



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Implicancia de los regímenes laborales en el clima laboral del SATT  
– Trujillo, 2023

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Galvez Miranda, Paola Lisset (orcid.org/0000-0003-0287-517X)

**ASESORES:**

Mgr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mgr. Ventura Gonzalez, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Este logro está dirigido con amor infinito a mi hijo Vicente Paúl persona a la cual miro cuando no tengo fuerzas para continuar y el solo deseo de poder darle un buen ejemplo me hizo superarme logrando que se sienta orgulloso de mis logros.

Y a mi esposo Vicente, persona muy importante en mi vida quien me ha incentivado a ser mejor cada día con cada uno de sus actos.

## **Agradecimiento**

A mi padre celestial quien nunca me abandona y me ha dado fortaleza para superarme y así poder vencer todos los desafíos en estos años de estudio; quien además puso en mi camino personas idóneas que me ayudaron a superarme y realizarme como profesional.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de formarme en su digna institución desde mis años de pregrado.

Al programa Académico de Maestría en Gestión Pública que me ha servido para desarrollarme y expandirme como profesional.

A los docentes Murriel Santolalla, Luis Alberto y Ventura González, Christian Iván quienes no dudaron en transmitir sus conocimientos. Apoyándome en este largo camino competitivo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", cuyo autor es GALVEZ MIRANDA PAOLA LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 14 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 14-07-2023 16:23:34

Código documento Trilce: TRI - 0591777





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALVEZ MIRANDA PAOLA LISSET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLA LISSET GALVEZ MIRANDA DNI: 42448687 ORCID: 0000-0003-0287-517X	Firmado electrónicamente por: PGALVEZMI el 14-07- 2023 08:30:36

Código documento Trilce: TRI - 0591778



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimientos	20
3.7. Rigor científico	20
3.8. Método de análisis de la información	21
3.9. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro de expertos de la presente investigación	14
Tabla 2: Cuadro de matriz de triangulación – participantes	27
Tabla 3: Cuadro de resumen de la matriz de triangulación-participantes	29
Tabla 4: Tabla de categorización	42

## Índice de figuras

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos -Guía de Entrevista	43
Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos	45
Anexo 3: Carta de presentación y solicitud dirigida al SATT.	60
Anexo 4: Resultado de similitud del programa Turnitin	61



## Resumen

El tema de: “Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023”; expone la realidad que se analizó gracias a los aportes de los servidores del SATT, donde se aplicó este estudio, y esto es el efecto que produce los dos regímenes existentes los cuales marcan diferencia, Con estos alcances se ha planteado el objetivo específico, Determinar la implicancia que existe entre los Regímenes laborales y el clima laboral del SATT; que sirvió de guía en esta investigación. Por ende, cabe precisar que este estudio es de tipo cualitativo, descriptivo, básico, documental y el diseño de la investigación es No experimental, porque el estudio realizado no se ha manipulado las respuestas de las categorías, determinándose en su contexto real sin alteraciones, obteniendo una interpretación significativa, las cuales fueron vertidas en la parte de resultados y discusiones, en virtud a lo que debía ser analizado, observado e identificado y así poder determinar si existe alguna Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT, resulto imprescindible entrar en comunicación directa con los participantes, llegando a la conclusión a través de esta investigación que los Regímenes laborales sí tienen implicancia en el clima laboral del SATT-2023.

**Palabras clave:** Implicancia, regímenes laborales, clima laboral.

## Abstract

The topic of: “Implication of the labor regimes in the work environment of the SATT – Trujillo, 2023”; exposes the reality that was analyzed thanks to the contributions of the SATT servers, where this study was applied, and this is the effect produced by the two existing regimes which make a difference. With these scopes, the specific objective has been raised, Determine the implication that exists between the labor regimes and the work environment of the SATT; that served as a guide in this research. Therefore, it should be noted that this study is qualitative, descriptive, basic, documentary and the research design is Non-experimental, because the study carried out has not manipulated the responses of the categories, being determined in its real context without alterations. obtaining a significant interpretation, which were expressed in the results and discussions part, by virtue of what had to be analyzed, observed and identified and thus be able to determine if there is any Implication of the labor regimes in the work environment of the SATT, it was essential enter into direct communication with the participants, reaching the conclusion through this research that the labor regimes do have an implication in the work environment of the SATT-2023.

Keywords: Implication, labor regimes, working environment

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación pretende analizar el nivel de implicancia que tienen los regímenes laborales en la administración pública, en ese sentido a nivel internacional, se ha podido encontrar contenido relevante que demuestra que este tema se da en todos los países desde hace un largo tiempo, a pesar de tener sus propias leyes y decretos enfocados en el ámbito del trabajo, regulando este tipo de actividad con diversidad de opciones, y desde el punto legal comparado esto ha ido variando dependiendo de cada país; por ejemplo en Europa coexisten modelos o tipos de regímenes laborales donde los servidores públicos son asignados y por otro lado está la contratación laboral que responde a un puesto determinado. Otro modelo lo encontramos en Francia caracterizado por la estabilidad laboral que protege al trabajador público provocando un incentivo en el mismo servidor el cual es expresado en su desempeño laboral es por ello que este modelo se ha ampliado influyendo en países como España, Italia y Alemania. Concluye en que aun con todas las previsiones que han optado estos países igual padecen de una mala legislación que no cumplen con la finalidad. (García T. -2014).

Por ello, en muchos países latinoamericanos se ha optado por diversas reformas cuyo objetivo ha sido mejorar las condiciones laborales, asimismo la OIT- que es la Organización Internacional de trabajo se ha encargado de elaborar normas aplicables en lo que respecta al empleo, ratificando convenios con los países integrantes de la organización buscando la igualdad, el respeto y preservar los derechos laborales para lograr con ello una mejoría (Guido, H. -2019), no obstante no existen logros resaltantes en países como: Honduras, Colombia , México y Ecuador, siendo marginados como países que transgreden los derechos laborales y en donde el Perú también está incluido (Gourley, R. - 2021).

En el artículo manifiesta la relación laboral que se da por ejemplo en Colombia muestra trabajadores sumisos, asimismo una variedad de estas relaciones o vínculos laborales son adoptados como un régimen único que contemplan características generadoras de marginaciones, trasgrediendo los derechos de estos trabajadores; y le corresponde al Estado crear reformas que guarden concordancia

con todo tratado y convenio a nivel internacional. (Sandoval H., & Delacruz, G. - 2019).

Realizado un estudio en trabajadores, llegando a la conclusión que el crecimiento de una entidad u organización tiene que ver directamente con el clima laboral ya que sus efectos influyen en el rendimiento laboral. Siendo la razón esencial que un buen ambiente laboral debe ser apropiado en lo que concierne a las buenas relaciones laborales, buena comunicación; y respetando todo derecho correspondiente a todo trabajador. (Barzola, I. -2017)

A nivel nacional es necesario indicar que en los años 1979 la Constitución Peruana establecía una ley homologatoria para todo servidor público, y con el cambio de constitución en el año 1993 quedó anulada, lo cual generó una división en la reglamentación laboral, observándose claramente una diferencia remunerativa en trabajadores de una misma clase entre otros aspectos laborales. (Valdeiglesia 2018)

Buendía H., E. (2022) en su tesis:” Los Regímenes laborales y su incidencia en el clima laboral de los empleados administrativos de la Red Asistencial Cusco - Essalud. Año 2021”, su estudio fue no experimental, de tipo básico, el enfoque fue cuantitativo y de alcance correlacional. Los resultados que se obtuvieron de las muestras de 131 trabajadores del área administrativa, a través del uso de la técnica denominada como encuesta obtuvieron como resultado que en su mayoría aquellos trabajadores se encontraban regularmente satisfechos en torno al régimen al cual pertenecen, y lo mismo acontece en referencia al clima laboral el cual se pudo identificar, es regular.

A inicios de los años '90 en adelante se establecen legalmente los diferentes regímenes laborales para ambos sectores (privado y público), con los D.L. 728 y D. L. 276, siendo que terminando esa década se instaura un nuevo régimen denominado CAS (Contratación Administrativa de Servicios); y la finalidad de este último era eliminar los procesos contratos de los SNP (Servicios No Personales). A continuación, en el 2013 con la puesta en vigencia de la Ley 30057 (El Peruano

2021), y con el objetivo de agrupar los diversos tipos de regímenes laborales que existen, y poder lograr el traslado a un solo régimen. Sin embargo, al no existir una cláusula obligatoria sobre el tránsito a esta nueva modalidad hace dificultoso su traslado.

Esta investigación se encamina a determinar las implicancias de estos regímenes en el clima laboral dentro del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en este caso una institución jurídica, constituyéndose como un OPD (organismo público descentralizado) de la Municipalidad Provincial de Trujillo, internamente su personería es de derecho público, no obstante, cuenta con autonomía en el ámbito administrativo, presupuestal, financiero y económico; contando con un Régimen laboral privado, al SATT le corresponde organizar y ejecutar su administración, fiscalizando y recaudando todos los ingresos municipales (tributario y no tributario) correspondientes al Distrito de Trujillo y en ciertos asuntos a nivel de la provincia. En la actualidad el SATT tiene un total de 200 servidores en su nómina de trabajadores, de los cuales 90 son 728 y 110 trabajadores CAS.

Respecto del presente proyecto de investigación lo que busca es analizar, evaluar y determinar a fondo la realidad problemática planteándose lo siguiente: ¿Cuál es la Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023?

