



**Los regímenes laborales y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestro en Educación con mención en
Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Edgar Vicente Ruiz Alvarez

ASESOR

Mg. Héctor Raúl Santamaría Relaiza

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Perú – 2019

DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RUIZ ALVAREZ, EDGAR VICENTE

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LOS REGIMENES LABORALES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°06, 2017

Fecha: 12 de febrero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

VOCAL: Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobó por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Hijar la redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A nuestro Señor Hacedor, por permitir que llegue a este momento tan importante de mi formación profesional.

Agradecimiento

A los Docentes de esta Maestría, por su sabiduría y conocimiento, cuya experiencia profesional permitieron enriquecer mis estudios,

En especial a mis compañeros de este programa.

El autor.

Declaración de Autenticidad

Yo, **Edgar Vicente Ruiz Alvarez**, con DNI N° 09072578, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado: “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017”, para la obtención del grado académico de maestro en Educación con mención en Docencia y gestión educativas de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Los Olivos, 10 de junio del 2018.



Edgar Vicente Ruiz Alvarez
DNI N° 09072578

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis de posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presento el trabajo de investigación denominado: “**Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017**”, con el objeto de determinar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, durante el periodo 2017, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

El trabajo de investigación consta de siete capítulos: el primer capítulo lleva por título introducción, en él se describe la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos de la investigación; el segundo capítulo se titula método, en él se describe el diseño de investigación, las variables operacionales, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad y los métodos de análisis de datos; en el tercer capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos; en el cuarto capítulo mencionamos la discusión; en el quinto capítulo se dan las conclusiones; en el sexto las recomendaciones y finalmente se da por terminado el trabajo con las referencias consultada y los anexos.

El Autor

Índice

Carátula	i
Relación de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. Internacionales	17
1.2.2. Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Teorías relacionadas al régimen laboral	23
1.3.2. Teorías relacionadas al desempeño laboral	29
1.4. Formulación del problema	40
1.4.1. Problema general	40
1.4.2. Problemas específicos	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	41
1.6.1. Hipótesis general	41
1.6.2. Hipótesis específicas	41
1.7. Objetivos de la investigación	42
II. Método	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables y Operacionalización	46
2.3. Población y muestra	49

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	49
2.5.	Métodos de análisis de datos	52
2.6.	Aspectos éticos	52
III.	Resultados	53
3.1.	Resultados descriptivos	54
3.1.1.	Descripción de los resultados de la dimensión: Régimen laboral de la carrera de la administración pública	54
3.1.2.	Descripción de los resultados de la dimensión: Ley de la Reforma Magisterial	55
3.1.3.	Descripción de los resultados de la dimensión: Régimen de contratación administrativa de servicios	56
3.1.4.	Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral	57
3.1.5.	Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño interpersonal	58
3.1.6.	Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño organizacional	59
3.1.7.	Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño proactivo	60
3.2.	Prueba de hipótesis	61
IV.	Discusión	66
V.	Conclusiones	70
VI.	Recomendaciones	72
VII.	Referencias	74
	Anexos	78
	ANEXO A. Matriz de Consistencia	79
	ANEXO B. Cuestionario sobre regímenes laborales	80
	ANEXO C. Cuestionario sobre desempeño laboral	82
	ANEXO D. Alfa de Cronbach para las Variables	83
	ANEXO E. Documentos para validar los Instrumentos de Medición a través de Juicio de Expertos	85

ANEXO F. CAP Provisional Ugel 06 según R.D. N° 02633-2017	97
ANEXO G. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00002-2010-PI/TC	104
ANEXO H. Carta de solicitud de autorización de la investigación	123

Lista de Tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable regímenes laborales	46
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	47
Tabla 3.	Población de servidores públicos trabajadores de la UGEL N° 06, durante el año 2017	48
Tabla 4.	Expertos validadores de los cuestionarios aprobados	49
Tabla 5.	Alfa de Cronbach para la Variable: Regímenes laborales	50
Tabla 6.	Alfa de Cronbach para la Variable: Desempeño laboral	50
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de la administración pública	53
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de la Ley de Reforma Magisterial	54
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de contratación administrativa de servicios	55
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral	56
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño interpersonal	57
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño organizacional	58
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño proactivo	59

Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	43
Figura 2. Distribución porcentual del régimen laboral de la carrera de la administración pública	53
Figura 3. Distribución porcentual del régimen laboral de la Ley de Reforma Magisterial	54
Figura 4. Distribución porcentual del régimen de contratación administrativa de servicios	55
Figura 5. Distribución porcentual de desempeño laboral	56
Figura 6. Distribución porcentual del desempeño interpersonal	57
Figura 7. Distribución porcentual del desempeño organizacional	58
Figura 8. Distribución porcentual del desempeño proactivo	59

Resumen

En la presente investigación, versada sobre los regímenes laborales y su desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, cuyo objetivo determinó la relación significativa entre ambas variables y entre las dimensiones de las mismas, siendo la mayor relación la que se origina entre dichas variables con una relación moderada de $r = 0,592$; obteniéndose correlaciones ligeramente menores y moderadas entre las dimensiones de los regímenes laborales con la variable Desempeño laboral.

Se utilizó el método es hipotético deductivo porque parte de planteamientos generales hacia particulares o específicos e hipotético. El tipo de investigación es básico, debido a que se está estudiando los conceptos de los regímenes laborales y del desempeño para los trabajadores de la UGEL N°06 de Lima, habiéndose considerado para el estudio a todos los trabajadores de dicha UGEL: 216 trabajadores.

Finalmente, la presente investigaciones es de alcance correlacional, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de los regímenes laborales con la variable de desempeño laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se ha cuantificado cantidades, contabilizándolas, tabulándolo y graficándolo, del que se ha obtenido conclusiones en función o información numérica o cuantitativa.

Palabras claves: Regímenes laborales, desempeño laboral, carrera administrativa, contratación administrativa de servicios y reforma magisterial.

Abstract

In the present investigation, versed on the labor regimes and their labor performance of the workers of the UGEL N ° 06 during the year 2017, whose objective determined the significant relation between both variables and between the dimensions of the same, being the greater relation the that originates between said variables with a moderate relation of $r = 0.592$; Slightly minor and moderate correlations were obtained between the dimensions of the labor regimes with the variable Work performance.

We used the hypothetical deductive method because it starts from general approaches to particular or specific and hypothetical. The type of research is basic, due to the fact that the concepts of labor regimes and performance for the workers of UGEL No. 06 in Lima are being studied, and all the workers of said UGEL have been considered for the study: 216 workers.

Finally, the present investigation is of correlational scope, because in a first moment the dynamics of each of the study variables has been described and characterized. Next, the degree of relationship of the variables of the labor regimes with the labor performance variable has been measured. The focus of the research is quantitative, due to the quantification of quantities, accounting for them, tabulating them and graphing them, from which conclusions have been obtained in terms of function or numerical or quantitative information.

Keywords: Labor regimes, job performance, administrative career, administrative contracting of services and teacher reform.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

Administrar a las personas profesionales o personal que labora en una Institución, es laborioso observado desde todo punto de vista, por lo mismo que cada profesional tiene su peculiaridad, el que tendrá que adaptarse de acuerdo a las exigencias de las situaciones.

Así en España, la administración y gestión pública está constituida por tres niveles primordiales, vinculadas y regidas por sus normativas correspondientes, cuyas hegemonías son relevantes y coherentes al desarrollo de su sociedad. Si bien las Leyes de España se delimitan capitalmente por lo que dispone la Constitución Española y el Estatuto de los trabajadores, de acuerdo a los datos más recientes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – en adelante INSHT- del 2007, relativos a España, un gran número de personas están habitualmente sometidas a factores psicosociales adversos en su entorno laboral (VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Paoli y Merllié, 2005). Debido a su peculiar evolución en esta materia, la casuística española resulta de un particular interés para el análisis de los efectos de los contratos sobre el mercado laboral, sobre todo por su incidencia en el desempeño laboral.

México, por su parte cuenta con una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (última reforma publicada DOF 03-05-2006), pero también este país tiene una nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, publicada en la Gaceta del Gobierno, el 23 de octubre de 1998, y que en su art. 1º, dice: "Esta Ley de orden público e interés social, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre los Poderes Públicos del Estado y los Ayuntamientos, y sus respectivos servidores públicos. Igualmente, se regulan las relaciones de trabajo entre los Tribunales Administrativos, los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal y sus servidores públicos"; es decir, en el país de México, la administración y gestión pública está integrada vinculadas y regidas por sus normativas correspondientes, cuyas hegemonías son relevantes y coherentes al desarrollo de su sociedad.

Se advierte entonces que su administración pública cuenta con dos regímenes laborales, los que traen juntos una serie de derechos y de obligaciones, distintos para cada uno; diferencia que permite preguntarse por el desempeño laboral de sus trabajadores.

