8,9, 10, 11, 12		
			Servicio civil del empleo	Habilidades	13, 14		
				Competencias	15, 16, 17, 18, 19, 20		

Matriz Operacionalización de la variable 2: Régimen laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Régimen laboral	Es el proceso que guía el Espinal la define como una situación legal que determina la relación laboral de una persona con una institución pública o privada, estipulando derechos y beneficios, deberes u obligaciones entre las partes, estipulado en un contrato según el régimen laboral en la que, convenido, habiendo una remuneración de por medio (Cepeda, 2017, p.9)	El régimen laboral se mide a través de 3 dimensiones que son: contratación administrativa de servicio – CAS – 1057, Decreto Legislativo N° 276 – nombrado y contrato civil de locación de servicio. Las cuales se descomponen en 12 indicadores. Asimismo, se aplicó un cuestionario de 12 ítems. Se determinaron la escala ordinal de tipo Likert.	Contratación Administrativa de Servicios – CAS - 1057	Nivel de selección de personal	1	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
				Nivel de incentivos laborales al trabajador	2		
				Nivel de derechos de los trabajadores.	3		
				Nivel de obligaciones conferidas en la institución	4		
				Contratación	5, 6		
				Beneficios	7, 8		
			Decreto Legislativo N° 276–nombrados.	Nivel de selección de personal	9		
				Evaluación	10, 11		
				Capacitación	12, 13		
				Nivel de incentivos laborales al trabajador	14		
				Nivel de derechos de los trabajadores.	15		
				Nivel de obligaciones conferidas en la institución	16		
Contrato civil de locación de servicios.	Nivel de selección de personal	17					
	Nivel de incentivos laborales al trabajador	18					
	Nivel de derechos de los trabajadores.	19					
	Nivel de obligaciones conferidas en la institución	20					

Anexo 2. Instrumento de recolección de dato



CUESTIONARIO DE PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Servicio civil de carrera	1	2	3	4	5
1	Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo.					
2	En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito.					
3	Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo.					
4	Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo.					
5	Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo.					
6	Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan.					
7	Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo.					
8	La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.					
9	Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.					
10	Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.					
11	En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación.					
12	Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.					
	Dimensión 2: Servicio civil del empleo	1	2	3	4	5
13	Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.					
14	Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.					
15	Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.					
16	El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.					
17	Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos.					
18	Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.					
19	La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.					
20	El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO DEL RÉGIMEN LABORAL

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre régimen laboral.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Contratación Administrativa de Servicios – CAS - 1057	1	2	3	4	5
1	Los procesos de selección se desarrollaron de manera adecuada y eficiente.					
2	Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.					
3	Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.					
4	Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					
5	El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.					
6	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan mejorar la distribución de las funciones.					
7	Se siente incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.					
8	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS.					
	DIMENSIÓN 2: Decreto Legislativo N° 276–nombrados	1	2	3	4	5
9	Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.					
10	Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.					
11	Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.					
12	Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					
13	El personal del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza					
14	La evaluación del desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.					
15	El personal del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.					
16	El personal de régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.					
	DIMENSIÓN 4: Contrato civil de locación de servicios.	1	2	3	4	5
17	Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.					
18	Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.					
19	Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.					
20	Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 3

Consentimiento Informado

Yo, Carlos Alberto Guerra Reyes, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Huaral Servicios Básicos de Salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Hospital Huaral Servicios Básicos de Salud, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Carlos Alberto Guerra Reyes, email: guerra.abogado09@gmail.com y docente Asesor Mg. Villa Santillán, María Silvia, email: mvillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar y fecha

Anexo 4. Validaciones

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a) (ita): Dr. Nerio Janampa Acuña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-1, aula N° 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
Carlos Alberto Guerra Reyes

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Nerio Janampa Acuña
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador
Institución donde labora:	Ministerio de Educación y Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	28270171
Firma del experto:	 Firma del Experto Informante.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Profesionalización del empleo público
Autor (a) :	Carlos Alberto Guerra Reyes
Objetivo:	Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023.
Administración:	-
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	V1: Profesionalización del empleo público V2: Régimen laboral
Confiabilidad:	-
Escala:	-
Niveles o rango:	5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)
Cantidad de ítems:	Variable 1: 20 preguntas Variable 2: 20 preguntas
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023, elaborado por Carlos Alberto Guerra Reyes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Profesionalización del empleo público

Definición de la variable:

La profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto. (Martínez Puón, 2015, p. 262-263).