Se plantea como objetivo general: Determinar la implicancia que existe entre los Regímenes laborales y el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023.; y como objetivos específicos: a) Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación deficiente del SATT, Trujillo-2023. b) Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.c) Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023. d) Determinar los beneficios del Régimen Laboral del DL.728 y si se aplican en el SATT Trujillo 2023. e) Determinar los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023. f) Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023. Este trabajo se justifica encuadrándose en el estudio y la observación de cómo se regula a nivel nacional e

internacional en materia de derecho laboral, de así poder determinar cuáles son las implicancias de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT, además ver la norma legal en la cual tienen base y su vez poder establecer cuál de las normas (DL 728 y el DL 1057) es la más recomendable.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo tiene aportes de otros autores, A nivel nacional tenemos el autor Raúl Edwin Flores Allpas (2018) en su tesis de maestría titulada “Gestión del personal y clima laboral en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali - ANA 2018”, hallamos en sus conclusiones que determina que la correlación entre gestión del personal y clima laboral en la entidad, es considerada medianamente positiva, es decir que los trabajadores consideran que la gestión de la autoridad competente realizan su gestión de manera comprometida y favorable en garantizar el clima laboral a fin de que ellos puedan realizar sus actividades de manera óptima.

El autor Ruíz Gómez, Nils E (2021) en su investigación de maestría titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi- Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”, en el desarrollo de la investigación determinó que el clima laboral en lo que propone la Ley del Servir sobre la medida del desempeño laboral y el cumplimiento a través de metas del POI, no era la vía adecuada como medidor del desempeño laboral para la investigación, en otras palabras, al contrastar la realidad el desempeño es insatisfactorio debido a las políticas del clima laboral.

En el artículo escrito por los autores Juan Soza & Marcela Herrera (2022) titulado “El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú”, la cual concluye que se ha podido establecer que había mejorado notablemente el clima organizacional en aquellos trabajadores, cruzando del nivel medio a un nivel favorable. En ese sentido se puede afirmar que en el transcurso del tiempo la gestión del Ministerio ha generado frutos en el clima laboral buscando que los trabajadores sean más seguros y activos.

A nivel internacional tenemos la autora Caterina Prado (2020) , quien en su tesis titulada “Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usuaría en el Sector Público: Un Estudio Exploratorio”, en sus conclusiones determina que se examinó la teoría de Clima de Servicio, como vínculo entre

gestión interna y su desempeño organizacional, el cual aportó en la comprensión identificando factores en favor, a la disposición del funcionario a brindar un mejor servicio y cómo esa práctica debiese o podría pertenecer a la forma de ser del sector Público.

Citando la tesis del autor Zans C., A. (2017) expone que el tema de clima organizacional puede ser un vínculo o una dificultad para alcanzar un buen trabajo dentro de una entidad, y quienes pertenezcan pueden ser influenciados en su comportamiento, todo ello en virtud de lo que opinen sus integrantes aunados al sentimiento que se da en torno a la cercanía o alejamiento con los jefes, compañeros de trabajo, siendo expresados en las diferentes formas. Concluyendo que carecen de capacitación y esto influye en las labores que realizan, considerando que al mejorar el clima organizacional y convirtiéndolo en un buen ambiente de trabajo influiría de forma positiva en lo que respecta al compromiso laboral y las buenas relaciones entre trabajadores.

Nos precisa que diversas compañías han optado por la implementación de cambios institucionales; y esto tiene que ver con la reasignación, reestructuración, disminución del personal y la baja de costos impactando directamente en el desarrollo de los empleados (desempeño). Concluye que su nivel de desempeño laboral de los trabajadores ha sido afectado con la implementación de la organización, puesto que existen ciertos cambios (horario, pagos salariales u otros aspectos) en vez de favorecer al trabajador pueden perjudicar su desarrollo dentro de su centro de labores. (Sinnappan -2017)

Analizó en su tesis Santiago (2018) la fuerte correlación positiva entre las retribuciones económicas, y todo lo que concierne a beneficios sociales de los empleados. Pues estas aumentan la satisfacción de estos trabajadores. Hallándose que los bonos deben ser proporcionales al trabajo que realizan cada uno, así como las retribuciones son una forma de reconocer su valor y la falta de esto se convierte en el origen de rotación de trabajadores. El estudio concluye que esto no solo se trata de pagos salariales, sino además se requiere obtener la pensión a largo plazo. El autor ecuatoriano Maldonado (2020), nos ilustra que las normas laborales del



país de Ecuador son bastante protectoras en relación a la clase trabajadora, inclusive sus derechos laborales son sobreprotectores, aun así, las empresas con el fin de cuidar sus ingresos económicos, cometen transgresiones a las leyes laborales dadas por el gobierno, sin medir los grandes daños en que incurren, y el costo que se formara a la hora de enmendar las violaciones a la norma laboral establecida.

Nos muestra Mbugua (2020) que el compromiso de los trabajadores tiene una influencia en el desarrollo y funcionamiento en lo que respecta al desempeño laboral. El clima laboral posee relación directa con el ambiente físico donde se realiza el trabajo en sí, por ello en su estudio nos indica que todas las instituciones públicas deben optimizar su lugar de labores tanto físicamente como en lo social y esto debe ser tomado como algo prioritario.

Guevara P., X. (2018) en su tesis de maestría rotulada “Clima organizacional, Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa” en Quito 2018, nos manifiesta la inexistencia de una guía que ayude al manejo de los problemas por solucionar y las faltas de políticas institucionales que estimulen a los trabajadores, deviniendo en sugerir tácticas para mejorar el clima laboral dentro de una institución y que estas influyan perceptivamente en los trabajadores, llegando a concluir que los problemas laborales, el reconocimiento y los incentivos son elementos factoriales que necesitan una atención en particular, haciendo denotar que los trabajadores tienen una desfavorable percepción frente a estos.

En cuanto a las categorías, la primera es el clima laboral, cuando nos referimos a este tema estamos hablando específicamente de un espacio donde los trabajadores ejecutan a diario sus labores e interaccionan entre ellos de forma horizontal y con su o sus empleadores de forma vertical. Uno de los componentes más importantes es la motivación en conjunto con el impulso para un buen clima laboral. En resumen, clima laboral, teniendo en cuenta que estando inmerso en un buen ambiente de trabajo sus efectos causan gran satisfacción respecto de los servidores que laboran en una misma entidad, y cuando ocurre lo contrario se produce un clima insatisfactorio creando un ambiente poco sano. Con ello se denota la gran

importancia de esta categoría y su gran influencia determinante en el estado emocional de cada persona que labora en una institución.

Por ello el autor Ruíz Gómez, Nils E. (2021), en su tesis de maestría respecto del clima laboral nos precisa que actualmente no existe una medición que logre identificar el nivel alcanzado respecto de las fortalezas y en donde se refleje las debilidades y/o amenazas quiere decir los problemas en sí, asimismo se debe tomar en cuenta desde hace un tiempo atrás preexiste la corriente que revela acerca del recurso humano siendo el más importante en la instituciones u organismos es por ello que se le debe otorgar de un espacio apropiado en donde el trabajador pueda desarrollarse libremente respecto de sus labores encomendadas; al lugar adecuado en donde se debería desenvolver el servidor o trabajador es conocido como clima laboral o en simples palabras ambiente de labores. Es de suma importancia recalcar que el tema de clima laboral es definido de muchas formas como una cualidad, pertenencia de un espacio organizacional que lo viven o aprecian los trabajadores que conforman una institución y que es determinante para su conducta dentro de esta esfera laboral. Además, en lo que atañe al campo del gobierno, este clima laboral se torna importante el cual debe gestionarse como parte del sistema referente a la gestión de recursos humanos socialmente y enfatizando que nos referimos a las instituciones del Estado.

En la tesis planteó como objetivo la unión de los diferentes regímenes laborales existentes, con la finalidad de anular los maltratos que se dan de forma discriminatoria, y la forma como los derechos de los funcionarios públicos eran transgredidos, por ello llega a la conclusión que la existencia de varios regímenes laborales en determinado red asistencial, resulta en una división, que se denota en los trabajadores que si bien es cierto tienen sus funciones a dadas, son las mismas, esto hace que se dé la inconformidad entre ellos, pese a ello lo toleran solo por garantizar su estadio y continuación en el puesto obtenido. (Castellanos- 2017).

Saavedra León, J. (2018), En su tesis de maestría referente al clima laboral pudo ver que el término del “clima laboral” se compone de dos términos, en donde clima hace referencia al ambiente que viene a significar la condición característica ante

una situación o su resultado circunstancial que rodean a un individuo; por el otro componente indica una conjunción de contextos que identifican un ambiente o suceso que un individuo laboralmente vive. (Bergeron J. -1983)

Guevara P., X. (2018) explica que los cambios que suceden en una organización en conjunto van a depender en gran escala a los mismos trabajadores quienes van a interactuar dentro de la institución respecto de sus aptitudes, valores personales, sus perspectivas y sus objetivos propios; por ello el clima laboral que se ha forjado entre los mismos, constituye un gran factor que va a determinar la facilidad de los métodos de gestión, organizacionales, de creación y mejoras para un cambio. La estrategia organizacional compone un elemento esencial para su desarrollo adquiriendo gran relevancia en especial la gestión del clima de la cual se va tener un resultado inmediato. Todo ello obliga a que se tenga un panorama amplio, integral, más objetivo de la institución, donde pueda permitir llevar a la organización a edificar un clima laboral y al logro de sus objetivos. Por ende, los establecimientos son los encargados de generar estrategias que le permitan ver las condiciones que se generan dentro de su empresa y con ello realizar acciones encaminadas a fundar un clima laboral positivo, y se vea reflejado en la producción o servicio. Y concluyendo que los conflictos laborales, el reconocimiento y los incentivos son factores que requieren mayor atención.

Denison, D. (1991), en referencia al clima laboral lo define como una cualidad de forma relativa y permanente de un ambiente interno, vivida por los integrantes de los grupos de una institución, que van a tener efecto en su comportamiento y su función se va a regir conforme a los valores particularmente hablando de las características de la entidad.