En la actualidad, en el Perú existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, de acuerdo al Servicio Civil Peruano; régimen general: con carrera (Decreto Legislativo N° 276, en 1984) y sin carrera con vínculo laboral (régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728, en 1991, y contratación administrativa de servicios – CAS, Decreto Legislativo N°1057, en 2008, y en 2012), lo cual, conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

Efectivamente, desde que se fomentó la flexibilidad del empleo público y la modernización institucional, a través de la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se cerró el ingreso a la carrera administrativa, se habilitó la utilización en el ámbito público el régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728) y se propagó la modalidad de Servicios No Personales, lo que trajo consigo que, a diciembre del año 2007, se tuviera a 150,884 trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios no personales (SERVIR “Estadísticas de personal del Estado Peruano 2007: Resultados y análisis de consistencia de la información”) según Díaz, Ñopo y Jaramillo, (2007), peor aún, al 2016, que los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se vieron disminuidos en sus derechos laborales aun cuando realizan las mismas labores y poseen las mismas obligaciones, resultando no sólo atentatorio a sus derechos de igualdad y dignidad, sino uno de los principales motivos de desvinculación con sus empleadores, por la falta de posibilidades de ascenso, promoción y mejoras remunerativas, de acuerdo al estudio de GRADE 2007.

Aproximadamente en el año 2016, dentro del marco del proceso de aumento de remuneraciones en el Ministerio de Educación, en concreto, de la

UGEL N° 06, que se dió en el último semestre del año 2016 y que responde a la implementación de políticas remunerativas, algunos trabajadores de la UGEL N°06 fueron favorecidos con este aumento, por estar laborando en el régimen CAS.

Hoy en día, en la UGEL N° 06 se espera que el funcionamiento sea más articulado y coordinado con las demás instituciones pares y con vinculación directa con el MINEDU; más aún no se tenía claridad sobre el tratamiento adecuado para los colaboradores de los regímenes laborales habituales, por lo que el autor considera necesaria investigar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de sus trabajadores.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Internacionales.

Ramírez (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis Doctoral), Universidad Autónoma de Madrid, España; que tuvo como objetivo fundamental aportar evidencia empírica acerca de la amplitud e intensidad de la relación entre diseño del trabajo y desempeño laboral individual, constituyéndose quizá en la primera tesis que toca estas dos variables en forma conjunta. Utiliza un diseño de tipo ex post facto que según Kerlinger (1984) es una búsqueda sistemática y empírica en la que el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o porque eran intrínsecamente no manipulables. Utiliza como herramienta el cuestionario en la escala Likert. Argumenta que es una estructura de naturaleza multidisciplinaria por lo que es posible segmentarlo operativamente en cuatro partes independientes pero complementarias a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo; lo que evidencia la complementariedad y aspectos colaterales a considerar.

Urdaneta (2013) en su estudio *Relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio*, Universidad Privada del Municipio Maracaibo, Venezuela,

investigación de tipo correlacional, descriptiva, y diseño no experimental transeccional. Tuvo una población conformada por 7068 empleados de los cinco principales bancos y la muestra por 50 sujetos, a los cuales se les aplicó un cuestionario diseñado bajo el modelo de la escala de actitudes de Likert, con un total de 51 ítems, los cuales determinaron como resultado que existe una correlación significativa entre ambas variables, ya que a medida que exista un mejor desempeño laboral, los empleados ofrecen una mejor calidad del servicio. Permittiendo sugerir que la capacitación sea una herramienta elemental y fundamental para proponer un servicio de calidad y de referencia; implicando naturalmente conceptos que se refieren a actualizar al personal de una determinada institución.

Enríquez (2014) estudio el *Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México*, (Tesis de Maestría), Universidad de Chile, Santiago; el problema de investigación fue; el grado de motivación ¿es predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México?, la hipótesis; el grado de motivación, es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, la población consistió en 164 colaboradores de tres centros del instituto de visión; los resultados; Se encontró una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, Los resultados de la investigación mostraron que existe una influencia significativa del grado de motivación en el nivel de desempeño según varios aspectos demográficos como la edad, género, antigüedad; de acuerdo a los resultados de la investigación se pudo comprobar que no importa el género, la edad y la antigüedad, los empleados se ubican en un nivel de desempeño muy bueno a excelente; los resultados que se arrojaron para esta variable demográfica evaluada, fue que tanto hombres como mujeres se autoevaluaron en forma similar: pueden trabajar sin supervisión continua, se comunican con el público en general con respeto, aplican los procedimientos establecidos por el departamento, utilizan eficientemente el área de trabajo, tratan al público con

amabilidad, cumplen con las políticas de la institución y realizan el trabajo con agrado.

Torres-Vázquez (2016) trabajo *El régimen jurídico de la seguridad social del deportista trabajador en Cuba. Desafíos y Perspectivas*. (Tesis en Maestría), Universidad de Oriente, Cuba; como parte de la culminación de estudios de la Segunda Edición de la Maestría en Derecho Laboral y de Seguridad Social impartida en la Universidad de Oriente -UO, Santiago de Cuba. La investigación, cuyo objetivo general fue la fundamentación de la necesidad del perfeccionamiento del régimen jurídico de la seguridad social del deportista-trabajador en Cuba, permitió identificar las principales tendencias en el Derecho comparado, particularmente en el área iberoamericana (Argentina, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Uruguay y Venezuela, así como en España), de la regulación jurídica de la seguridad social de los deportistas tanto en el régimen aficionado como en el profesional. De ahí que se relacione inobjetablemente con los propósitos fundacionales de la Red Iberoamericana de Investigadores en Derecho y Gestión del Deporte - RIIDGD, al contribuir a la solución de los principales problemas y conflictos que se verifican en el escenario deportivo iberoamericano desde el punto de vista organizacional y jurídico, afirmando con ello el impacto y pertinencia necesarios de las investigaciones desarrolladas por sus investigadores, lo que evidencia la complementariedad y aspectos colaterales a considerar, implicando naturalmente conceptos que se refieren a actualizar al personal de una determinada institución.

Ponce (2014) en su investigación *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Lima; cuyo objetivo fue el de determinar cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público. Para tal objetivo, la investigación utilizó diferentes métodos de análisis, como el deductivo, inductivo y empírico. La conclusión arribada fue que casi la totalidad de los servidores públicos no ingresa por merecimiento de méritos, sin embargo la mayoría de estos sí cuenta con conocimientos y experiencias para

el puesto; otras de las conclusiones arribadas es de que, en la mayoría de los casos, los vacíos de capacitación del servidor público son atendidos; y finalmente también arribó a la conclusión de que los servidores obtuvieron calificaciones de desempeño diversas.

1.2.2. Nacionales.

Beltrán (2013) en su trabajo *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*, (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima; tuvo como objetivo demostrar la existencia de una deficiente regulación en la contratación pública de personal en Perú, haciendo un análisis de las distintas normas de contratación en el sector público. Concluye que, desde los años ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes de presupuesto impusieron limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales de presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de Carrera Administrativa, lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales, dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276). Asimismo, dentro de este proceso de cambio se fue diluyendo el concepto de "Carrera Administrativa" y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales; es decir que se diluyó la posibilidad de capacitarse de manera calificada y se inhibió o cercenó la posibilidad de que se capacite al personal de las entidades públicas, debido a la dificultad en las capacitaciones, disminuyendo por inercia la posibilidad de contar con personal más calificado y con las condiciones idóneas, para brindar un servicio de calidad a los usuarios de los servicios públicos, lo que evidencia la complementariedad y aspectos colaterales a considerar, implicando naturalmente conceptos que se refieren a actualizar al personal de una determinada institución.

Vivanco y Bellido (2014) en su estudio *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014*, (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Lima; empleó el método hipotético deductivo y utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la muestra censal consideró toda la población constituida por 76 trabajadores, aplicó las herramientas: Test sobre Estrés, el cual estuvo constituida por 20 ítems en la escala tipo Likert (muy poco, poco, medio, bastante, mucho) y el Test de desenvolvimiento Laboral, el cual estuvo constituido por 44 ítems, en la secuencia habitual del protocolo de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). La investigación concluye en que existe evidencia para el estudio del Estrés con la actividad laboral para afirmar que: El estrés se vincula considerablemente con el desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el año 2014, habiéndose calculado un coeficiente de correlación estadígrafo Rho de Spearman de -0.584 lo que implica un nivel de correlación intermedia, de acuerdo a los valores habituales utilizados para asignar el valor o el rango de valores al que pertenece dicha correlación.

Gutiérrez y Dionicio (2014) en su trabajo *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*, (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Lima; utilizó el tipo de investigación de naturaleza sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental, descriptivo, correlación transversal. Analizándose a una población de 88 trabajadores de la Oficina Regional de Lima del Instituto Nacional Penitenciario en el 2013, siendo la muestra de 72 colaboradores, obteniendo como resultados, que los regímenes laborales están relacionados directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Lima del Instituto Nacional Penitenciario. De la naturaleza del resultado se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa con un valor de 0,525 “correlación positiva media”, en que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el

desempeño laboral en opinión de los empleados públicos de la Oficina Regional de Lima del Instituto Nacional Penitenciario, con un nivel de confianza del 95%, lo que demuestra una actividad de complementariedad y aspectos colaterales a considerar, implicando naturalmente conceptos que se refieren a actualizar al personal de una determinada institución.