Dimensión 1: Servicio civil de carrera

Definición de la dimensión:

Ramos y Estrada (2022) es considerada como parte del sistema de la administración de recursos humanos del ámbito gubernamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades, para acceder a estos puestos públicos, el cual está basado en el mérito y las habilidades que pueda tener un participante, que busque trabajar en beneficio de las poblaciones, este tipo de carrera necesita que el funcionario público pueda cumplir de manera adecuada con las funciones que implica un puesto de trabajo en el sector gubernamental, el cual tiene el propósito de brindar una mejor atención a los usuarios es por ello que se recomienda que reclutamiento de sus trabajadores sea muy exhaustiva, para verificar el ámbito psicológico, ya que el comportamiento es muy importante para el logro de metas y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mérito	1. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo.	4	4	4	
	2. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito.	4	4	4	
Vocación	3. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Honestidad	4. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Objetivo	5. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo.	4	4	4	
	6. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan.	4	4	4	
Capacitación	7. Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en	4	4	4	

	el desempeño de su cargo.				
	8. La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.	4	4	4	
	9. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.	4	4	4	
	11. En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación.	4	4	4	
	12. Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	4	4	4	

Dimensión 2: Servicio civil del empleo

Definición de la dimensión:

Es la aplicación de la norma en el ámbito laboral de los sectores públicos, ya que se establecen mecanismos de promoción basados en el mérito, lo cual implica que un profesional que se capacita y se especializa constantemente, tendrá los beneficios de una mayor remuneración y ascensos según las normas estos enfoques nutren a la gestión gubernamental y ya que el trabajador se esmera por mejorar (Rojas, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	13. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.	4	4	4	

	14. Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.	4	4	4	
Competencia	15. Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.	4	4	4	
	16. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.	4	4	4	
	17. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.	4	4	4	
	18. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.	4	4	4	
	19. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.	4	4	4	
	20. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Régimen laboral

Definición de la variable:

Es la situación legal que determina la relación laboral de una persona con una institución pública o privada, estipulando derechos y beneficios, deberes u obligaciones entre las partes, estipulado en un contrato según el régimen laboral en la que, convenido, habiendo una remuneración de por medio (Cepeda, 2017, p.9).

Dimensión 1: Contratación Administrativa de Servicios - CAS - 1057

Definición de la dimensión:

Es un régimen laboral que se aplica en el Perú y el cual contiene otros regímenes dentro de su estructura, contamos con el D. L. N° 276 y el D. Leg N° 1057 modalidad especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) y locación de servicio, tiene como consecuencia la sobrecarga en el trabajo de los encargados de las áreas operativas, quienes tienen un salario bajo, el cual conlleva a un estrés en el trabajo (Bardales, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	1. Los procesos de selección se desarrollaron de manera adecuada y eficiente.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	2. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	3. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones contenidas en la institución	4. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
Contratación	5. El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.	4	4	4	
	6. Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan mejorar la distribución de las funciones.	4	4	4	
Beneficios	7. Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	
	8. Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	

Dimensión 2: Decreto Legislativo N° 276–nombrados.

Definición de la dimensión:

Es una norma que regula el ingreso de una persona con la cualidad de nombrado como servidor público, el cual está respaldado por resoluciones que afectan la carrera pública administrativa de dichos funcionarios; además que esta carrera en las instituciones gubernamentales permiten que la persona pueda ejercer su derecho y su servicio para poder ofertar a los estamentos gubernamentales, según los requisitos establecidos por los organismos, el cual se basa en la meritocracia y en las calificaciones de su desempeño (Tapullima, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	9. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Evaluación	10. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
	11. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Capacitación	12. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
	13. El personal del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	14. La evaluación del desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	15. El personal del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	16. El personal de régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.	4	4	4	

Dimensión 3: Contrato civil de locación de servicios.