Al respecto, señala Sulbarán, J. (2002), una de las primordiales ocupaciones de la administración es crear un clima propicio física y mentalmente, que incite a la persona a apoyar libre y espontáneamente logrando los cambios necesarios a fin de obtener los objetivos trazados en base a sus propios esfuerzos, pues en este sentido si no se da un ambiente propicio, todo trabajo y esfuerzo sería inútil. Actualmente, el clima laboral es considerado como un espejo que va a reflejar cómo

se vive internamente dentro de una entidad, y esto cambia en función a los ambientes organizacionales y lo que perciben los trabajadores del mismo. En tal sentido el autor resalta estudios que sostienen que la estructura de una organización que está dividida, no existe comunicación, ni de procedimientos en torno al trabajo; asimismo el modo de liderazgo y la manera de recompensar a los trabajadores tienen un gran resultado sobre la forma como estos conciben el clima laboral. (Dessler G.-1991)

Para el autor Hall R. (1996). Un clima laboral es importante y primordial internamente hablando, se constituye por normas que cada trabajador posee de sí mismo y del lugar donde labora; ante ello el autor sostiene que el grado de importancia del clima laboral en una institución o entidad se encuentra en el hecho de que la conducta o proceder de un trabajador no va ser el resultado de los componentes de tal organismo ya existentes, sino por el contrario va a depender del discernimiento o el entendimiento que logre tener el trabajador de la entidad donde labora.

En referencia al clima laboral esto nos remite al área en el cual los trabajadores efectúan a diario sus labores, interactuando entre ellos mismos, al mismo tiempo del trato con el empleador. Asimismo, define al tema como una cadena de características del lugar donde se labora y siendo percibidas por los mismos trabajadores influyendo en su comportamiento dentro de su lugar de labores. Esto es que las características es el conjunto que van a describir una institución, y vienen a afectar la conducta humana y al mismo tiempo el de la institución laboral. (Atiquipa y Jaimes -2017)

Sustenta que el lugar laboral indica primordialmente es la obligación de la empresa, establecido por diversidad causas, como las condiciones ergonómicas del área de trabajo, del equipamiento requerido, normas internas, aptitud de los jefes, salarios y complacencia de cada uno de los trabajadores con la labor encomendada. (Bohórquez -2015)

Para Servir (2017), el clima laboral está encaminado a conservar u optimizar la forma de percepción y la satisfacción colectiva de los servidores civiles, en torno a la esfera del trabajo. El clima organizacional en referencia a su gestión alcanza su compromiso con la alta dirección para su perfeccionamiento, cálculo, estudio, la interacción de los resultados y el progreso de las técnicas de acción que lleven a mejorar el proceso.

En relación de la segunda categoría, los regímenes laborales y las normas relacionadas sobre la contraprestación a los trabajadores. En nuestra relación tenemos el régimen D.L. 728- Privado (1991), reglamentado por la ley de Fomento del Empleo- entendiéndose por régimen laboral respecto de la actividad privada al conjunto de normas, instituido por derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Los empleados que están comprendidos también el ámbito público. Asimismo, el Régimen del DL N.º 1157-CAS. (2008 y modificaciones): Régimen de la contratación administrativa de servicios.

Rueda (2020) donde nos explica indicándonos que los regímenes laborales poseen diferentes deberes y derechos, pone de ejemplo los contrastes que existen al diferenciar entre retribuciones colectivas (derechos) y de forma procesal (aspecto) de los regímenes existentes, los distintos salarios, así como otros temas. Por ello nos hace reflexionar la gran necesidad apremiante que tiene el Estado por reformar en el ámbito laboral lo que concierne a un serio respeto por las normas de derecho para con los servidores públicos buscando un efectivo y eficaz ejercicio de la función que tiene el estado, y en consecuencia se brinde una total seguridad del sistema jurídico y a su vez se logre la equidad entre los servidores que laboran y sirven al propio Estado.

En la investigación de Orozco D.K.(2019), en este trabajo acerca de todas las teorías existentes, se escogió las más resaltantes abocadas tocar el tema de clima laboral en una organización o entidad; en donde la de Teoría de la Equidad de Stacey Adams se cita a Chiavenato(2009) donde la recompensa y el producto de un trabajo es comparado y evaluado por los propios trabajadores, donde ellos ven si son justos, y reaccionan frente a una injusticia que puedan encontrar con la

finalidad de eliminarla y se encuentran en la continua búsqueda de la equidad, la satisfacción y motivación en el ámbito laboral para poder continuar, siendo que en otros casos deben aumentar su energía para obtener lo mismo que el resto. Cuando llega a ocurrir esta desigualdad su conducta se muestra de forma negativa expresando: reducen su trabajo, en base a que su esfuerzo se da respuesta a su pago, su productividad puede ser la misma pero su calidad es baja, su percepción se distorsiona sintiendo que trabajan más y reciben menos, llegando a creer que el resto trabaja igual o menos y recibe más, no sienten identificados con la institución donde laboran, algunos llegan al extremo de renunciar a su puesto de trabajo. Teoría de los factores de Herzberg citando también a Chiavenato (2012) el autor de esta teoría determina que existen factores (externos e internos) determinantes como el progreso, desarrollo, reconocimiento, logros, el propio trabajo, responsabilidad, sueldos, relaciones interpersonales (con jefes y compañeros); donde toda la suma de estos influye en cómo se sienten (motivación y desmotivación) en el centro de labores. Todos ellos satisfacen contribuyendo al crecimiento y la autorrealización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es Cualitativa (según enfoque), Descriptiva (según alcance), Básica (según finalidad), Documental (según fuente). El Diseño de la investigación es No experimental, porque el estudio realizado no se va a manipular las categorías determinándose en su contexto real sin la alteración de ningún extremo. (Hernández & Mendoza- 2018). El esquema empleado en esta investigación fue el de la teoría fundamental, en virtud a lo que debía ser analizado, observado e identificado y así poder determinar si existía alguna Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023. Para tal efecto de identificar y determinar el hecho que se genera entre el SATT y sus propios servidores, resultado imprescindible entrar en comunicación directa con los participantes que han sido los mismos trabajadores de las diferentes áreas de la mencionada institución.

#### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría 1: Regímenes Laborales; Subcategorías: Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR. y Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011. Esta categoría se define como la una relación de los derechos y deberes que se da forma de bilateral entre trabajador y el empleador enmarcado en una vinculación legal, y de esta forma todo tipo de disposición dentro del centro de labores debe guardar respeto en lo que se refiere a la protección laboral de los trabajadores (Ferro-2019).

Categoría 2: Clima laboral; Subcategoría: Aspectos Fisiológicos, Sociales y Psicológicos. Pues se presenta en el área de trabajo, caracterizándose por aspectos que se pueden observar a simple vista como también aquellos que no pueden ser percibidos de inmediato, estos se presentan relativamente en toda entidad u organización, con la tendencia a afectar la actitud, aptitud, de todo comportamiento de los trabajadores que va a terminar afectando el trabajo en dicho lugar de trabajo. (Bordas-2016).

### 3.3 Escenario de estudio

La presente investigación tuvo lugar a aplicarse a los trabajadores que laboran actualmente en el SATT ; y, estos profesionales a quienes se le aplicó la entrevista para poder desarrollar esta tesis, pertenecen a estas modalidades 728 y CAS, pues laboran actualmente en dicha institución bajo esos regímenes; y, con la finalidad de obtener de forma directa, real la información necesaria basado en la experiencia de cada uno de ellos se ha seleccionado personal de cada área para las entrevistas, cabe precisar que buscando una forma de obtener una sincera respuesta en las entrevistas se optó por que se den de forma anónima con el fin d cuidar su identidad, no obstante se tendrá en cuenta los parámetros necesarios como el perfil de cada profesional a entrevistar, según el siguiente cuadro a detallado:

**Tabla 1:** Cuadro de expertos de la presente investigación

<b>Perfil Académico</b>			
<b>Puesto</b>		<b>Años de labor</b>	<b>Nivel alcanzado</b>
Auxiliar, técnico, funcionario.	asistente, profesional,	05 años a más	Auxiliar, asistente, técnico, profesional.

### 3.4 Participantes

Los participantes que fueron elegidos son trabajadores 728 y CAS que laboran actualmente en dicha institución bajo esos regímenes, debiéndose precisar que solo existen estas dos modalidades, se han de seleccionado a los participantes por su injerencia directa en el problema antes planteado y su participación será de forma anónima , además por las ideas teóricas que tienen cada uno de ellos por el área profesional al cual pertenecen, de tal forma esto se verá reflejado en la interpretación de resultados.



### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la Entrevista, donde previamente se buscó expertos para la evaluación de estas preguntas, los cuales dieron su consentimiento y dieron ideas respecto del tema y así poder aplicarlas buscando una correcta evaluación, tratándose del tema en sí, este tipo de técnica se dio de forma directa, llevándose a cabo la programación de una reunión con algunos trabajadores que pertenecen a las modalidades 728 y 1057 CAS del SATT -2023, en donde se les pudo explicar el tema en mención y así poder coordinar como se les remitiría la entrevista algunos escogieron poder remitirles vía correo, WhatsApp, incluso vía drive, todo ello se ofreció con la finalidad de poder brindar facilidades y comodidad a los profesionales que fueron entrevistados, las preguntas fueron elaboradas de tal forma que su respuesta fuese de manera libre, con el fin de que el entrevistado (a) pueda responder según sus expectativas. Para elaborar las entrevistas se tuvo que adquirir conocimientos previos y ubicarnos en las normas correspondientes, y demás elementos necesarios; que nos ayuden al desarrollo de la investigación, además para la construcción de las preguntas que se ejecutaron en la entrevista se tuvieron en cuenta los contenidos temáticos de mis objetivos, los mismos que fueron analizados en las categorías planteadas en el título. El desarrollo de la presente de tesis es de origen documental en primera instancia, con lo cual se quiere lograr que el lector en el futuro pueda obtener conocimientos acertados, además se analizó nociones, disciplinas, tesis de postgrado, publicaciones nacionales e internacionales de autores que han estudiado el tema, los cuales nos han ampliado el panorama estudiado, y que han resultado ser importantes en esta investigación, algunas teorías son mostradas en el marco teórico por su profundidad, de los instrumentos existentes para recolectar datos se optó por la guía de entrevista que fue expresada con preguntas en la entrevista en sí, las cuales corresponden con las categorías del este trabajo de investigación, se entrevistó auxiliares, asistentes, técnicos, funcionarios del SATT, todos ellos profesionales, pues fueron elegidos en base a sus años de experiencia vivencial en el fondo a investigar, con

la finalidad de tener un alcance real y tener sus aportaciones al tema. La Guía de análisis documental: se basó en la investigación y estudio de normas, concretamente el DL 728 y el DL 1053(CAS) y sus respectivas reglamentaciones; así como, la búsqueda de publicaciones carácter acreditado, teoría de postgrado internacionales y nacionales que guardan correspondencia al desarrollo de este trabajo. Guía de análisis de casos: comparación con legislación nacional e internacional con relación a los regímenes laborales y al clima laboral en trabajadores públicos, lo cual ha sustentado las implicancias entre las categorías antes mencionadas.