Oliva (2017) en su estudio *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera*, (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima; para optar el grado académico de: Maestro en gestión pública. La presente investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera -HVLH*, tiene como objetivo general; describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominantemente cuantitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 130 de una población de 825 colaboradores. En cuanto a la muestra se consideró muestra aleatoria distribuidas o agrupadas en tres grupos; los trabajadores asistenciales, administrativos y profesionales estando bien representados en el estudio cada uno de los grupos. Los datos recogidos se incorporaron al programa computarizado del software Programa de Estadística SPSS-22, luego presentados como gráficos respecto de los cuales se formularon apreciaciones, que fueron calificadas e interpretadas, dando lugar a los resultados los cuales se usaron para describir lo previsto en los objetivos propuestos tanto específicos como el general. De acuerdo a las conclusiones, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, dichas variables se encuentran relacionados positiva y significativamente. Según los resultados obtenidos los trabajadores se encuentran con nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, sin embargo en desempeño laboral están en el nivel poco eficiente.

Asencios (2017) en su trabajo *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016*, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del Régimen Laboral N°276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Palabras claves: Gestión del talento humano, reclutamiento y selección, competencias laborales, compensación y motivación, y desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Régimen laboral

Según Espinal (2000) menciona que en la gestión administrativa de personal, los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz: La situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las

partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo (p.9).

En el mencionado libro se hace alusión a los actividades vinculadas al personal con respecto a su situación laboral y las normativas correspondientes, tanto a nivel de derechos, actividades tentativas u opcionales y obligatorias con respecto a la naturaleza de dicho contrato; asimismo a lo vinculado a las labores específicas con respecto al tratamiento con respecto a la persona natural y jurídica, lo que en la actualidad tiene una diferencia muy marcada con respecto al tratamiento contable.

Dimensiones de los regímenes laborales.

Dimensión 1: La carrera administrativa.

A tenor de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276 “La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

La carrera administrativa está regulada por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios. La

carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de que usualmente son conocidos por los interesados, o si es que tuviesen dificultades en conocer, ellos podrán sociabilizarse o conocer tanto sus ventajas, desventajas; o beneficios y situaciones controvertidas, las que pueden conocerlo mediante informaciones en línea.

Aro (2012) sostuvo que el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, tiene como principal antecedente al Decreto Ley N°11377. Entre sus aspectos relevantes podemos mencionar algunos de ellos:

- a) Los principios fundamentales de la carrera administrativa.
- b) Su ámbito, estructura y campo de aplicación.
- c) Los procesos de selección, evaluación, capacitación y promoción en base al mérito.
- d) El derecho a estabilidad.
- e) Los derechos, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades.
- f) El derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- g) El sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios sociales.
- h) El régimen disciplinario y la justicia administrativa.
- i) La seguridad y el bienestar social

El aún vigente Decreto Legislativo conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos estables. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Dentro de sus principios destacan la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, la retribución justa y equitativa regulada por un sistema único homologado, la Administración Pública, la cual, constituye una sola institución para la carrera.

La carrera administrativa comprende catorce (14) niveles remunerativos, correspondiéndole al grupo profesional los ocho (8) niveles superiores; al grupo técnico diez (10) niveles, comprendidos entre el tercero y duodécimo; y al grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores. Asimismo, se determina que para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida, los méritos individuales adecuadamente evaluados y el tiempo de permanencia en el nivel.

Con esta norma también se crearon el Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales del Servicio Civil, reemplazando al Consejo Nacional del Servicio Civil, en supervisión del sistema administrativo del empleo público” (p.92-93).

Organización de la carrera administrativa.

Los grupos ocupacionales y los niveles son los elementos básicos que ordenan el desarrollo de la carrera administrativa, cuya estructura se encuentra regulada en el Título I de la Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. Los cargos no forman parte de la carrera administrativa, por lo que no existen los cargos de carrera; es decir que los cargos son independientes a la carrera y exentos a ello, pues los cargos que en ocasiones anteriores eran cargos de confianza, en la actualidad son cargos que en la mayoría de ocasiones se los obtiene mediante convocatorias públicas, los que se encuentran normados en la Ley de la carrera administrativa.

Dimensión 2: Ley de Reforma Magisterial.

La Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial en su Décimo Sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final deroga la Ley N°24029 - Ley del Profesorado, Ley N° 25212 – Prorrogan la Ley del Profesorado, Ley N° 26269 - Aprueban Ley que regula el acceso al cargo de Director de los Centros o Programas Educativos de Gestión Estatal, Ley N° 28718 – Ley que modifica el Artículo 1º de la Ley N°26269, Ley que regula el acceso al cargo de Director de

las Instituciones Educativas de Gestión Estatal, Ley N° 29062 - Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial; y, Ley N°29762 - Ley que incorpora los cargos de Director Regional de Educación y Director de Unidad de Gestión Educativa Local a la Carrera Pública Magisterial y modifica el proceso de ingreso. Modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial Decreto supremo N° 005-2017-MINEDU.

Dimensión 3: De la Contratación Administrativa de Servicios.

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS está normado por el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado el 27 de junio de 2008, y su reglamento, promulgado en 2008 (modificatoria promulgada en 2011). Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley N° 29849, se estableció la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad. En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. De acuerdo con su reglamento, el régimen CAS no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los siguientes casos:

- Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos.
- Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado.
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Contratos de modalidades formativas.

Aro (2012) refiere que: Al proceso que viene realizándose en el Perú desde junio de 2008, respecto a la aplicación del Régimen de

Contratación Administrativa de Servicios CAS, el mismo que, de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios que en su artículo 1º señala que este regula un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública; el mismo que es de naturaleza temporal y transitoria, válida o vigente hasta que venza el plazo indicado en dicho contrato (p. 35).

Dicha norma establece como parte del contenido del contrato “administrativo de servicios”(artículo 6º, incisos 1 a 4): Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana, veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana; quince (15) días calendarios continuos de descanso por año cumplido; afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

Como se dará cuenta posteriormente el CAS vendría a sustituir, en gran parte, al Régimen de los Servicios No Personales, en adelante SNP, un sistema de contratación de personal en la Administración Pública de carácter perverso que no reconocía ningún derecho laboral a los servidores sujetos a ello.

Como se observará esta norma sólo reconoce algunos derechos laborales y los que reconoce, los otorga en forma parcial, por lo que se le considera a estos trabajadores como de segunda categoría, si lo comparamos con los trabajadores sujetos al régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N°276) y al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N°728).

Respecto a ello, el Tribunal Constitucional recién se ha pronunciado, el 7 de setiembre del 2010, con la Sentencia recaída en el Expediente N°00002-2010PI/TC, proceso de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N°1057 que regula el “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” y el Fallo Aclaratorio del

11 de octubre del 2010. Mucho antes ya se habían pronunciado la Defensoría del Pueblo, el Poder Judicial y la Comisión de Trabajo del Congreso de la República. Con respecto a este régimen muchos especialistas en la materia se han pronunciado a favor y en contra, retomando con ello el viejo debate entre los que avalan el modelo Estatutario Unilateralista (Derecho Administrativo) y los que defienden el modelo Contractualista Bilateral Derecho Laboral), en la relación Estado – servidores públicos.

Organización del régimen de contratación administrativa de servicios.

Según el Exp. N° 002-2010PI/TC, el CAS debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal y constitucional. Al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley N° 29849, establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Código de Ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. En cuanto a la distribución según grupo ocupacional, la mayoría de servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenece a los grupos ocupacionales técnicos y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y funcionarios (2%).

1.3.2. Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El desempeño cívico constituye el objeto de este artículo, y más específicamente la adaptación de la escala utilizada por Coleman y Borman para investigar la estructura del dominio (Coleman y Borman, 2000). El desempeño cívico se define como la realización de un conjunto de conductas discrecionales que, generalmente, no forman parte del rol formal y que no son reconocidas directa o explícitamente en los sistemas de compensación.

Chiavenato, I. (2004) sostuvo que el desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, y que este desempeño es extremadamente situacional y varía de una persona a

otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influye. También expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (p.198).

Organ y Paine, (1999) señalan con respecto al desempeño laboral es quizá el constructo más importante en el campo de la Psicología Industrial, del Trabajo y de las organizaciones, así como en diferentes disciplinas afines comprometidas con el estudio del comportamiento humano en el trabajo.