Definición de la dimensión:

Son la obligación de brindar servicios por un determinado tiempo, en una empresa donde el trabajo es retribuido con una remuneración, el que está amparado en el artículo 1764 del código civil, ello obliga al locador prestar servicios por un determinado tiempo de servicio debe ser eficiente (Kalenberg, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	17. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	18. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	19. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	20. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003) mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993) Grant y Davis (1997) y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

<p>JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171</p>	<p>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</p> <p>Fecha de diploma: 06/05/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>
--	---	---

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a) (ita): Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-1, aula N° 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Firma

Carlos Alberto Guerra Reyes

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31683051
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Profesionalización del empleo público
Autor (a) :	Carlos Alberto Guerra Reyes
Objetivo:	Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023.
Administración:	-
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	V1: Profesionalización del empleo público V2: Régimen laboral
Confiabilidad:	-
Escala:	-
Niveles o rango:	5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)
Cantidad de ítems:	Variable 1: 20 preguntas Variable 2: 20 preguntas

Tiempo de aplicación:	20 minutos
------------------------------	------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023, elaborado por Carlos Alberto Guerra Reyes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Profesionalización del empleo público

Definición de la variable:

La profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto. (Martínez Puón, 2015, p. 262-263).

Dimensión 1: Servicio civil de carrera

Definición de la dimensión:

Ramos y Estrada (2022) es considerada como parte del sistema de la administración de recursos humanos del ámbito gubernamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades, para acceder a estos puestos públicos, el cual está basado en el mérito y las habilidades que pueda tener un participante, que busque trabajar en beneficio de las poblaciones, este tipo de carrera necesita que el funcionario público pueda cumplir de manera adecuada con las funciones que implica un puesto de trabajo en el sector gubernamental, el cual tiene el propósito de brindar una mejor atención a los usuarios es por ello que se recomienda que reclutamiento de sus trabajadores sea muy exhaustiva, para verificar el ámbito psicológico, ya que el comportamiento es muy importante para el logro de metas y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mérito	21. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo.	4	4	4	
	22. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito.	4	4	4	
Vocación	23. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Honestidad	24. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Objetivo	25. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo.	4	4	4	
	26. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan.	4	4	4	
Capacitación	27. Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en	4	4	4	

	el desempeño de su cargo.				
	28. La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.	4	4	4	
	29. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.	4	4	4	
	30. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.	4	4	4	
	31. En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación.	4	4	4	
	32. Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	4	4	4	

Dimensión 2: Servicio civil del empleo

Definición de la dimensión:

Es la aplicación de la norma en el ámbito laboral de los sectores públicos, ya que se establecen mecanismos de promoción basados en el mérito, lo cual implica que un profesional que se capacita y se especializa constantemente, tendrá los beneficios de una mayor remuneración y ascensos según las normas estos enfoques nutren a la gestión gubernamental y ya que el trabajador se esmera por mejorar (Rojas, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	33. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.	4	4	4	

	34. Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.	4	4	4	
Competencia	35. Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.	4	4	4	
	36. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.	4	4	4	
	37. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.	4	4	4	
	38. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.	4	4	4	
	39. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.	4	4	4	
	40. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Régimen laboral

Definición de la variable:

Es la situación legal que determina la relación laboral de una persona con una institución pública o privada, estipulando derechos y beneficios, deberes u obligaciones entre las partes, estipulado en un contrato según el régimen laboral en la que, convenido, habiendo una remuneración de por medio (Cepeda, 2017, p.9).