### 3.6 Procedimientos

Para desarrollar esta investigación se indagó y se usó información útil de internet, contenidos de tesis de postgrado, revistas científicas, pautas legales e información de la entidad a estudiar a través de su página web, con toda la información recabada se produjo el marco teórico de la tesis con ellos se planteó el problema y se precisaron los objetivos, además se solicitó el permiso respectivo de la entidad seleccionada a fin de poder entrevistar a los servidores públicos o trabajadores de planta, pero de forma anónima. Lo que se obtuvo como resultado en el proceso de triangulación fue analizado con el uso de la técnica de resúmenes, tomando notas, siendo seleccionados, luego se elaboró la ficha de validación previamente la cual fue aprobada por expertos en el tema; con esa validación y con su asentimiento se procedió a elaborar la guía de entrevista la cual se aplicó de forma escrita, vía correo, WhatsApp, vía drive; estos métodos sirvieron para recolectar toda la información necesaria de los servidores que tienen la experiencia y relación directa con las categorías planteadas. Con referencia al tiempo de las entrevistas, se estimó un tiempo no mayor de 20 minutos para su desarrollo, todo este trabajo fue con el propósito de usar las herramientas necesarias para lograr el fin de este trabajo.

### 3.7 Rigor científico

En este punto se valora el perfil que rige para este proceso, el cual se ha ceñido al estudio y a determinar en primer lugar a las normas a que se avoque al tema de los regímenes laborales las cuales se encuentran establecidas en las normas, leyes dadas con anterioridad, que nos han permitido aseverar la particularidad de este trabajo. Así mismo se ha guardado el debido respeto en lo que respecta a los autores utilizados de artículos científicos, sitios electrónicos como páginas web de respaldo, que se ha utilizado para poder llevar a cabo este trabajo. Las citas de las referencias bibliográficas han sido transcritas con carácter preciso, y con base a la norma APA edición 7. Las validaciones de la entrevista evaluado por los versados en el tema se conservarán intactas, y con ello poder guardar la buena conducta a mantener y cuidar al elaborar un proyecto. Respecto de la confiabilidad, para este proyecto se confía en abogados especializados en el tema; eligiendo a versados en la investigación, recogiendo sus aportes a través de la validación y sus observaciones y/ o instrucciones adecuadas en aras de contribuir al desarrollo de esta investigación.

La credibilidad, del proyecto se demostrado con la ratificación de la entrevista que se aplicó los trabajadores del SATT 2023, para lo cual se tuvo en cuenta los años de experiencia laboral y competitividad, de este modo poder defender esta tesis, de la misma forma, se revisó el marco normativo respecto de los regímenes laborales, tema en cuestión en desarrollo exponiéndose los fundamentos teóricos vinculados al mismo. Se ha respetado las Normas APA-7 y la GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS con RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°0622023-VI. -UCV de fecha 16 de marzo de 2023. En consecuencia, se sustentará esta tesis con las validaciones de las entrevistas aplicadas a los trabajadores públicos del SATT 2023.

### 3.8 Método de análisis de la información

En este trabajo de investigación se manejaron las sucesivas metodologías: Deductivo: parte de lo universal a lo determinado, ya que, inicia desde el estudio de ciertos principios asimilados a lo largo del progreso de este trabajo de tesis, con el cual se planteó posibles alternativas o recomendaciones, factibles, y todo ello en pie a los objetivos de la tesis planteada. Inductivo: la forma o táctica que se usó en la presente tesis tendrá la mira obtener efectos que se adapten de forma general. Inductivo: la forma o táctica el objeto primordial y las categorías, del mismo modo se logró conocer a detalle el fondo central de la presente tesis. Dogmático: con este método se aplica la revisión, el estudio de legislaciones, reglamentaciones, decretos, preceptos, etc., que deben estar vigentes para el objeto de esta tesis. Además, para analizar los datos recabados y recoger información valiosa se usó el software(programa) ATLAS. Ti proporcionado por la universidad es una herramienta de uso tecnológico y técnico creada con el objeto de ayudar a organizar, analizar e interpretar información en trabajos de investigación cualitativos. Permitiendo trabajar y organizar gran cantidad de información de forma digital.

### 3.9 Aspectos éticos

En este apartado de la tesis se aprecia el carácter que rige toda investigación con valor real al cumplimiento de la ética, el cual nos permite afirmar la especialidad de todo lo desarrollado en este trabajo de investigación. También, se deben respetar los derechos de autor intelectual de todos los libros utilizados, medios electrónicos, y todo lo necesario para su buen desarrollo. Las citas de las referencias bibliográficas han sido transcritas con carácter preciso, y con base a la norma APA edición 7, respetando las Normas APA-7 y la GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS con RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### ACTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DEL CLIMA LABORAL

ENTREVISTADO ANÓNIMO N°1:

Objetivo específico N°1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023.

1.- ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

Si, por que existe constante comunicación sin interferencia entre los funcionarios y los servidores civiles, a través de los documentos internos (memorandos) o a través del correo electrónico institucional; como de manera verbal, existiendo siempre una comunicación clara en cuanto al clima laboral y las funciones que realiza cada servidor civil.

Objetivo específico N°2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.

2- ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

Si, por cuanto existen planes con la finalidad de mantener el buen clima laboral. Por ejemplo, el plan de desarrollo del personal, talleres de integración, entre otros.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

Si, ya que existe una desigualdad remunerativa según la naturaleza contractual, existiendo diferencias remunerativas poco técnicas que generan disconformidad entre los trabajadores que realizan las mismas funciones y se encuentran en el mismo tipo de plaza laboral.

Objetivo específico N°4: Determinar los beneficios del Régimen Laboral DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023

4.- ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

Contraprestación mensual, Jornada laboral de 40 horas semanales, vacaciones, Afiliación a un régimen de pensiones, Compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, Sindicación y huelga, Descanso pre y post natal, Licencia por paternidad, bonos, seguro de salud y si se aplican en el SATT.

Objetivo específico N°5: Determinar los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.

5. ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

Contraprestación mensual, Jornada laboral de 40 horas semanales, vacaciones, Afiliación a un régimen de pensiones, aguinaldo, Sindicación y huelga, Descanso pre y post natal, Licencia por paternidad, bonos, seguro de salud y si se aplican en el SATT.

Objetivo específico N°6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

Si, ya que al existir diferentes tipos de regímenes laborales genera y diferentes normas legales que establecen desiguales derechos laborales entre los servidores civiles que realizan iguales actividades laborales, pero con diferencias en cuanto a su goce de beneficios sociales; perjudica directamente en el clima laboral del trabajador

## ACTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DEL CLIMA LABORAL

ENTREVISTADO ANÓNIMO N°2:

Objetivo específico N°1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023.

1.- ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

Sí, dentro de las complicaciones propias de una administración, siempre hay una predisposición al buen diálogo y comunicación institucional.

Objetivo específico N°2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023. 2- ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

Sí, el clima laboral se forma a raíz de la interacción misma de los trabajadores, y esa interacción se puede ver reforzada a través de las actividades sociolaborales que se puedan llevar a cabo.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

Sí, la contraprestación puede generar una mayor o menor satisfacción respecto al sentimiento de correspondencia entre lo que uno recibe y lo que desempeña. Así como, ante una coherente contraprestación, se puede hacer exigible el desarrollo óptimo de las funciones encomendadas al trabajador, logrando un eficiente equipo de trabajo, conformado por individuos debidamente motivados.

Objetivo específico N°4: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023

4.- ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

Gratificaciones, CTS, vacaciones, seguro de salud, seguridad social de pensiones. Todos estos beneficios se aplican en el SATT-Trujillo.

Objetivo específico N°5: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.

5. ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

Contraprestación, jornada laboral estipulada, sindicalización, seguridad social, de salud. Que también son de aplicación en el SATT-Trujillo.

Objetivo específico N°6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

Sí, el obedecer a un determinado régimen, los derechos y obligaciones a la cuales responde un trabajador, influyen en su accionar y predisposición hacia el trabajo indicado.



## ACTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DEL CLIMA LABORAL

### ENTREVISTADO ANÓNIMO N°3:

Objetivo específico N°1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023.

1.- ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

Sí, dentro de las complicaciones propias de una administración, siempre hay una predisposición al buen diálogo y comunicación institucional.

Objetivo específico N°2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023. 2- ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

Si. Influye en el buen desempeño de los trabajadores y el clima laboral se forma a raíz de la interacción misma de los trabajadores, y esa interacción se puede ver reforzada a través de las actividades sociolaborales que se puedan llevar a cabo.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

Si. Puesto que es un incentivo para el trabajador. la contraprestación se relaciona directamente con la satisfacción del trabajador respecto al sentimiento de correspondencia entre lo que uno recibe por el trabajo que realiza. Una igualdad entre todos los miembros del equipo, que realizan la misma función, motiva a todos y hace que el trabajador se sienta valorado.