Sonnentag (2008) sostiene que las organizaciones necesitan individuos con alto nivel de desempeño para alcanzar así sus metas, entregar sus productos y servicios y, finalmente, para lograr una ventaja competitiva sostenible en su entorno. El desempeño también es importante para el individuo. El logro de las tareas y el desempeño de alto nivel pueden ser una importante fuente de satisfacción personal. Un bajo desempeño, sin alcance de metas, puede ser experimentado con frustración, insatisfacción y más aún, como fracaso personal (p. 56).

Al respecto, Robbins (2004) vincula “El desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo” (p. 36).

Por su parte, Faria (1995) consideró “El desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p. 69). En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la

persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Araujo y Guerra (2007) señalaron que “El desempeño laboral se puede definir, siguiendo a Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p.48).

Chiavenato (2009) afirmó que actualmente no se está interesado en el desempeño general, sino en el desempeño del puesto y en el comportamiento de la persona que lo ocupa. El desempeño laboral es situacional, ya que varía de una persona a otra y también depende de numerosos factores condicionantes que influyen de manera significativa. El valor de las recompensas y la percepción de estas dependen de la dedicación personal, determinan la capacidad del esfuerzo individual que el trabajador está dispuesto a realizar en su puesto de trabajo. Este esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del rol que desempeñará. De este modo, el desempeño laboral está influenciado por todas las variables mencionadas con anterioridad (p.105).

Objetivos de la evaluación del desempeño.

Cuevas (2011) indicó que el objetivo principal de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo y de manera general con la organización, que por medio de esta evaluación se establecerá si el trabajador está cumpliendo con los objetivos del puesto y de la organización en sí; es decir, que de acuerdo a Cuevas, la evaluación es importante porque simultáneamente se mide al trabajador, también se mide la forma como este está contribuyendo con su Institución, debido a que lo que él haga sumará o contribuirá considerablemente con su institución (p.59).

La evaluación de desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y específica respecto al comportamiento funcional del trabajador. Se debe de realizar una investigación más profunda y de esta manera encontrar las causas y tanto el evaluado como el evaluador deben de llegar a un común acuerdo.

Chiavenato (2009) planteó “Que si existe una modificación en el desempeño del evaluado, este no sólo debe de conocer el cambio planeado, sino también de modificarlo. Además debe de recibir una realimentación adecuada, logrando así reducir disconformidades relativas a su actuación en la organización” (p. 63).

La evaluación de desempeño es un instrumento que permite mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico, la evaluación de desempeño pretende alcanzar los siguientes objetivos intermedios:

- Detección de necesidades de capacitación.
- Trabajador idóneo al puesto.
- Políticas de promoción, ascensos y rotaciones.
- Crear programas de incentivos salariales por un buen desempeño.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados.
- Autoperfeccionamiento de los empleados.
- Información básica y necesaria para la investigación de recursos humanos.
- Valoración del potencial y productividad de los empleados.
- Incitación para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Realimentación de información al trabajador.

En resumen, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres frases:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar la valoración individual de cada trabajador.

- Permitir que los recursos humanos se consideren como una importante ventaja competitiva de la organización, y cuya productividad puede desarrollarse de acuerdo a la forma de administración.
- Ofrecer a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva, tomando en cuenta los objetivos organizacionales y los objetivos personales de cada uno de los miembros.

Beneficios de evaluación del desempeño

Cuando un programa de evaluación de desempeño se planea, coordina y desarrolla de manera correcta, genera beneficios de corto, mediano y largo plazo. Según Chiavenato (2009) los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

a) Beneficios para el gerente

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de sus subordinados, contar con un sistema de medición capaz de anular la subjetividad.
- Proporcionar mecanismos que puedan mejorar el estándar de desempeño de sus trabajadores.
- Comunicarse con sus trabajadores para hacerles comprender que la evaluación de desempeño es un proceso que les permitirá saber cómo está su desempeño en la organización y que no es un medio que obstaculice su desempeño en el puesto de trabajo.

b) Beneficios para la persona.

- Conocer los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer los puntos fuertes y puntos a mejorar de su evaluación y de esta manera saber cuáles son las expectativas que tiene su jefe directo en cuanto a su desempeño y comportamiento en la organización.
- Conocer las medidas que el jefe tomará a partir de los resultados de la evaluación y las que el propio colaborador debe tomar por cuenta propia, con el fin de mejorar su desempeño.

- Hacer una autoevaluación en cuanto a su desarrollo y comportamiento.

c) Beneficios para la organización.

- Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado.
- Identificar a los trabajadores que necesitan perfeccionarse o ajustarse en determinadas áreas de actividad y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ser ascendidos o transferidos.
- Ofrecer oportunidades a los colaboradores, al incitar la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

¿Quiénes deben involucrarse en las evaluaciones?

Según Morales y Velandia (1999) señalan que la evaluación se debe de llevar a cabo con aquellas personas que son cercanas a los colaboradores y éstas deben de tener la capacidad para traducir las observaciones en cuanto a su desempeño en su puesto de trabajo y de manera general:

- El jefe directo: es el tradicional evaluador, debido que es quien está trabajando directamente con sus subordinados.
- Los clientes: algunas empresas consideran la importancia de que los clientes externos e internos evalúen a los trabajadores, ya que son ellos quienes reciben directamente los servicios o productos brindados por el evaluado.
- El trabajador: los mismos evaluados realizan una autoevaluación en cuanto a su desempeño y comportamiento, pero también escucha y comenta lo que su jefe dice para conocer sus debilidades y puntos de mejora según el resultado de su evaluación.
- Compañeros: todos los colaboradores que trabajan alrededor pueden evaluar al evaluado, ya que tienen capacidad de percibir la contribución individual y al equipo, de esta manera se logra una mayor objetividad en la evaluación.

- Los subalternos, estos pueden presentar información importante en la evaluación del trabajador. La desventaja es que puede ser una oportunidad para vengarse o sesgar las calificaciones por miedo a posibles represalias del jefe.
- La evaluación de 360°: consiste en tomar datos proporcionados por diversos medios, personas que tengan un contacto directo, interés o se vean afectados por el rendimiento del evaluado. Este método brinda información más completa del trabajador, generando con ello altos niveles de confianza en el proceso (p.55).

Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

La creación y la implementación de la evaluación de desempeño varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema de acuerdo a las necesidades y características que poseen (Chiavenato, 2009). El citado autor asegura que se puede emplear y crear varios sistemas de evaluación del desempeño, siempre y cuando se tomen en cuenta las características que presenta el personal implicado, para que el método utilizado brinde buenos resultados. Es una herramienta que recopila información y datos que se pueden registrar, procesar y canalizar para mejorar el desempeño en las organizaciones.

Mencionaremos los siguientes principales métodos de evaluación del desempeño:

a. Método de escalas gráficas.

Este método presenta factores ya definidos y graduados que miden el desempeño de las personas. Utiliza un cuestionario de doble entrada en donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño y las columnas verticales representan los grados de variación de tales factores. Dichos factores se seleccionan y se escogen para definir las cualidades que se pretende evaluar en las personas. Cada factor se describe

de forma simple y sencilla. Cada uno se dimensiona de modo que plasme desde un desempeño débil o insatisfactorio hasta uno óptimo o excelente.

Ventajas del método de escalas gráficas.

- Es un instrumento de evaluación fácil de entender y sencillo de aplicar.
- Posibilita una visión completa y resumida de los factores de evaluación, es decir, las características del desempeño más importantes para la empresa y la situación de cada trabajador ante ellas.
- El registro de la evaluación no es muy complicado para el evaluador, ya que la misma evaluación simplifica el trabajo.

Desventajas del método de escalas gráficas.

- El evaluador se debe ajustar al instrumento y no ajustarse a las características de la persona evaluada, lo cual no brinda flexibilidad al evaluador.
- Está sujeto a distorsiones e interferencias personales de los evaluadores, es decir que el evaluador califica al colaborador con un juicio personal y no de carácter profesional.
- Esta evaluación tiende a ser rutinaria y a estandarizar los resultados de las evaluaciones.
- Para corregir distorsiones se necesitan procedimientos matemáticos y estadísticos, así como también la influencia personal de los evaluadores.
- Tiende a presentar resultados exigentes de todos los evaluados.

b. Método de elección forzada.

Este instrumento está realizado en base a frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Se elabora un bloque conformado por dos, cuatro o más frases, y el evaluador debe elegir sólo una o dos de las que más represente el desempeño del trabajador.

Ventajas del método de elección forzada.

- Brinda resultados confiables y libres de opiniones subjetivas y personales.
- Su aplicación es sencilla y no necesita una preparación previa de los evaluadores.

c. Método de investigación de campo.

Se basa en la realización de entrevistas con un especialista en evaluación y con el jefe inmediato, con el fin de evaluar el desempeño de cada subordinado, recopilando las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones. Permite también la posibilidad de planear en conjunto con el jefe inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

Ventajas del método de investigación de campo.