Dimensión 1: Contratación Administrativa de Servicios - CAS - 1057

Definición de la dimensión:

Es un régimen laboral que se aplica en el Perú y el cual contiene otros regímenes dentro de su estructura, contamos con el D. L. N° 276 y el D. Leg. N° 1057 modalidad especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) y locación de servicio, tiene como consecuencia la sobrecarga en el trabajo de los encargados de las áreas operativas, quienes tienen un salario bajo, el cual conlleva a un estrés en el trabajo (Bardales, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	21. Los procesos de selección se desarrollaron de manera adecuada y eficiente.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	22. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	23. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones contenidas en la institución	24. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
Contratación	25. El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.	4	4	4	
	26. Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan mejorar la distribución de las funciones.	4	4	4	
Beneficios	27. Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	
	28. Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	

Dimensión 2: Decreto Legislativo N° 276–nombrados.

Definición de la dimensión:

Es una norma que regula el ingreso de una persona con la cualidad de nombrado como servidor público, el cual está respaldado por resoluciones que afectan la carrera pública administrativa de dichos funcionarios; además que esta carrera en las instituciones gubernamentales permiten que la persona pueda ejercer su derecho y su servicio para poder ofertar a los estamentos gubernamentales, según los requisitos establecidos por los organismos, el cual se basa en la meritocracia y en las calificaciones de su desempeño (Tapullima, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	29. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Evaluación	30. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
	31. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Capacitación	32. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
	33. El personal del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	34. La evaluación del desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	35. El personal del régimen de contratación 276 cuneta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	36. El personal de régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.	4	4	4	

Dimensión 3: Contrato civil de locación de servicios.

Definición de la dimensión:

Son la obligación de brindar servicios por un determinado tiempo, en una empresa donde el trabajo es retribuido con una remuneración, el que está amparado en el artículo 1764 del código civil, ello obliga al locador prestar servicios por un determinado tiempo de servicio debe ser eficiente (Kalenberg, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	37. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	38. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	39. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	40. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003) mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993) Grant y Davis (1997) y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERAFIN URBANO, VIRGINIA ASUNCION DNI 31683051	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN ORIENTACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
--	---	---

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a) (ita): Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-1, aula N° 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Firma

Carlos Alberto Guerra Reyes

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Chantal Juan Jara Aguirre
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	25451905
Firma del experto:	 Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE Economista C.E.L. N° 7937

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Profesionalización del empleo público
Autor (a) :	Carlos Alberto Guerra Reyes.
Objetivo:	Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023.
Administración:	-
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	V1: Profesionalización del empleo público V2: Régimen laboral
Confiability:	-
Escala:	-
Niveles o rango:	5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)
Cantidad de ítems:	Variable 1: 20 preguntas Variable 2: 20 preguntas
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023, elaborado por Carlos Alberto Guerra Reyes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Profesionalización del empleo público

Definición de la variable:

La profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto. (Martínez Puón, 2015, p. 262-263).

Dimensión 1: Servicio civil de carrera

Definición de la dimensión:

Ramos y Estrada (2022) es considerada como parte del sistema de la administración de recursos humanos del ámbito gubernamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades, para acceder a estos puestos públicos, el cual está basado en el mérito y las habilidades que pueda tener un participante, que busque trabajar en beneficio de las poblaciones, este tipo de carrera necesita que el funcionario público pueda cumplir de manera adecuada con las funciones que implica un puesto de trabajo en el sector gubernamental, el cual tiene el propósito de brindar una mejor atención a los usuarios es por ello que se recomienda que reclutamiento de sus trabajadores sea muy exhaustiva, para verificar el ámbito psicológico, ya que el comportamiento es muy importante para el logro de metas y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mérito	1. Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo.	4	4	4	
	2. En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito.	4	4	4	
Vocación	3. Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Honestidad	4. Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo.	4	4	4	
Objetivo	5. Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo.	4	4	4	
	6. Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan.	4	4	4	
Capacitación	7. Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en	4	4	4	

	el desempeño de su cargo.				
	8. La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad.	4	4	4	
	9. Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos.	4	4	4	
	11. En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación.	4	4	4	
	12. Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	4	4	4	

Dimensión 2: Servicio civil del empleo

Definición de la dimensión:

Es la aplicación de la norma en el ámbito laboral de los sectores públicos, ya que se establecen mecanismos de promoción basados en el mérito, lo cual implica que un profesional que se capacita y se especializa constantemente, tendrá los beneficios de una mayor remuneración y ascensos según las normas estos enfoques nutren a la gestión gubernamental y ya que el trabajador se esmera por mejorar (Rojas, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	13. Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía.	4	4	4	

	14. Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez.	4	4	4	
Competencia	15. Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente.	4	4	4	
	16. El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público.	4	4	4	
	17. Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejoran el desempeño de los servidores públicos.	4	4	4	
	18. Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos.	4	4	4	
	19. La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral.	4	4	4	
	20. El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Régimen laboral

Definición de la variable:

Es la situación legal que determina la relación laboral de una persona con una institución pública o privada, estipulando derechos y beneficios, deberes u obligaciones entre las partes, estipulado en un contrato según el régimen laboral en la que, convenido, habiendo una remuneración de por medio (Cepeda, 2017, p.9).

Dimensión 1: Contratación Administrativa de Servicios - CAS - 1057

Definición de la dimensión:

Es un régimen laboral que se aplica en el Perú y el cual contiene otros regímenes dentro de su estructura, contamos con el D. L. N° 276 y el D. Leg. N° 1057 modalidad especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) y locación de servicio, tiene como consecuencia la sobrecarga en el trabajo de los encargados de las áreas operativas, quienes tienen un salario bajo, el cual conlleva a un estrés en el trabajo (Bardales, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	41. Los procesos de selección se desarrollaron de manera adecuada y eficiente.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	42. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	43. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones contenidas en la institución	44. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
Contratación	45. El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.	4	4	4	
	46. Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan mejorar la distribución de las funciones.	4	4	4	
Beneficios	47. Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	
	48. Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS.	4	4	4	

Dimensión 2: Decreto Legislativo N° 276–nombrados.

Definición de la dimensión:

Es una norma que regula el ingreso de una persona con la cualidad de nombrado como servidor público, el cual está respaldado por resoluciones que afectan la carrera pública administrativa de dichos funcionarios; además que esta carrera en las instituciones gubernamentales permiten que la persona pueda ejercer su derecho y su servicio para poder ofertar a los estamentos gubernamentales, según los requisitos establecidos por los organismos, el cual se basa en la meritocracia y en las calificaciones de su desempeño (Tapullima, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	49. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Evaluación	50. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
	51. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Capacitación	52. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	
	53. El personal del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	54. La evaluación del desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	55. El personal del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	56. El personal de régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.	4	4	4	

Dimensión 3: Contrato civil de locación de servicios.

Definición de la dimensión:

Son la obligación de brindar servicios por un determinado tiempo, en una empresa donde el trabajo es retribuido con una remuneración, el que está amparado en el artículo 1764 del código civil, ello obliga al locador prestar servicios por un determinado tiempo de servicio debe ser eficiente (Kalenberg, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de selección de personal	57. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.	4	4	4	
Nivel de incentivos laborales al trabajador	58. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.	4	4	4	
Nivel de derechos de los trabajadores	59. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.	4	4	4	
Nivel de obligaciones conferidas en la institución	60. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003) mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993) Grant y Davis (1997) y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 10/04/2014 Fecha egreso: 30/08/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
--	---	--