Objetivo específico N°4: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023

4.- ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

Jornada de trabajo, cts., gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, seguro vida ley, seguridad social en salud, seguridad social en pensiones. si se aplica en el satt-trujillo 2023. Objetivo específico N°5: Determinar los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.

5. ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

Contraprestación mensual, Jornada laboral, Vacaciones, Capacitación y evaluación, Afiliación a un régimen de pensiones, Seguridad social, Sindicación y huelga, Descanso pre y post natal, Licencia por paternidad, Aguinaldo, Impuesto a la Renta. Si se aplican en el SATT- Trujillo 2023.

Objetivo específico N°6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

Si. Debido a que sabemos bajo que reglamento laboramos, por lo que estamos seguros de los beneficios de cada régimen

## ACTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DEL CLIMA LABORAL

### ENTREVISTADO ANÓNIMO N°4:

Objetivo específico N°1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023.

1.- ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

Sí, porque siempre tienen la predisposición a escuchar sugerencias por parte de los colaboradores de la entidad

Objetivo específico N°2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023. 2- ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

Sí, porque un buen clima laboral se logra en base al ambiente generado por todos los miembros y las actividades que se han venido realizando apoyan a que el ambiente generado sea el idóneo para un mejor desempeño

Objetivo específico N°3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

Sí, una persona siempre siente una motivación adicional si existe una contraprestación que va acorde a las funciones y esfuerzo realizado. Al sentirse debidamente recompensado por su esfuerzo genera un buen ambiente de trabajo lo que lleva a un clima laboral eficiente

Objetivo específico N°4: Determinar los beneficios del Régimen Laboral DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023

4.- ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

Asignación familiar, gratificaciones legales, CTS, seguro de vida, vacaciones con goce, descanso por maternidad, inscripción a un sistema de pensiones sea ONP O AFP. Tengo el conocimiento que se cumplen correctamente en el SATT

Objetivo específico N°5: Determinar los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.

5. ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

Vacaciones con goce, seguro de vida, licencias, aguinaldos, inscripción a un sistema de pensiones sea afp o onp. Si se vendrían aplicando en el SATT.

Objetivo específico N°6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

Sí es posible que los trabajadores en el régimen 728 se sientan más cómodos debido a algunos beneficios adicionales que tienen, sobre todo si existe un contrato a plazo indeterminado. Lo que llevaría a un mejor ambiente laboral por su parte

## ACTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DEL CLIMA LABORAL

### ENTREVISTADO ANÓNIMO N°5:

Objetivo específico N°1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023.

1.- ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

No de manera general, pero se da, pues falta un poco más de horizontalidad entre los niveles estructurales que forma el personal SATT.

Objetivo específico N°2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.

2- ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

Definitivamente, pues la labor que se realiza obedece a un trabajo en conjunto y articulado.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

Existe una relación, pues si hubiera una mejor consideración remunerativa se optimizaría el equilibrio trabajador, empleador y resultado.

Objetivo específico N°4: Determinar los beneficios del Régimen Laboral DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023

4.- ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

En este caso los beneficios del reg. Lab. 728 están reconocidos por la legislación laboral y sí se aplican en el SATT

Objetivo específico N°5: Determinar los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.

5.- ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

Los CAS Hoy tienen casi los mismos que los del régimen laboral 728 y sí se aplican en el SATT.

Objetivo específico N°6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

6.- ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

Si, implica más compromiso con la institución, ello teniendo en cuenta que los trabajadores CAS, están mejor remunerados que los de 728. Sí, la distinción entre los diferentes regímenes, influyen en el accionar, predisposición y motivación hacia el trabajo indicado por parte de cada trabajador

## MATRIZ DE TRIANGULACIÓN – PARTICIPANTES

**Título de la tesis: “Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023”**

**Tabla 2:** Cuadro de matriz de triangulación – participantes

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
<b>OBJETIVO GENERAL: Determinar la implicancia que existe entre los Regímenes laborales y el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023</b>					
<b>Categoría 1: clima laboral.</b>					
<b>Objetivo Especifico 1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023</b>					
1. ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo2023? ¿Por qué?	Si, existe comunicación, sin interferencia y es clara.	Sí, hay una predisposición al buen diálogo y comunicación institucional.	Sí, tienen la predisposición a escuchar sugerencias por parte de los colaboradores.	No, falta un poco más de nivel estructural que forma el personal del SATT.	no, porque creo que la relación de amistad y trabajo es netamente por un interés de por medio
<b>Convergencia</b>	Tres coinciden en la predisposición para la buena comunicación.				
<b>Divergencia</b>	Refiere la falta de nivel estructural, y el interés por el trabajo.				
<b>Interpretación</b>					
<b>Objetivo Especifico 2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.</b>					
2. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?	Si, existen planes con la finalidad de mantener el buen clima laboral.	Sí, de la interacción misma, reforzada a través de las actividades sociolaborales	Si. La relación es el desempeño optimo producto de la interacción.	Sí, el buen ambiente genera buen desempeño.	Definitivamente, pues la labor que se realiza obedece a un trabajo en conjunto y articulado.
<b>Convergencia</b>	Todos coinciden en que la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales producen un buen desempeño.				
<b>Divergencia</b>					
<b>Interpretación</b>					
<b>Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.</b>					
3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el	Si, desigualdad remunerativa, genera disconformidad al tener funciones similares.	Sí, la contraprestación genera diferencia de satisfacción y en como uno se desempeña.	Si, la contraprestación se relaciona directamente con la satisfacción del trabajador.	Sí, si la contraprestación es buena, sus funciones y esfuerzo igual.	Si, si hubiera una mejor consideración remunerativa se optimizaría el equilibrio laboral.

SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?					
<b>Convergencia</b>	Todos manifiestan que la contraprestación económica es un factor determinante para un buen clima laboral.				
<b>Divergencia</b>					
<b>Interpretación</b>					
<b>Categoría 2: Regímenes Laborales.</b>					
Objetivo Especifico 4: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023					
4. ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?	CTS, gratificaciones, bonos. Si se aplican.	Gratificaciones, CTS. Si se aplican	CTS, GRATIFICACIONES, ASIGNACION FAMILIAR. Si se aplican	Asignación familiar, gratificaciones legales, CTS. Si se aplican	Gratificaciones, CTS. Si se aplican
<b>Convergencia</b>	Concuerdan que los beneficios resaltantes son las CTS, gratificaciones, bonos				
<b>Divergencia</b>					
<b>Interpretación</b>					
Objetivo Especifico 5: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.					
5. ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?	aguinaldo, bonos y si se aplican.	Contraprestación, bonos y si se aplican	Contraprestación, Aguinaldo. Si se aplican.	aguinaldos, Si se vendrían aplicando en el SATT.	Contraprestación, bonos y si se aplican
<b>Convergencia</b>	Concuerdan que los beneficios resaltantes es la contraprestación económica.				
<b>Divergencia</b>					
<b>Interpretación</b>					
Objetivo Especifico 6: Analizar la impicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.					



6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?	Si, en cuanto a su goce de beneficios sociales; perjudica directamente en el clima laboral del trabajador.	Si, el carácter indeterminado en el contrato, genera diferencia en el clima laboral, así como los beneficios sociales.	Si, sabiendo bajo que reglamento laboramos, estaremos seguro de los beneficios del régimen.	Sí, algunos beneficios adicionales, sobre todo el contrato indeterminado. Lo que llevaría a un mejor ambiente laboral por su parte.	Si, implica más compromiso con la institución, ello teniendo en cuenta que los trabajadores CAS, están mejor remunerados que los de 728.
<b>Convergencia</b>	Todos consignan que pertenecer al RL 728 de manera permanente les genera seguridad y por ende un mejor clima laboral.				
<b>Divergencia</b>					
<b>Interpretación</b>					

## RESUMEN DE LA MATRIZ DE TRIANGULACIÓN – PARTICIPANTES

**Tabla 3:** Cuadro de resumen de la matriz de triangulación – participantes

<b>Objetivo general:</b> Determinar la implicancia que existe entre los Regímenes laborales y el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023	
<b>Categoría 1: Clima laboral</b>	
Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023	
1. ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?	
<b>Convergencia</b>	Del contenido de la información existe convergencia entre las entrevistas 1,2 y 3 de los cuales coinciden en la predisposición para la buena comunicación.
<b>Divergencia</b>	Un entrevistado refiere la falta de nivel estructural, y otro el interés solo es por el trabajo.
<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar de las opiniones de los entrevistados que se encuentran divididos los grupos donde unos refieren que, si existe buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna, mientras que por otro lado refieren lo contrario atribuyendo esta situación a la falta de estructuración y que el trabajo solo responde a un interés laboral y no como consecuencia de un buen clima laboral.
Objetivo Especifico 2: Identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.	
2. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?	
<b>Convergencia</b>	Todos coinciden en que la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales producen un buen desempeño.
<b>Divergencia</b>	
<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que el clima laboral está directamente relacionado con las actividades sociolaborales que la entidad pueda hacer y que estas favorecen a que se dé un buen clima laboral.
Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.	
3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?	
<b>Convergencia</b>	Todos manifiestan que la contraprestación económica es un factor determinante para un buen clima laboral.
<b>Divergencia</b>	
<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que contraprestación económica es determinante y que afecta el clima laboral.
<b>Categoría 2: Regímenes Laborales</b>	
Objetivo Especifico 4: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023	
4. ¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?	
<b>Convergencia</b>	Concuerdan que los beneficios resaltantes son las CTS, gratificaciones, bonos
<b>Divergencia</b>	

<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que el recibir las CTS es un punto importante que destaca en su Régimen Laboral.
Objetivo Especifico 5: Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT -Trujillo 2023.	
5. ¿Cuáles son beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?	
<b>Convergencia</b>	Concuerdan que los beneficios resaltantes es la contraprestación económica.
<b>Divergencia</b>	
<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que la contraprestación económica es un punto importante para los trabajadores.
Objetivo Especifico 6: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.	
6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?	
<b>Convergencia</b>	Todos los entrevistados consignan que pertenecer al RL 728 de manera permanente les genera seguridad y por ende un mejor clima laboral.
<b>Divergencia</b>	
<b>Interpretación</b>	Puedo interpretar integrando las opiniones de los entrevistados, que el solo hecho de pertenecer al RL 728 les genera un buen clima laboral.