- Cuando está precedido de dos etapas preliminares que abarcan el análisis de la estructura de puestos y el de las aptitudes y calificaciones profesionales necesarias, permite al supervisor una profunda visualización no sólo del contenido de los puestos bajo su responsabilidad, sino también de las habilidades, las capacidades y los conocimientos exigidos.
- El especialista está altamente capacitado para brindar asesoría y preparación al jefe inmediato para la evaluación del personal.
- La evaluación se considera una herramienta profunda imparcial y objetiva, lo cual, permite detectar las causas, el comportamiento y las dificultades del colaborador.
- Permite desarrollar planes para anular los obstáculos y mejorar el desempeño. Se considera un método completo.

Desventajas del método de investigación de campo.

- El costo es alto por la participación de un especialista en la evaluación.
- El proceso es retardado ya que las entrevistas se realizan de uno en uno de los subordinados al jefe inmediato.

d. Método de incidentes críticos.

Se basa en que el comportamiento humano tiene características extremas, capaces de producir resultados positivos o negativos. Se trata de un método que permite al jefe inmediato observar y recopilar hechos excepcionalmente positivos o excepcionalmente negativos del desempeño del evaluado.

e. Método de comparación por pares.

Es un método de evaluación de desempeño que compara a los empleados de dos en dos. Es un proceso simple y poco eficiente, y se recomienda sólo cuando los evaluadores no tienen los recursos necesarios para emplear métodos de evaluación más completos.

En virtud a lo desglosado por los diversos autores, se concluye que el desempeño laboral se compone de varios factores y estos deben estar presentes dentro de la organización para que se desarrolle un ambiente aceptable y positivo para el trabajador, haciendo se manifieste de manera correcta, a fin de que su desempeño y comportamiento dentro del puesto sea el esperado por la organización. La organización también es responsable de que exista las condiciones más favorables para el trabajador, proveyendo las herramientas adecuadas para ésta, que conllevan con un mejor desempeño en el trabajo.

Además se puede concluir que dicho desempeño laboral se mide por medio de evaluaciones, las cuales se elaboran dependiendo de las características del personal y de la organización. El desarrollo de dichas evaluaciones estarán en manos de personas capacitadas que se harán responsables durante el proceso y estarán capacitados para que cada paso de dicha evaluación no afecte al trabajador y que éste no perciba el proceso como un obstáculo, sino como herramienta para mejorar su desempeño dentro de la organización.

El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues éste dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña. Por otro lado, Milkovich y Boudreau, mencionan que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las

cualidades, las necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado por Queipo y Useche, 2002).

El desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas. Con la evaluación del desempeño se busca generar información relevante y oportuna, que permita la eficiente toma de decisiones.

Desde un punto de vista teórico, se puede interpretar que esta satisfacción laboral es un indicador del bienestar subjetivo que el trabajador deriva de su actividad laboral. En concreto, consideramos la satisfacción laboral como una expresión expost de la preferencia del trabajador por el empleo que actualmente ocupa, respecto a otro, que es ideal (Lévy-Garboua y Montmarquette, 2001).

Es menester tener en cuenta condiciones de trabajo, así como las personales, que son determinantes en la calidad del desempeño, y en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, con el fin de determinar los problemas identificados, los cuales requieren decisiones organizacionales, gerenciales o de capacitación.

Dimensiones del desempeño laboral.

Las dimensiones del desempeño laboral, están dadas por sus características:

Dimensión 1: Desempeño interpersonal.

Coleman y Borman (2000), señalaron “Que el desempeño interpersonal incluye comportamientos que asisten, apoyan y desarrollan a los miembros de la organización a través de la cooperación y esfuerzos que van más allá de las expectativas” (p.30).

Dimensión 2: Desempeño organizacional.

Coleman y Borman (2000) señalaron “Que el desempeño organizacional incluye comportamientos que demuestran compromiso hacia la organización, a través de fidelidad y lealtad a la organización, a sus objetivos y el acatamiento de procedimientos, políticas y reglas organizacionales” (p.32).

Dimensión 3: Desempeño proactivo.

Coleman y Borman (2000) señalaron “Que el desempeño proactivo incluye esfuerzos extras que van más allá de los requerimientos del rol, demostrando dedicación al trabajo, persistencia y deseo de maximizar el propio desempeño laboral” (p.33).

1.4. Formulación del problema.**1.4.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017?

1.4.2. Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los trabajadores del régimen laboral de la Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial y su desempeño laboral en de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017?

1.5. Justificación del estudio.

Justificación Legal. Los trabajadores que se encuentran dentro del marco de esta investigación pertenecen a tres regímenes laborales regulados cada uno por sus propias leyes. Se debe señalar en principio que, independientemente del régimen laboral al que pertenezca cada trabajador, todos laboran para el estado como principal empleador y son comprendidos como servidores públicos.

La investigación buscará establecer como es el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, teniendo en cuenta los regímenes laborales bajo los cuales se encuentran contratados. La presente investigación resulta conveniente porque busca establecer la relación antes señalada dentro de una situación específica, dentro del ámbito laboral de la administración pública, resulta relevante por los resultados que se puedan obtener pues ayudarán a proponer determinadas acciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, dependiendo del régimen laboral en el cual se encuentren.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de Carrera Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los trabajadores del régimen laboral de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.

1.7. Objetivos de la investigación**Objetivo general**

Determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Objetivos específico 1

Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.

Objetivos específico 2

Determinar la relación existente entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral de la UGEL N° 06, 2017.

Objetivos específico 3

Determinar la relación existente entre los trabajadores de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma magisterial y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. Sirve como instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar un experimento o estudio. (Hernández, et. al, 2010, p. 120).

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (Hernández, et. al, 2014, p. 154), esto es se tomarán los datos e información de manera simultánea válida para ese momento, esas circunstancias y esa población representada por una determinada muestra.

El diseño será no experimental porque se efectuó la toma de datos y trabajo de campo sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se trata de estudios donde no se manipula el efecto de las variables o de una sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et. al, 2014, p. 152).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

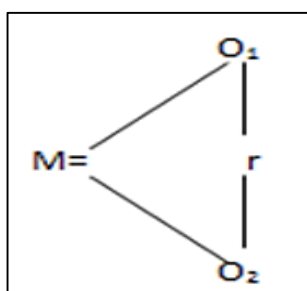


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.

Dónde:

- M : Trabajadores de la UGEL N° 06, 2017
- O₁ : Observación de la variable regímenes laborales
- r : Relación entre variables.
- O₂ : Observación de la variable desempeño laboral

Método

Para Bernal (2010) definió que el método empleado en nuestra investigación fue hipotético- deductivo y un enfoque cuantitativo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p.60).

El método es hipotético deductivo porque la consecuencia de las hipótesis, o la utilidad de las mismas sirven para generalizar resultados partiendo de los planteamientos generales hacia particulares o específicos; además es hipotético, porque utiliza hipótesis probando su validez, aprobándolo o refutándolo mediante procesamientos estadísticos; cuya consecuencia de ello es aprobar o rechazar la hipótesis nula tanto para hipótesis específicas como para la hipótesis general.

Tipo de Investigación:

La investigación de acuerdo a su tipo es básica, debido a que se está buscando nuevos conocimientos relacionados a los regímenes laborales y del desempeño para los trabajadores de la UGEL N° 06 de Lima.

Alcance de la investigación

La presente investigación es de alcance correlacional, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio, seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de los regímenes laborales con la variable de desempeño laboral. De acuerdo al alcance es correlacional; debido a que los estudios correlacionales tienen “Como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81); por ello es que el alcance es correlacional porque solo se determinó la correlación entre variables, mas no las causas o consecuencias de esta correlación entre las variables.

Nivel de la investigación

El nivel de la presente investigación es descriptivo, porque se describe o relata los hechos efectuado por el investigador mediante el relato y aspectos en que se ha dado o producido los diversos eventos descritos.

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se ha cuantificado cantidades, contabilizándolas, tabulándolo y graficándolo, del que se ha obtenido conclusiones en función o información numérica o cuantitativa.

2.2. Variables y Operacionalización.**Variables:**

Variable 1: Regímenes laborales

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual de variables**Variable 1: Regímenes laborales**

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2012), sostuvo que el sistema de gestión de personas que trabajan en el Estado, responden a la organización y procesos de gestión de servidores de los tres regímenes laborales generales. Desde el punto de vista del servicio se constituyen en servidores públicos para enfatizar en la naturaleza del servicio hacia los ciudadanos de la labor que realizan quienes trabajan en el Estado (p. 56).

Variable 2: Desempeño laboral

Según Coleman y Borman (2000), “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan en el papel que deben realizar en las organizaciones” (p. 23).

Operacionalización de variables.

Definición Operacional de la variable regímenes laborales.

Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable regímenes laborales con las dimensiones Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la administración pública, Decreto Legislativo N°1057 – Régimen CAS y Ley N°29944 – Ley de Reforma Magisterial; medido en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable regímenes laborales

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Decreto Legislativo N°276- Ley de Bases de la administración pública	Selección Capacitación Promoción Evaluación	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10		Muy buena (37-50) Buena (23-36) Mala (10-22)
Ley N°29944 Ley de Reforma Magisterial	Selección Capacitación Desplazamiento Desvinculación	21,22 23,24,25 26,27,28,29 30		Muy buena (37-50) Buena (23-36) Mala (10-22)
Decreto Legislativo N°1057 Régimen CAS	Contratación Capacitación Promoción Desvinculación	11,12 13,14,15 16,17,18 19,20	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi Siempre=4 Siempre=5	Muy buena (37-50) Buena (23-36) Mala (10-22)
Total de variable		1-30		Muy buena (110-150) Buena (71-109) Mala (30-69)

Definición operacional de la variable desempeño laboral

Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable desempeño laboral con las dimensiones desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo; medido en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño Interpersonal	Cooperación Participación comunicación	1,2,3,4 5,6		Muy eficiente (22-30) Eficiente (14-21) Deficiente(6-13)
Desempeño Organizacional	Compromiso con la organización Compromiso con las normas internas	7,8,9, 10,11,12,	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces = 3 Casi Siempre=4 Siempre=5	Muy eficiente (22-30) Eficiente (14-21) Deficiente (6-13)
Desempeño Proactivo	Colaborador Esfuerzo Personal	13 14,15,16, 17, 18,19,20,21,22		Muy eficiente (37-50) Eficiente(23-36) Deficiente (10-22)
Total de variable		1-22		Muy eficiente (81-110) Eficiente (51-80) Deficiente (22- 50)

2.3. Población y muestra

Población

La población está conformada por 216 trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017. La descripción de la población se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3

Población de servidores públicos trabajadores de la UGEL N° 06, durante el año 2017

Órganos o Unidades Orgánicas	Servidores
Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Administración Pública	68
Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial	19
Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen CAS	129
Total	216

Nota: Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 6.

Muestra

Se ha considerado el tamaño de la muestra igual al de la población: 216 trabajadores; es decir, que la muestra es censal; la muestra es no probabilística, es por conveniencia, debido a que se han tomado a todos los sujetos de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

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

Son aquellas que tienen su origen en la realidad y que reflejan la variedad y diversidad compleja de la situación de estudio. Son los medios empleados para recolectar la información oral o escrita. Para la realización de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, con la cual, se obtuvo información que suministró la población de estudios en relación con el tema de regímenes laborales.

Para ello se realizaron interrogantes que contenían respuestas cerradas como opciones, las cuales una vez procesadas dieron al investigador un resultado que lo guió a las posibles soluciones de la problemática que existe actualmente en los regímenes laborales.

Técnica

Es una encuesta que se refiere a la recolección de información que representa un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas favorables, sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad (Carrasco, 2013, p.318).

Instrumentos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario; el cuestionario consistió en un esquema formal de preguntas abiertas con una Escala de Likert modificada; el cual, se aplicó a la población de estudio. Los datos aportados suministraron una valiosa información para el análisis y consecución de los objetivos de las variables. La forma de aplicación del instrumento seleccionado fue: aplicación directa -personal (cara a cara).

Validez y confiabilidad

Validación a través de juicio de expertos

Ambos instrumentos fueron aplicados por el investigador, previa validación a través de un experto, según se detalla en la tabla 4.

Tabla 4

Expertos validadores de los cuestionarios aprobados

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Chávez Taipe Isabel	Aplicable
Experto 2	Dr. Albarrán Gil Jorge Luis	Aplicable
Experto 3	Dr. Salvatierra Melgarejo Ángel	Aplicable

Nota: Certificado de validez de contenido del instrumento.

Para la validez de los instrumentos, se utilizaron criterios, según muestra la tabla. La validez del instrumento, se conceptúa como: mide lo que debe medir, es decir, debe estar orientada a la variable o tema de investigación (Hernández, et. al. 2010).

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

La consistencia interna se obtuvo aplicado el alfa de Cronbach a los datos obtenidos en los cuestionarios en una muestra piloto conformado por 15 trabajadores de otra UGEL, obteniéndose valores por encima de 0,7 que según Celina y Campo (2005) es el valor mínimo aceptable para el coeficiente de alfa de Cronbach y que si es menor a este valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja.

Tabla 5

Alfa de Cronbach para la Variable: Regímenes laborales

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	30

Tabla 6

Alfa de Cronbach para la Variable: Desempeño laboral

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	22

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Hevia, indicó “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procedió a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

El análisis de datos considera cómo va a ser tratada la información recolectada en sus diferentes etapas, empleando la estadística como una herramienta con el uso del Programa SPSS 22. La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor o significancia en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Asimismo, para elegir la estadística de prueba se tuvo en consideración los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

Los valores de correlación del Rho de Spearman se tomaron de Szmidt y Kacprzyk (2010); (1) 0 = nula, (2) 0,01 a 0,19 = muy baja, (3) 0,2 a 0,39 = baja, (4) 0,4 a 0,69 = moderada, (5) 0,7 a 0,89 = alta, (6) 0,9 a 0,99 = muy alta, y (7) 1 = perfecta.

2.6. Aspectos éticos.

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017; por lo tanto la investigación contó con la autorización correspondiente del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 06. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

3.1.1. Descripción de los resultados de la dimensión: Régimen laboral de la carrera de la administración pública

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de la administración pública

Régimen Laboral de la Carrera de la Administración Pública			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	30	43,9
	Buena	28	41,5
	Muy Buena	10	14,6
	Total	68	100,0

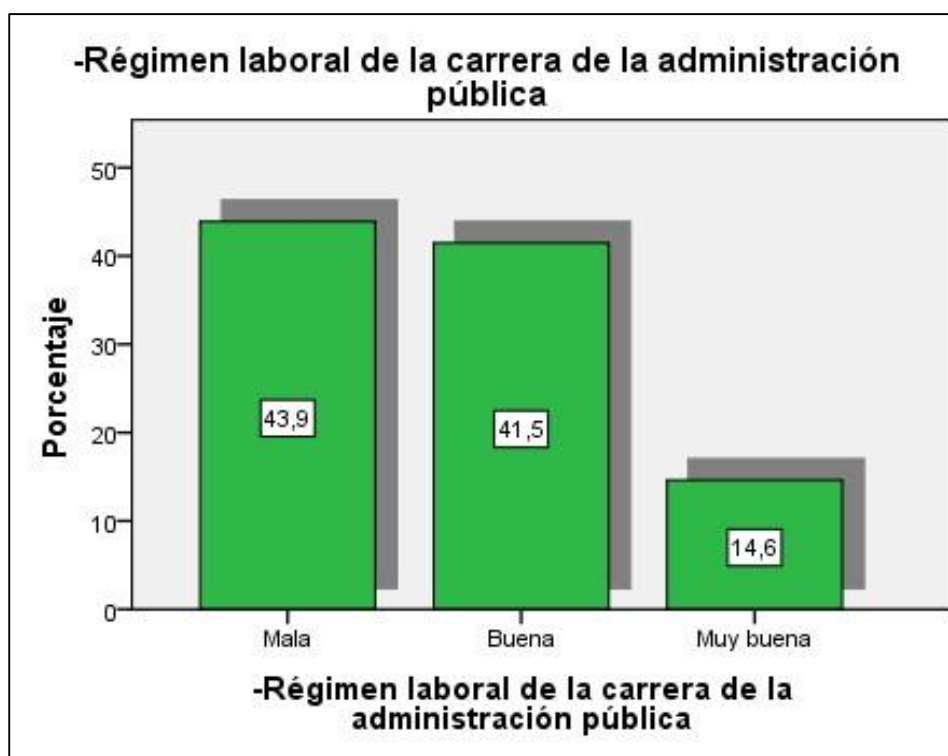


Figura 2. Distribución porcentual del régimen laboral de la carrera de la administración pública.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 43,9 % de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, manifiestan que el nivel del régimen laboral de la carrera de la administración pública es malo, el 41,5 % buena y el 14,6 % muy buena.