Anexo 5. Resultado de similitud Turnitn

smana 18

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%

Anexo 6 Matriz de Consistencia

Título: Programa Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023.							
Autor:							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la influencia de la profesionalización del empleo público en la contratación administrativa de servicios – CAS – 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la profesionalización del empleo público en el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la profesionalización del empleo público en el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la profesionalización del empleo público en el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia de la profesionalización del empleo público en el régimen laboral de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe influencia de la profesionalización del empleo público en la contratación administrativa de servicios – CAS - 1057 de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Existe influencia de la profesionalización del empleo público en el decreto legislativo N° 276-nombrados de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Existe influencia de la profesionalización del empleo público en el contrato civil de locación de servicio de los trabajadores de una entidad pública de provincia de Huaral, 2023.</p>	Variable 1: Profesionalización del empleo público				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Servicio civil de carrera	Merito	1, 2	Escala: Ordinal	Deficiente
				Vocación	3		
				Honestidad	4		
				Objetivo	5, 6		
				Capacitación	7,8,9,10,11,12		
			Servicio civil del empleo	Habilidades	13, 14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular
				Competencias	15, 16, 17, 18, 19, 20		
					Variable 2: Régimen laboral		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Contratación Administrativa de Servicios– CAS-1057	Nivel de selección de personal	1	Escala: Ordinal	Deficiente			
	Nivel de incentivos laborales al trabajador	2					
	Nivel de derechos de los trabajadores	3					
	Nivel de obligaciones conferidas en la institución	4					
	Contratación	5, 6					
	Beneficios	7, 8					
Decreto legislativo N° 276 - nombrados	Nivel de selección de personal	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular			
	Evaluación	10, 11					
	Capacitación	12, 13					
	Nivel de incentivos laborales al trabajador	14					
	Nivel de derechos de los trabajadores	15					
	Nivel de obligaciones conferidas en la institución	16					
Contrato civil de locador de servicios	Nivel de selección de personal	17	Eficiente				
	Nivel de incentivos laborales al trabajador	18					

	entidad pública de provincia de Huaral, 2023.			Nivel de derechos de los trabajadores	19		
				Nivel de obligaciones conferidas en la institución	20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental y de corte transversal Método: Hipotético – deductivo.</p>	<p>Población: 200 colaboradores de la entidad analizada Muestra: Censal Muestreo: Muestreo Probabilístico aleatorio simple.</p>	<p>Variable 1: Profesionalización del empleo público Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de Aplicación: Trabajadores administrativos de una entidad pública de Salud de la provincia de Huaral, 2023.</p> <p>Variable 2: Régimen laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de Aplicación: Trabajadores administrativos de una entidad pública de Salud de la provincia de Huaral, 2023.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple Tablas de frecuencia Figuras estadísticas Interpretación de los resultados Conclusiones</p> <p>INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Regresión logística ordinal.</p>

Anexo 7. Confiabilidad

Base de dato de la profesionalización del empleo público

PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO																				
Servicio civil de carrera												Servicio civil del empleo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5

Base de dato del régimen laboral

RÉGIMEN LABORAL																				
	Contratación Administrativa de Servicios – CAS - 1057							Decreto Legislativo N° 276–nombrados							Servicio civil de locación de ser					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4

Resultado de la profesionalización del empleo público

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR 00001	56,9000	245,147	,748	,934
VAR 00002	57,0500	242,576	,820	,932
VAR 00003	57,5500	250,366	,724	,934
VAR 00004	57,9000	255,779	,742	,934
VAR 00005	57,1500	250,555	,760	,934
VAR 00006	56,4000	276,989	,225	,942
VAR 00007	58,0000	255,895	,695	,935
VAR 00008	58,1500	254,134	,746	,934
VAR 00009	58,4500	276,997	,182	,943
VAR 00010	58,1000	259,358	,710	,935
VAR 00011	57,7000	256,642	,770	,934
VAR 00012	57,2500	257,776	,649	,936
VAR 00013	57,7500	257,250	,791	,934
VAR 00014	57,2000	246,800	,792	,933
VAR 00015	57,1000	250,832	,822	,933
VAR 00016	56,3000	262,116	,507	,938
VAR 00017	55,9000	267,147	,657	,937
VAR 00018	57,0000	249,684	,755	,934
VAR 00019	55,9500	272,050	,265	,943
VAR 00020	56,0000	272,842	,417	,939