## **DISCUSIÓN**

En relación del primer objetivo: identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, se ha encontrado una referencia según Barzola, I. -2017; donde este autor hizo estudio en trabajadores, llegando a la conclusión que el crecimiento de una entidad u organización tiene que ver directamente con el clima laboral ya que sus efectos influyen en el rendimiento laboral. Siendo la razón esencial que un buen ambiente laboral debe ser apropiado en lo que concierne a las buenas relaciones laborales, buena comunicación; y respetando todo derecho correspondiente a todo trabajador; y esto lo corrobora el autor Dessler G. (1991) que nos ilustra que el clima laboral es considerado como un espejo el cual va a reflejar cómo se vive internamente, y esto cambia en función a los ambientes organizacionales y lo que perciben los trabajadores del mismo. Resaltando estudios que sostienen que la estructura de una organización que está dividida: no existe comunicación, ni de procedimientos en torno al trabajo. Toda esta información en relación a las respuestas de los entrevistados se puede interpretar que las opiniones se encuentran divididas pues unos refieren que, sí existe buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna, mientras que por otro lado refieren lo contrario atribuyendo esta situación a la falta de estructuración y que el trabajo solo responde a un interés laboral y no como consecuencia de un buen clima laboral. De lo encontrado y expuesto líneas previas se puede inferir que el clima laboral y la comunicación interna tiene una relación significativa en donde puedo opinar que donde existe una real y óptima comunicación se verá reflejado en un excelente clima laboral y por ende en sus trabajadores.

En relación al segundo objetivo: identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, el autor Guevara P., X. (2018) nos manifiesta la inexistencia de una guía que ayude al manejo de los problemas por solucionar y las faltas de políticas institucionales que estimulen a los trabajadores, deviniendo en sugerir tácticas para mejorar el clima laboral dentro de una institución y que estas lleguen a influir

perceptivamente en los trabajadores, y en donde concluye que los problemas laborales, el reconocimiento y los incentivos son elementos factoriales que necesitan una atención en particular, en relación a lo anterior se halló que los autores Juan Soza & Marcela Herrera (2022) en su artículo concluyen que se pudo establecer que a través de la aplicación de programas de capacitación se puede mejorar notablemente el clima organizacional en trabajadores de una entidad del estado, en el cual se puede cruzar del nivel medio a un nivel favorable. Bajo estas premisas se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que el clima laboral está directamente relacionado con las actividades sociolaborales que la entidad pueda hacer y que estas favorecen a que se dé un buen clima laboral. En ese sentido se puede afirmar que en el transcurso del tiempo la gestión de programas puede generar un buen clima laboral.

En relación al tercer objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT; nos precisa Sinnappan (2017) que diversas compañías han optado por la implementación de cambios institucionales; y esto tiene que ver con la reasignación, restructuración, disminución del personal y la baja de costos impactando directamente en el desarrollo de los empleados (desempeño). Concluye que su nivel de desempeño laboral de los trabajadores ha sido afectado con la implementación de la organización, puesto que existen ciertos cambios (horario, pagos salariales u otros aspectos) que en vez de favorecer al trabajador pueden perjudicar su desarrollo dentro de su centro de labores. Así mismo Bohórquez (2015) nos indica que el salario o retribución económica es la complacencia de cada uno de los trabajadores con la labor encomendada. Todo ello lo corrobora el autor Santiago (2018) Hallándose que las retribuciones son una forma de reconocer su valor y su estudio concluye que esto no solo se trata de pagos salariales, sino además se requiere lograr obtener la pensión a largo plazo. Por ello Se puede interpretar integrando las opiniones de los entrevistados que contraprestación

económica es determinante y que afecta el clima laboral según su perspectiva.

En relación al cuarto y quinto objetivo: sobre Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y D.L.1057 y si se aplican en el SATT. A inicios de los años '90 en adelante se establecen legalmente los diferentes regímenes laborales para ambos sectores (privado y público), con los D.L. 728 y D. L. 276, siendo que terminando esa década se instaura un nuevo régimen denominado CAS (Contratación Administrativa de Servicios); y la finalidad de este último era eliminar los procesos contratos de los SNP (Servicios No Personales). A continuación, en el 2013 con la puesta en vigencia de la Ley 30057 (El Peruano -2021), y con el objetivo de agrupar los diversos tipos de regímenes laborales que existen, y poder lograr el traslado a un solo régimen. Sin embargo, al no existir una cláusula obligatoria sobre el tránsito a esta nueva modalidad hace dificultoso su traslado. Por ello el autor Rueda (2020) nos indica que los R.L. poseen diferentes deberes y derechos, pone de ejemplo los contrastes que existen al diferenciar entre retribuciones colectivas (derechos) y de forma procesal (aspecto) de los regímenes existentes, los distintos salarios, CTS, bonos; así como otros temas. Por ello nos hace reflexionar la gran necesidad apremiante que tiene el Estado por reformar en el ámbito laboral en lo que concierne a un serio respeto por las normas de derecho para con los servidores públicos buscando un efectivo y eficaz ejercicio de la función que tiene el Estado, y en consecuencia se brinde una total seguridad del sistema jurídico y a su vez se logre la equidad entre los servidores que laboran y sirven al propio Estado. Por ello de las opiniones de los entrevistados tenemos que para estos le es sumamente importante la contraprestación económica en el caso del R.L. 728, y que destacan en su Régimen Laboral el que pueden recibir CTS y bonos; caso contrario ocurre en el RL CAS 1057, que sin bien si les aplican lo que la ley les otorga, pero el solo pertenecer a este régimen les produce insatisfacción por su inconformidad respecto a sus beneficios frente al otro régimen laboral.

En relación al sexto objetivo: Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT; sobre este tema el autor Buendía H., E. (2022) en su tesis los resultados que obtuvo del área administrativa, fue que en su mayoría aquellos trabajadores se encontraban regularmente satisfechos en torno al régimen al cual pertenecían. Por ello al revisar la tesis de Castellanos (2017) donde planteó como objetivo la unión de los diferentes regímenes laborales existentes, llegando a la conclusión que la existencia de varios regímenes laborales resulta una división, que se denota en los trabajadores que si bien es cierto tienen sus funciones dadas, y son las mismas, esto hace que se dé la inconformidad entre ellos, y pese a ello lo toleran solo por garantizar su estadio y continuación en el puesto obtenido con gran esfuerzo. En ese sentido se pudo interpretar del integrando de opiniones de los entrevistados, que el solo hecho de pertenecer al R.L. 728 les genera un buen clima laboral; de mi apreciación concluyo que los que pertenecen al otro régimen (CAS) se sienten inseguros, inestables, y esto influye en su accionar y predisposición en lo que refiere al trabajo.

## V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado a través de esta tesis que el crecimiento de una entidad u organización tiene que ver directamente con el clima laboral puesto que sus efectos influyen en el rendimiento laboral. Siendo la razón esencial que un buen ambiente laboral debe ser apropiado en lo que concierne a la buena comunicación; pues es considerado como un espejo el cual va a reflejar cómo se vive internamente. Y en este caso las opiniones se encuentran divididas pues unos refieren que, sí existe buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna de la entidad analizada, mientras que por otro lado refieren lo contrario atribuyendo esta situación a la falta de estructuración y que el trabajo solo responde a un interés laboral y no como consecuencia de un buen clima laboral. Se infiere que el clima laboral y la comunicación interna tiene una relación significativa en donde si existe una real y óptima comunicación se verá reflejado en sus trabajadores.
2. Los problemas laborales, el reconocimiento y los incentivos son elementos factoriales que necesitan una atención en particular, en relación a esta investigación se pudo establecer que a través de la aplicación de programas de capacitación se puede llegar a mejorar notablemente el clima laboral u organizacional en trabajadores de una entidad a través de actividades sociolaborales. Bajo esta premisa se puede aseverar que el clima laboral está directamente relacionado con las actividades sociolaborales que la entidad pueda realizar y que estas pueden favorecer a la misma entidad. En ese sentido se puede afirmar que en el transcurso del tiempo la gestión de programas sociolaborales puede generar un buen clima laboral.
3. La retribución económica es la satisfacción de cada trabajador por la labor o labores encomendadas, pues son una forma de reconocer su valor, su esfuerzo; y, esto no solo se trata de pagos salariales, sino además lograr obtener la pensión a largo plazo. Por ello se pudo encontrar que contraprestación económica es determinante en los trabajadores y que afecta el clima laboral según su perspectiva.