3.1.2. Descripción de los resultados de la dimensión: Ley de la Reforma Magisterial

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de la Ley de Reforma Magisterial

Ley de la Reforma Magisterial			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	4	22,0
	Buena	11	56,0
	Muy Buena	4	22,0
	Total	19	100,0

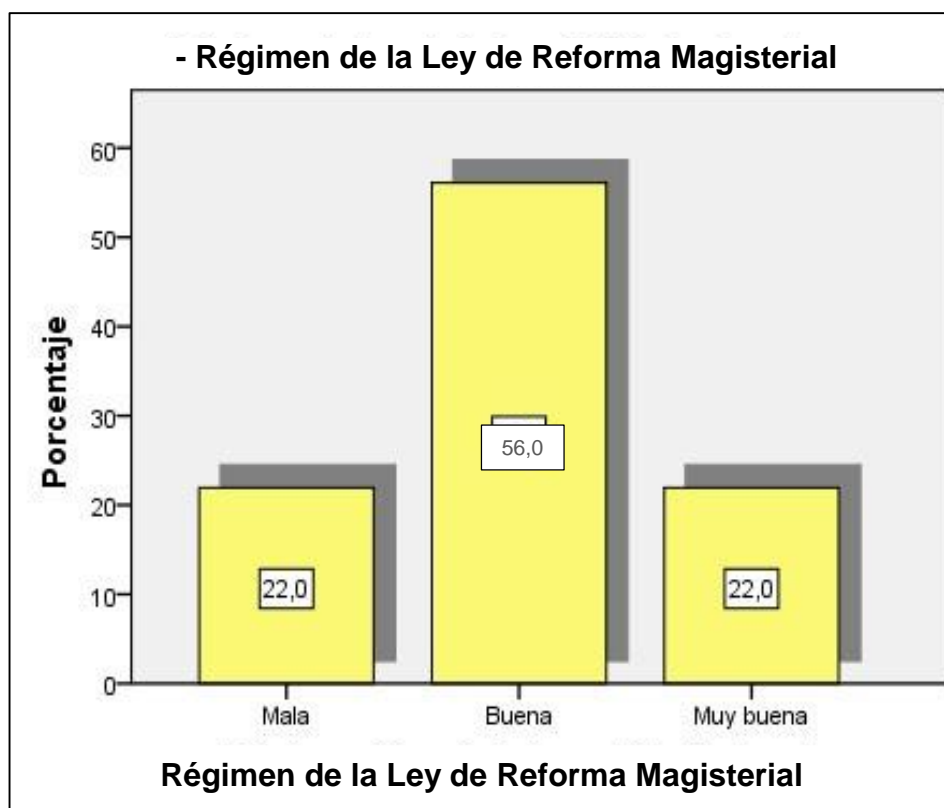


Figura 3. Distribución porcentual del régimen laboral de la Ley de Reforma Magisterial.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 22 % de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, manifiestan que el nivel del régimen de la Ley de Reforma Magisterial es mala, el 56% buena y el 22 % muy buena.

3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: Régimen de contratación administrativa de servicios

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes del régimen de contratación administrativa de servicios

Régimen de Contratación Administrativo de Servicios - CAS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	4	2,4
	Buena	113	87,8
	Muy Buena	12	9,8
	Total	129	100,0

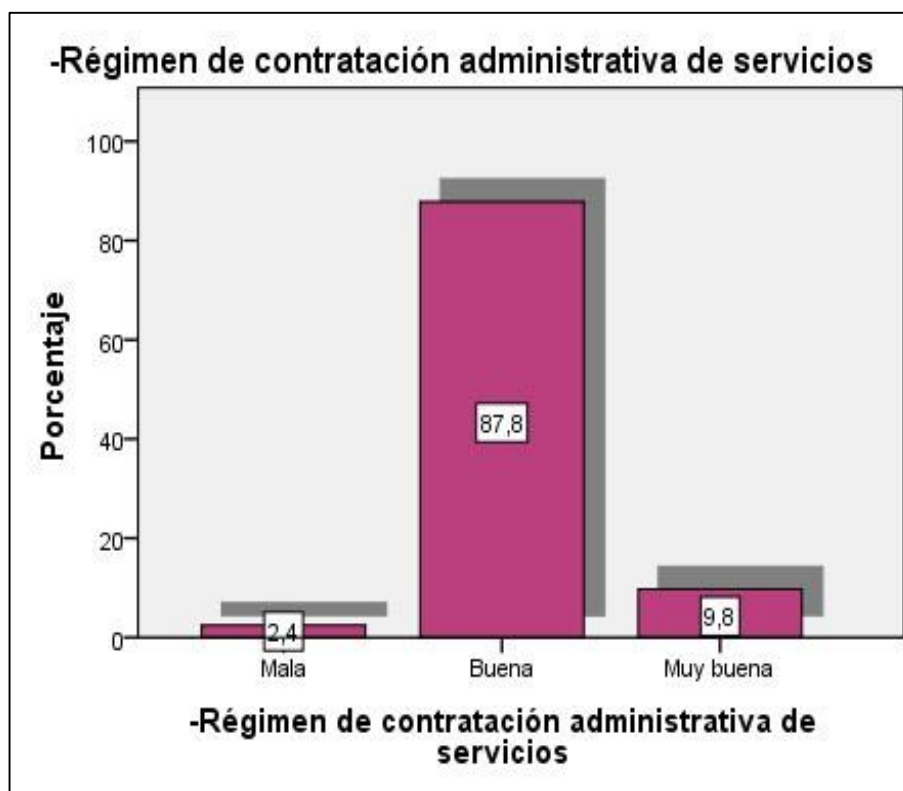


Figura 4. Distribución porcentual del régimen de contratación administrativa de servicios.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 2,4 % de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017, manifiestan que el nivel del régimen de contratación administrativa de servicios es mala, el 87,8 % buena y el 9,8 % muy buena.

3.1.4. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral

Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	16	7,3
	Eficiente	65	43,9
	Muy Eficiente	135	48,8
	Total	216	100,0

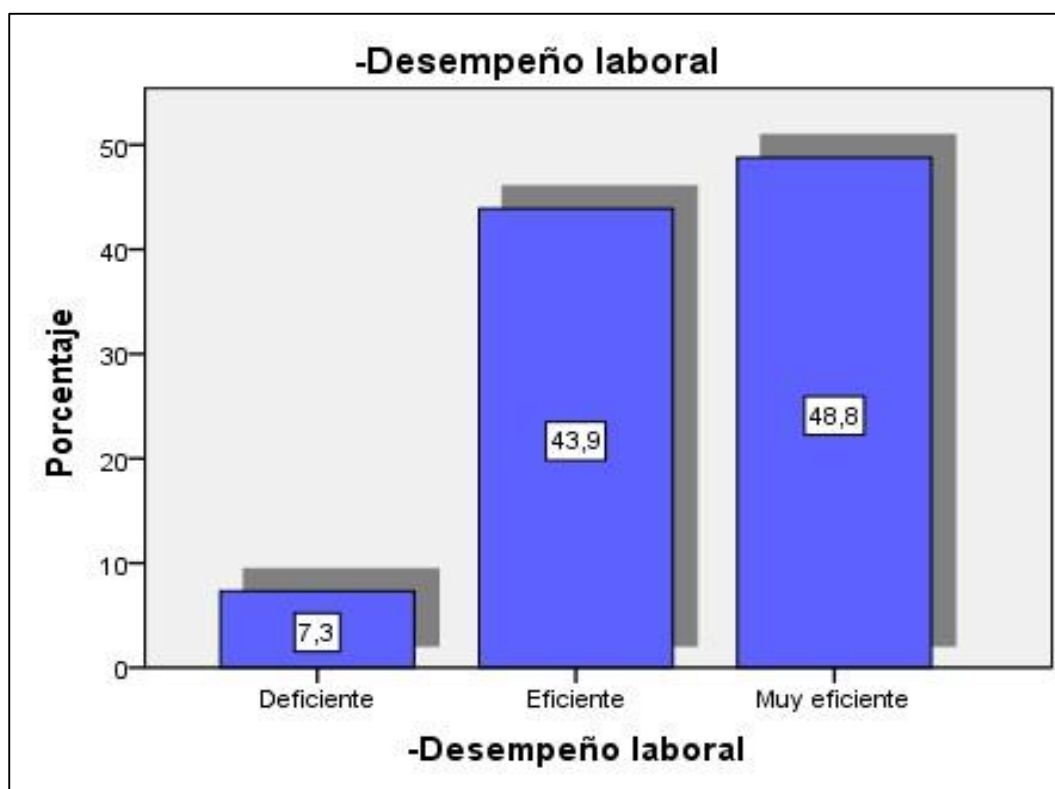


Figura 5. Distribución porcentual del desempeño laboral.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 7,3 % de los trabajadores de la UGEL N°06 durante el año 2017, manifiestan que el nivel del desempeño laboral es deficiente, el 43,9 % eficiente y el 48,8 % muy eficiente.