Resultado de confiabilidad del régimen laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR 00001	63,2000	264,589	,603	,920
VAR 00002	64,5000	262,474	,612	,920
VAR 00003	64,8500	255,082	,648	,919
VAR 00004	64,0500	260,366	,626	,920
VAR 00005	64,7000	246,432	,801	,915
VAR 00006	65,2500	269,882	,473	,923
VAR 00007	64,4500	262,682	,511	,923
VAR 00008	63,4000	266,253	,555	,921
VAR 00009	63,4000	270,253	,517	,922
VAR 00010	62,6000	283,411	,436	,925
VAR 00011	64,2000	262,695	,534	,922
VAR 00012	64,7000	252,326	,694	,918
VAR 00013	63,8500	263,082	,613	,920
VAR 00014	63,1500	260,661	,698	,918
VAR 00015	64,4500	255,734	,614	,920
VAR 00016	63,1000	268,516	,556	,921
VAR 00017	63,3000	265,905	,543	,922
VAR 00018	63,3500	270,134	,485	,923
VAR 00019	64,7000	254,116	,673	,919
VAR 00020	64,4500	263,208	,707	,919

Anexo 8. Prueba de normalidad

Tabla 9

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Profesionalización de empleo público	.368	132	<.001
Régimen laboral público	.425	132	<.001

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) se presentan en la tabla 9 de apoyo, en esta se puede observar que la mayoría de la puntuación de la variable no se distribuyen de manera normal debido a que el coeficiente muestra ha logrado un valor significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se utilizó una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Anexo 9: Base de dato de las muestras

	Profesionalización del empleo público																						
	Servicio civil de carrera												Servicio civil del empleo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	41	3	2	3	3	4	4	5	4	28	69
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	40	3	4	3	5	5	4	5	4	33	73
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	21	1	1	3	1	3	1	5	5	20	41
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	31	3	3	3	2	4	3	3	3	24	55
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	23	1	1	1	2	4	2	4	4	19	42
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	4	27	55
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	21	2	2	2	3	3	2	1	2	17	38
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	36	2	3	4	5	5	4	5	5	33	69
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	26	1	1	3	2	1	2	1	2	13	39
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	46	4	4	4	5	5	3	5	5	35	81
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	25	2	2	3	4	3	3	2	2	21	46
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	45	4	3	4	4	5	4	5	5	34	79
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	50	3	4	4	5	5	4	4	5	34	84
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	41	4	4	3	5	5	4	5	5	35	76
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	28	3	3	2	2	4	2	2	3	21	49
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	43	3	3	4	4	4	4	4	5	31	74
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	22	2	3	2	4	5	3	4	5	28	50
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	41	3	3	4	3	3	3	4	5	28	69
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	29	1	1	1	2	3	1	2	2	13	42
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	5	5	1	5	5	24	40
22	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	28	1	5	3	5	5	4	5	4	32	60
23	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	22	2	2	3	3	3	2	3	3	21	43
24	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	4	3	2	5	4	21	35
25	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	23	3	3	4	5	5	5	5	5	35	58
26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	32	3	3	2	3	4	4	4	4	27	59
27	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	42	3	3	4	4	4	4	5	4	31	73
28	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	38	2	5	4	5	5	1	1	4	27	65
29	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	39	89
30	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	34	3	3	3	5	5	3	5	5	32	66
31	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	51	4	5	5	5	5	5	5	5	39	90
32	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45	4	5	5	5	5	5	5	5	39	84
33	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	41	3	2	3	3	4	4	5	4	28	69
34	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	40	3	4	3	5	5	4	5	4	33	73
35	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	21	1	1	3	1	3	1	5	5	20	41
36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	31	3	3	3	2	4	3	3	3	24	55
37	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	23	1	1	1	2	4	2	4	4	19	42
38	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	4	27	55
39	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	21	2	2	2	3	3	2	1	2	17	38
40	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	36	2	3	4	5	5	4	5	5	33	69
41	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	26	1	1	3	2	1	2	1	2	13	39
42	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	46	4	4	4	5	5	3	5	5	35	81
43	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	25	2	2	3	4	3	3	2	2	21	46
44	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	45	4	3	4	4	5	4	5	5	34	79
45	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57
46	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	50	3	4	4	5	5	4	4	5	34	84
47	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	41	4	4	3	5	5	4	5	5	35	76
48	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	28	3	3	2	2	4	2	2	3	21	49
49	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	43	3	3	4	4	4	4	4	5	31	74
50	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	22	2	3	2	4	5	3	4	5	28	50