4. Con el objetivo de agrupar los diversos tipos de regímenes laborales que existen, y poder lograr el traslado a un solo régimen, se puso en vigencia la Ley 30057. Sin embargo, al no existir una cláusula obligatoria sobre el tránsito a esta nueva modalidad hace dificultoso su traslado. Por ello nos hace reflexionar que existe la necesidad apremiante que tiene el Estado por lograr ejecutarla y poder reformar en el ámbito laboral en lo que concierne a un serio respeto por las normas de derecho para con los servidores públicos buscando un efectivo y eficaz ejercicio de la función que tiene el Estado, y en consecuencia se brinde una total seguridad del sistema jurídico y a su vez se logre la equidad entre los servidores que laboran y sirven al propio Estado.
5. La existencia de varios regímenes laborales en este caso RL.728 y RL 1057 (CAS) resulta una división, que se denota en los trabajadores, que si bien es cierto tienen sus funciones dadas, y son las mismas, esto hace que se dé la inconformidad entre ellos, y pese a esto lo resisten solo por garantizar su estadio y su continuación en el puesto obtenido con gran esfuerzo. En este sentido el solo hecho de pertenecer al R.L. 728 les genera un buen clima laboral y les da tranquilidad; pero los que pertenecen al régimen (CAS) se sienten inseguros, inestables, y esto influye en su accionar y predisposición en lo que refiere al trabajo al existir diferentes tipos de regímenes laborales que generan las diferentes normas legales que establecen desiguales de derechos laborales entre los servidores civiles que realizan iguales actividades pero con diferencias en cuanto a su goce de beneficios sociales; y todo ello perjudica directamente en el clima laboral del trabajador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A partir de la investigación alcanzada, se muestran las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere para mejorar la comunicación interna de la entidad analizar los planes de desarrollo del personal, talleres de integración, entre otros que se vengán aplicando para ver si se deben reestructurar y crear tácticas para mejorar el clima laboral a través de las actividades sociolaborales al mismo tiempo de que se debe reconocer e incentivar dentro de una institución a los trabajadores de forma permanente y de esta manera estas lleguen a influir en la perceptivamente de los trabajadores, donde todo ello se verá reflejado en un mejor clima optimizando los recursos que tienen a la mano.
2. Se recomienda ver la posibilidad de evaluar las diferencias remunerativas que al aparecer son poco técnicas con el fin de eliminar la disconformidad entre los trabajadores, que realizan las mismas funciones y se encuentran en el mismo tipo de plaza laboral. A fin de poder lograr disminuir estas diferencias que un quedan por lograr la igualdad (CTS, gratificaciones y otros).
3. Se puede sugerir el establecer un único R.L. para aplicar a toda la entidad a fin de genera un buen clima laboral y que esto no siga afectando a los trabajadores en sus labores evitando un mal ambiente, cabe resaltar que en una entidad siempre van a existir problemas laborales, pero si esto se solucionar estarían avanzando como entidad, y en una sola idea.

## REFERENCIAS

Barzola, I. (2017). *Working environment factors influencing the performance of workers in the public*. Dominio de las Ciencias., pp. 917-937.

DOI: ISSN: 2477-8818

Bergeron, J. (1983). Aspectos humanos de la organización. Costa Rica: Gaitán Morin. Obtenido de:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-193468>

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Editorial UNED.

DOI: ISBN: 978-84-362-7080-8

Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

DOI: URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/3373>

Constitución Política del Perú de 1993 (29 de diciembre de 1993). Obtenido de:

<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Denison, D. (1996), *Revista de Academy of management, ¿Cuál es la diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional? El punto de vista de un nativo sobre una década de guerras de paradigmas*. Revisión de la Academia de Administración VOLUMEN 21, núm. 3 | Artículos. Obtenido de:

<https://journals.aom.org/doi/full/10.5465/amr.1996.9702100310>

Decreto legislativo N° 728 -*TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR.* (27 de marzo de 1997). Obtenido de:

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Decreto legislativo N° 1057- *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.* (27 de junio de 2008). Obtenido de:

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

Dominguez O., K. (2019) tesis *“Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018”*. Obtenido de:

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

El Peruano. (2017). *Ley de Carrera Administrativa.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de:

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=70>

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. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-nacional-contrael-lavado-de-activos-y-el-f-decreto-supremo-n-003-2018-jus-1624695-1/>

Flores Allpas, R. E. (2018). *Gestión del personal y clima laboral en trabajadores*

*de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali – ANA 2018. Repositorio UCV.*

Obtenido de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26291/flores\\_ar.pdf?](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26291/flores_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26291/flores_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. 1a ed. Lima: Fondo

Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú.

DOI: ISBN 978-612-317- 478-1

García Torres, A. (2014). *Tesis Doctoral “Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral”*. Universidad de Oviedo- España.

[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/37443/TD\\_AlbaGarciaTorres.pdf;jsessionid=62FF16B0CE0183FF7D75BF0CE4E215BD?sequence=1](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/37443/TD_AlbaGarciaTorres.pdf;jsessionid=62FF16B0CE0183FF7D75BF0CE4E215BD?sequence=1)

Guevara P., X. (2018) *Tesis de maestría: Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito, 2018, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación. Obtenido de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Guido, H. (2019, Septiembre 23). *Las Normas Internacionales del Trabajo y el sistema de control de la OIT: elementos para un diálogo superador de la crisis de América Latina*. Noticias CIELO. Recuperado el 23 septiembre del 2021 del sitio de Cielo laboral:

[http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2019/12/3\\_guido\\_noticias\\_cielo\\_n11\\_2019.pdf](http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2019/12/3_guido_noticias_cielo_n11_2019.pdf)

Gourley, R. (2021). *Derechos laborales en la Américas*. Obtenido de:

<https://theglobalamericans.org/reports/derechoslaborales-americas/>

Ley 31131- *LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO* (09 de marzo 2021)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposicionespara-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>

Maldonado, O. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*. Universidad de Cuenca. Ecuador: Universidad de la Cuenca. Obtenido de:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>

Mbugua, D. (2020). *Influence of work environment on employee engagement*. Kenya: Kenya Methodist University. Obtenido de:  
<http://repository.kemu.ac.ke/bitstream/handle/123456789/924/DANIEL%20MBUGUA%20KAMANJA%20THESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orozco D., K. N. (2019) tesis "*Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018*". Obtenido de:  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prado C., C. (2020). *Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usuaría en el Sector Público: Un Estudio Exploratorio*. Repositorio de la Universidad Chile. Obtenido de:  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179520/Tesis%20-%20Caterina%20Prado.pdf?sequence=1>

Rivera L. O., & Yangali V., J. (2022) *Guía para la elaboración de la tesis. Enfoque cualitativo*. Obtenido de:

<https://www.uwiener.edu.pe/wp-content/uploads/2022/09/guia-elaboracion-tesis-cualitativo-1.pdf>

Ruíz Gómez, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Repositorio de la Universidad del Pacifico. Obtenido de:

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soza J. & Herrera M. (2022). *El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú*. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 74-85. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005>

Sandoval, H., & De La Cruz, G. (2019). *Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano*. *Revista Prolegómenos*, (22), 44.

DOI: <https://doi.org/10.18359/prole.3101>

Saavedra León, J. (2018), Tesis de Maestría: " *Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*". Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32689/saavedra\\_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32689/saavedra_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santiago R., A. (2018). *Influence of employee benefits on employee satisfaction*. Africa: United Satated International University. Obtenido de:

<http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3621/ABEL%20SANTIAGO%20ROBLES%20MBA%202018.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Sinnappan, T. (2017). Working environment and its influence on employees *performance*: a case study of an oil and gas vendor company. Malasya: University Tunku Abdul Rahman. Obtenido de:  
<http://eprints.utar.edu.my/2623/1/Final.pdf>

Servicio de Administración Tributaria de Trujillo -SATT (2023). Disponible en:  
<https://www.satt.gob.pe/>

SERVIR (2021, Septiembre 26). *El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma*. Obtenido de:  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-serviciocivil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>

SERVIR. (2021). *Los Regímenes Laborales en el Perú. Trujillo: Repositorio Institucional UPN*. Obtenido de:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25523>

Valdeiglesias, C. (2018). *Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú*. Dialnet, pp. 163-170.  
DOI: ISSN: 2521-5280

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA*. Managua: Universidad Nacional de Nicaragua. Obtenido de:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>



## ANEXOS

### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

**Tabla 4:** Tabla de categorización

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
REGÍMENES LABORALES	Son normas relacionadas sobre la contraprestación a los trabajadores. En nuestra relación tenemos el régimen D.L. 728- Privado (1991), reglamentado por la ley de Fomento del Empleo- entendiéndose por régimen laboral respecto de la actividad privada al conjunto de normas, instituido por derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Los empleados que están comprendidos también el ámbito público. Asimismo, el Régimen del DL N.º 1157-CAS. (2008 y modificaciones): Régimen de la contratación administrativa de servicios. (servir-2017)	REGÍMENES LABORALES	- Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991)  Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.	Art. 2  ART 3 y otros pertinentes
			Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones- 2011 D.S 0652011-PCM., DS 065-2011	Art.6  Art. 8  Art.13
CLIMA LABORAL	Para <b>Servir (2017)</b> , el clima laboral está encaminado a conservar u optimizar la forma de percepción y la satisfacción colectiva de los servidores civiles, en torno a la esfera del trabajo. El clima organizacional en referencia a su gestión alcanza su compromiso con la alta dirección para su perfeccionamiento, cálculo, estudio, la interacción de los resultados y el progreso de las técnicas de acción que lleven a mejorar el proceso.	CLIMA LABORAL	Aspectos Fisiológicos	contraprestación económica  Beneficios sociales
			Aspectos Sociales	Comunicación interna  Actividades sociolaborales.
			Aspectos Psicológicos	Buena relación  Reconocimientos Desarrollo profesional

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023"

Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Entrevistado: ANÓNIMO .....

Cargo/profesión/grado académico: .....

Institución: .....

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presenta 06 ítems, las cuales deberá responder con la verdad, ya que su respuesta es muy valiosa para el resultado de la investigación.

1. ¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ¿Cuáles son los beneficios del Régimen Laboral D.L. 728 y si se aplican en el SATT-Trujillo 2023?

.....

.....

.....

.....

.....

5. ¿Cuáles son beneficios del Régimen Laboral D.L.1057 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023?

.....

.....

.....

.....

.....

6. ¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

### Anexo 2

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación denominado "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CASANOVA GODOY, VICENTE MARTÍN		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA OFICINA DE RECLAMOS Y DEVOLUCIONES		
Institución donde labora:	SATT		
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.		



#### 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:	Guía de Entrevista
Autora:	Paola Lisset Gálvez Miranda
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Formato: digital o impreso (Email, WhatsApp)
Tiempo de aplicación:	tiempo estimado 20min.
Ámbito de aplicación:	Oficinas administrativas del SATT-2023.
Significación:	En la presente entrevista se han trazado preguntas de modo abierto, teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de cada una de las categorías de estudio.

#### 4. Soporte teórico

Escala/área	Categorías/ variables	Subescala/ subcategoría (dimensiones)	Definición
Guía de entrevista	<b>Regímenes laborales</b>	Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.  Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	Son normas relacionadas sobre la contraprestación a los trabajadores. En nuestra relación tenemos el régimen D.L. 728- Privado (1991), reglamentado por la ley de Fomento del Empleo- entendiéndose por régimen laboral respecto de la actividad privada al conjunto de normas, instituido por derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Los empleados que están comprendidos también en el ámbito público. Asimismo, el Régimen del DL N.º 1157-CAS. (2008 y modificaciones); Régimen de la contratación administrativa de servicios. (servir-2017)
	<b>Clima Laboral</b>	Aspectos Fisiológicos Aspectos Sociales Aspectos Psicológicos	Para Servir (2017), el clima laboral está encaminado a conservar u optimizar la forma de percepción y la satisfacción colectiva de los servidores civiles, en torno a la esfera del trabajo. El clima organizacional en referencia a su gestión alcanza su compromiso con la alta dirección para su perfeccionamiento, cálculo, estudio, la interacción de los resultados y el progreso de las técnicas de acción que lleven a mejorar el proceso.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la entrevista para ser aplicado en el trabajo de investigación "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", elaborado por Paola Lisset Gálvez Miranda, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.





<b>RELEVANCIA</b> A El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente**

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Categorías del instrumento: Regímenes Laborales y Clima Laboral**

Primera dimensión:

- Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991)  
Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.
- Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011
- **Objetivos de la Dimensión: determinar las implicancias de estos regímenes.**
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT - Trujillo 2023.
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT - Trujillo 2023.
  - Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

INDICADORES	Ítem/ Preguntas	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.1057 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
	¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	

- Segunda dimensión:
  - Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos.
- **Objetivos de la Dimensión:**
  - Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023
  - identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.
  - Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.



INDICADORES	Ítem	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos	¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI  
42096662

.....  

**Dr. Vicente Martín Cordero Ovelo**  
**ABOGADO**  
 Registro CALL N° 11702

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CASANOVA GODOY, VICENTE MARTIN DNI 42098662	BACHILLER EN DERECHO  Fecha de diploma: 07/12/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASANOVA GODOY, VICENTE MARTIN DNI 42098662	MAGISTER EN GESTION PUBLICA  Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASANOVA GODOY, VICENTE MARTIN DNI 42098662	ABOGADO  Fecha de diploma: 22/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.



**Anexo 2**
**EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación denominado "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	ALIAGA VIZA, MARÍA ESTELA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.	
<b>Institución donde labora:</b>	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	


**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)**


<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de Entrevista
<b>Autora:</b>	Paola Lisset Gálvez Miranda
<b>Procedencia:</b>	Elaboración Propia
<b>Administración:</b>	Formato: digital o impreso (Email, WhatsApp)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	tiempo estimado 20min.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Oficinas administrativas del SATT-2023.
<b>Significación:</b>	En la presente entrevista se han trazado preguntas de modo abierto, teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de cada una de las categorías de estudio.

**4. Soporte teórico**

Escala/área	Categorías/ variables	Subescala/ subcategoría (dimensiones)	Definición
Guía de entrevista	<b>Regímenes laborales</b>	Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.  Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	Son normas relacionadas sobre la contraprestación a los trabajadores. En nuestra relación tenemos el régimen D.L. 728- Privado (1991), reglamentado por la ley de Fomento del Empleo- entendiéndose por régimen laboral respecto de la actividad privada al conjunto de normas, instituido por derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Los empleados que están comprendidos también el ámbito público. Asimismo, el Régimen del DL N.º 1157-CAS. (2008 y modificaciones): Régimen de la contratación administrativa de servicios. (servir-2017)
	<b>Clima Laboral</b>	Aspectos Fisiológicos Aspectos Sociales Aspectos Psicológicos	Para Servir (2017), el clima laboral está encaminado a conservar u optimizar la forma de percepción y la satisfacción colectiva de los servidores civiles, en torno a la esfera del trabajo. El clima organizacional en referencia a su gestión alcanza su compromiso con la alta dirección para su perfeccionamiento, cálculo, estudio, la interacción de los resultados y el progreso de las técnicas de acción que lleven a mejorar el proceso.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la entrevista para ser aplicado en el trabajo de investigación "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", elaborado por Paola Lisset Gálvez Miranda, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
 <b>COHERENCIA</b> 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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

**JNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

<b>RELEVANCIA</b> <b>A</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente**

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Categorías del instrumento: Regímenes Laborales y Clima Laboral**

Primera dimensión:

- Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.
- Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011
- Objetivos de la Dimensión: determinar las implicancias de estos regímenes.
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023.
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT - Trujillo 2023.
  - Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

INDICADORES	Ítem/ Preguntas	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.1057 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
	¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	

- Segunda dimensión:
  - Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos.
- Objetivos de la Dimensión:
  - Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023
  - identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.
  - Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INDICADORES	Ítem	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos	¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI

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.

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	ABOGADA Fecha de diploma: 02/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRIGO PERU
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 13/11/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRIGO PERU
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 30/03/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRIGO PERU
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/03/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRIGO PERU
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	BACHILLER EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 05/03/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRIGO PERU
ALIAGA VIZA, MARIA ESTELA DNI 18173078	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/16 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLJO PERU



**Anexo 2**

**EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación denominado "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	ALVARADO RUBIO, SUSAN ALEXANDRA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SUNAT, CAMARA DE COMERCIO.	
<b>Institución donde labora:</b>	SUNAT - INDEPENDIENTE	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

**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)


<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de Entrevista
<b>Autora:</b>	Paola Lisset Gálvez Miranda
<b>Procedencia:</b>	Elaboración Propia
<b>Administración:</b>	Formato: digital o impreso (Email, WhatsApp)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	tiempo estimado 20min.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Oficinas administrativas del SATT-2023.
<b>Significación:</b>	En la presente entrevista se han trazado preguntas de modo abierto, teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de cada una de las categorías de estudio.

**4. Soporte teórico**

Escala/área	Categorías/ variables	Subescala/ subcategoría (dimensiones)	Definición
Guía de entrevista	<b>Regímenes laborales</b>	Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.  Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	Son normas relacionadas sobre la contraprestación a los trabajadores. En nuestra relación tenemos el régimen D.L. 728- Privado (1991), reglamentado por la ley de Fomento del Empleo- entendiéndose por régimen laboral respecto de la actividad privada al conjunto de normas, instituido por derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Los empleados que están comprendidos también el ámbito público. Asimismo, el Régimen del DL N.º 1157-CAS. (2008 y modificaciones): Régimen de la contratación administrativa de servicios. (servir-2017)
	<b>Clima Laboral</b>	Aspectos Fisiológicos Aspectos Sociales Aspectos Psicológicos	Para Servir (2017), el clima laboral está encaminado a conservar u optimizar la forma de percepción y la satisfacción colectiva de los servidores civiles, en torno a la esfera del trabajo. El clima organizacional en referencia a su gestión alcanza su compromiso con la alta dirección para su perfeccionamiento, cálculo, estudio, la interacción de los resultados y el progreso de las técnicas de acción que lleven a mejorar el proceso.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la entrevista para ser aplicado en el trabajo de investigación "Implicancia de los Regímenes laborales en el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023", elaborado por Paola Lisset Gálvez Miranda, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
 <b>COHERENCIA</b> 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 bríndenos observaciones que considere pertinente**

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Categorías del instrumento: Regímenes Laborales y Clima Laboral**

Primera dimensión:

- Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.
- Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011
- **Objetivos de la Dimensión:** determinar las implicancias de estos regímenes.
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT- Trujillo 2023.
  - Determinar los beneficios de los Regímenes Laborales D.L.1057 y si se aplican en el SATT - Trujillo 2023.
  - Analizar la implicancia que los Regímenes laborales tienen en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023.

INDICADORES	Ítem/ Preguntas	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.728 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023? Decreto Legislativo N.º 728 -Régimen Privado (1991) Y TUO DEL D.L. 728 regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.	4	4	4	
	¿Cuáles son los beneficios de los Regímenes Laborales DL.1057 y si se aplican en el SATT, Trujillo 2023? Decreto Legislativo N.º 1057-CAS (2008 y modificaciones-2011 D.S 065-2011-PCM., DS 065-2011	4	4	4	
	¿Cree Ud., que los Regímenes laborales tienen implicancia en los trabajadores del SATT-Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	

- Segunda dimensión:
  - Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos.
- **Objetivos de la Dimensión:**
  - Identificar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023
  - identificar la relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023.
  - Determinar la relación entre el clima laboral y la contraprestación económica en el SATT, Trujillo 2023.





INDICADORES	Ítem	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Relevancia (1-4)	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos Fisiológicos, Aspectos Sociales, Aspectos Psicológicos	¿Cree Ud. que existe una buena relación entre el clima laboral y la comunicación interna del SATT, Trujillo-2023? ¿Por qué?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y las actividades sociolaborales que se dan en el SATT, Trujillo 2023?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que existe relación entre el clima laboral y la contraprestación económica por el trabajo realizado en el SATT, Trujillo 2023? ¿Por qué?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI

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.

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ALVARADO RUBIO, SUSAN ALEXANDRA DNI 76862874	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 20/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/03/2014 Fecha egreso: 20/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ALVARADO RUBIO, SUSAN ALEXANDRA DNI 76862874	ABOGADA Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ALVARADO RUBIO, SUSAN ALEXANDRA DNI 76862874	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/04/2021 Fecha egreso: 08/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 3: Carta de presentación y solicitud dirigida al SATT.



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 15 de junio de 2023

**CARTA N° 374-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Ms. Yider Vargas Alva

Gerente General

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE TRUJILLO - SATT

Presente. –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **PAOLA LISSET GÁLVEZ MIRANDA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"IMPLICANCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL CLIMA LABORAL DEL SATT – TRUJILLO, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la implicancia que existe entre los regímenes laborales y el clima laboral del SATT – Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente. –**



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.