Régimen laboral																								
	ión Administrativa de Servicios – (creto Legislativo N° 276–nombrad								ivil de locación d							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	13	73
2	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	13	78
3	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	12	55
4	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	16	78
5	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	11	45
6	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	10	56
7	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	6	40
8	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	13	66
9	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	6	35
10	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	18	82
11	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	9	42
12	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	13	73
13	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	16	74
14	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	16	77
15	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	13	64
16	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	13	56
17	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	17	74
18	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	15	60
19	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	13	66
20	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	5	43
21	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	8	60
22	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	16	58
23	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	9	47
24	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	11	46
25	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	16	79
26	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	14	67
27	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	16	72
28	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	19	80
29	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	95
30	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	12	61
31	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	94
32	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	97
33	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	13	73
34	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	13	78
35	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	12	55
36	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	16	78
37	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	11	45
38	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	10	56
39	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	6	40
40	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	13	66
41	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	6	35
42	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	18	82
43	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	9	42
44	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	13	73
45	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	16	74
46	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	16	77
47	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	13	64
48	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	13	56
49	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	17	74
50	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	15	60

51	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	13	66
52	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	5	43
53	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	8	60
54	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	16	58
55	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	9	47
56	3	2	1	2	1	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	4	21	4	4	1	2	11	46
57	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	16	79
58	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	14	67
59	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	16	72
60	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	19	80
61	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	95
62	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	12	61
63	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	94
64	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	97
65	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	13	73
66	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	13	78
67	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	12	55
68	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	16	78
69	2	2	1	1	1	1	2	1	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	11	45
70	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	10	56
71	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	6	40
72	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	13	66
73	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	6	35
74	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	18	82
75	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	9	42
76	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	13	73
77	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	16	74
78	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	16	77
79	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	13	64
80	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	13	56
81	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	17	74
82	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	15	60
83	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	13	66
84	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	5	43
85	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	8	60
86	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	16	58
87	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	9	47
88	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	4	21	4	4	1	2	11	46	
89	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	4	5	5	5	33	5	3	4	4	16	79
90	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	2	4	14	67
91	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	3	4	30	4	5	3	4	16	72
92	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	19	80
93	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	95
94	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	12	61
95	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	94
96	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	97
97	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	13	73
98	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	13	78
99	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	12	55
100	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	16	78
101	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	11	45
102	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	1	2	10	56
103	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	4	1	1	2	18	2	2	1	1	6	40
104	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	3	5	3	5	30	1	5	3	4	13	66
105	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	6	35
106	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	5	34	4	4	5	5	18	82
107	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	1	1	1	3	18	2	2	3	2	9	42
108	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	5	4	2	4	30	3	4	3	3	13	73
109	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	16	74
110	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	5	3	4	29	4	4	4	4	16	77
111	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	4	2	3	25	3	5	2	3	13	64
112	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	2	3	3	3	22	3	4	4	2	13	56
113	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	2	3	28	5	5	3	4	17	74
114	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	3	3	1	2	23	5	5	3	2	15	60
115	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	3	5	3	3	26	4	1	4	4	13	66
116	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	1	4	2	5	18	2	1	1	1	5	43
117	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	1	1	1	8	60
118	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	1	5	1	1	19	5	5	4	2	16	58
119	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	1	3	22	2	3	2	2	9	47
120	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	2	2	2	4	21	4	4	1	2	11	46
121	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	94
122	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	97
123	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	4	5	1	5	34	5	4	1	3	13	73
124	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	5	1	5	33	5	4	1	3	13	78
125	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	3	5	1	5	29	5	5	1	1	12	55
126	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	4	5	3	5	33	5	5	3	3	16	78
127	2	2	1	1	1	1	2	1	11	3	5	1	1	4	3	2	4	23	3	3	2	3	11	45
128	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	3									



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Profesionalización del empleo público en el régimen laboral de una entidad pública de salud de la provincia de Huaral, 2023", cuyo autor es GUERRA REYES CARLOS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 11-08- 2023 16:34:56

Código documento Trilce: TRI - 0644240