3.1.5. Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño interpersonal

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño interpersonal

Desempeño Interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	6	2,4
	Eficiente	110	51,2
	Muy Eficiente	100	46,3
	Total	216	100,0

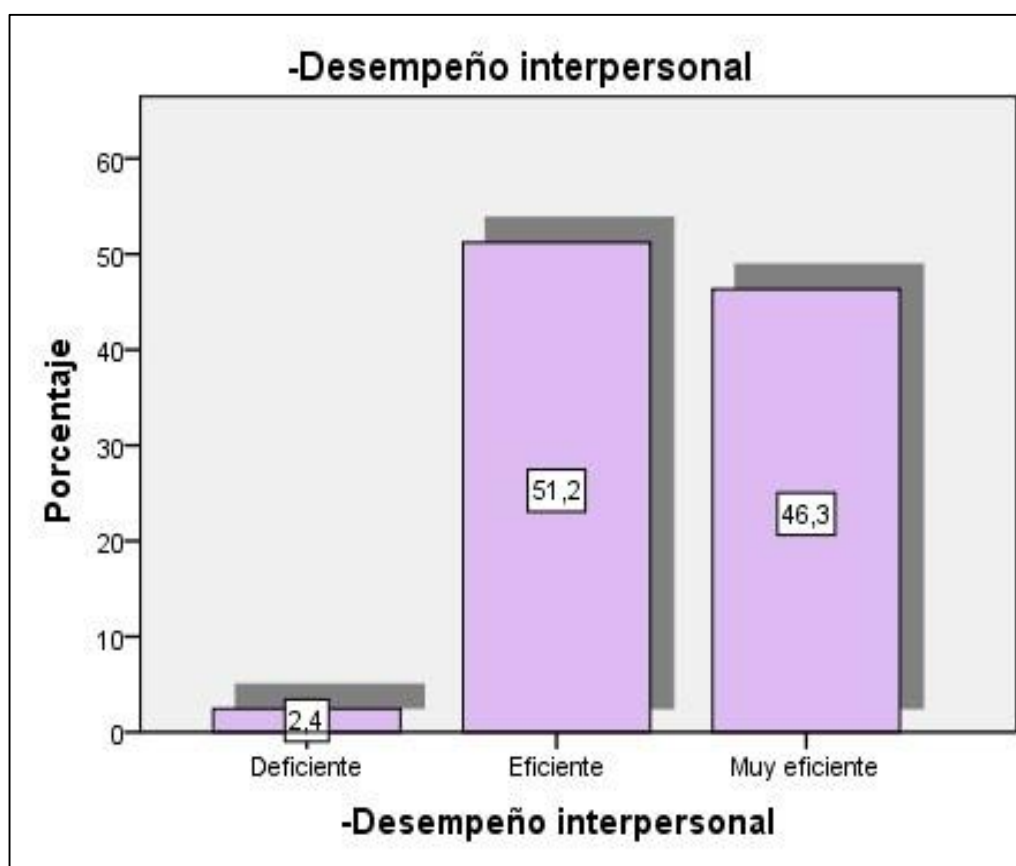


Figura 6. Distribución porcentual del desempeño interpersonal.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 2.4 % de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017, manifiestan que el nivel del desempeño interpersonal es deficiente, el 51,2 % eficiente y el 46,3 % muy eficiente.

3.1.6. Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño Organizacional

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño organizacional

Desempeño Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	11	4,9
	Eficiente	58	26,8
	Muy Eficiente	147	68,3
Total		216	100,0

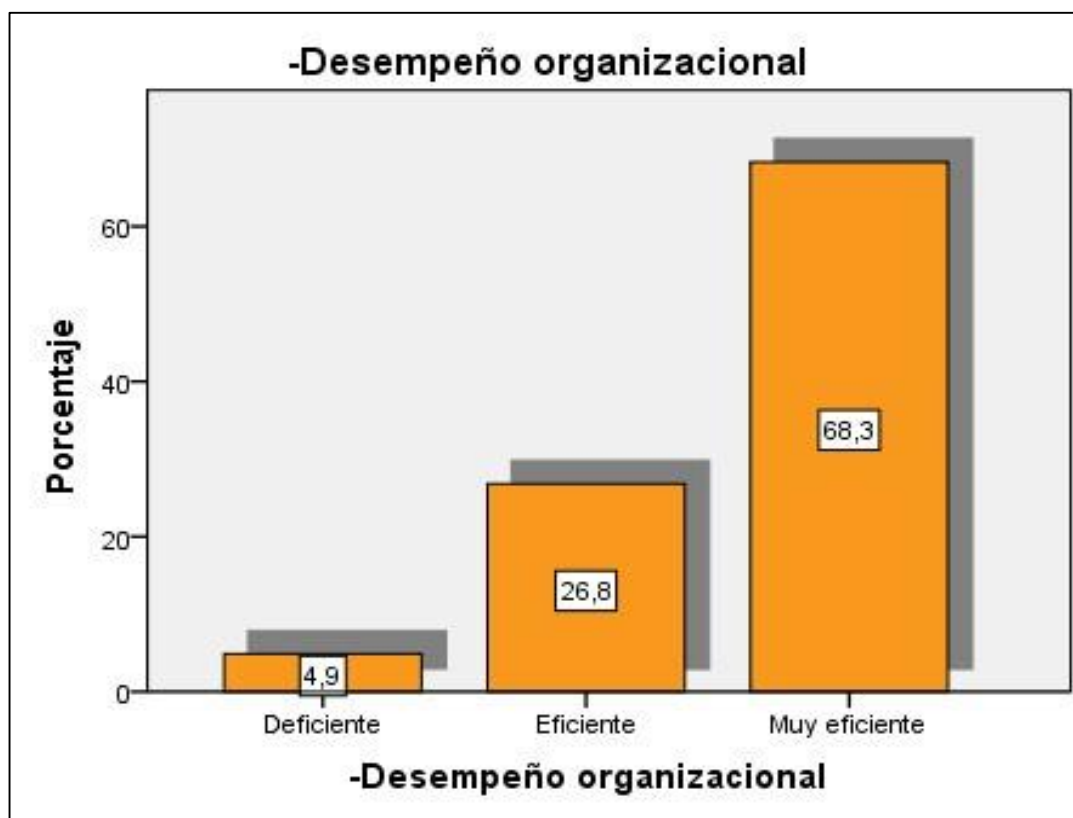


Figura 7. Distribución porcentual del desempeño organizacional

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 4,9 % de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017, manifiestan que el nivel del desempeño organizacional es deficiente, el 26,8 % eficiente y el 68,3 % muy eficiente.

3.1.7. Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño Proactivo

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño proactivo

Desempeño Proactivo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	16	7,3
	Eficiente	53	24,4
	Muy Eficiente	147	68,3
	Total	216	100,0

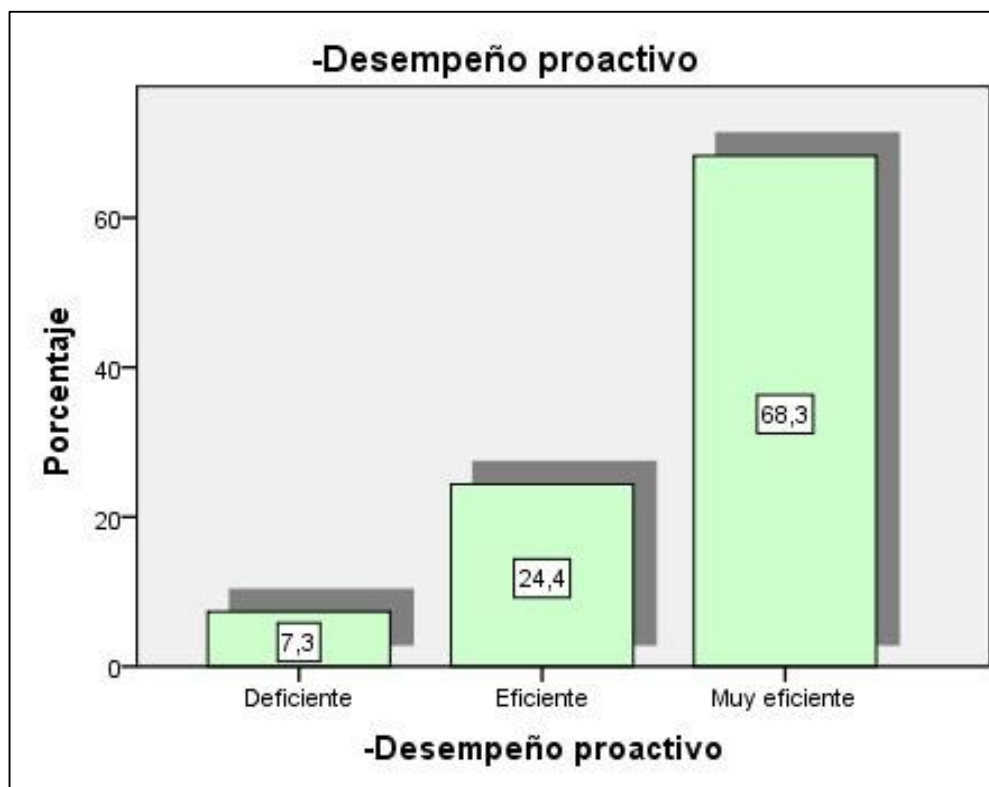


Figura 8. Distribución porcentual del desempeño proactivo.

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 7,3 % de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017, manifiestan que el nivel del desempeño proactivo es deficiente, el 24,4 % eficiente y el 68,3 % muy eficiente.

3.2. Prueba de hipótesis:

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, porque es una variable cualitativa y ordinal, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación. Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $<0,05$).

Hipótesis General

Ho: Los regímenes laborales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Ha1: Los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Tabla 14

Los regímenes laborales y el desempeño laboral

		Correlaciones	Regímenes laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regímenes laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	216	216
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	216	216

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Relación entre variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,592$ entre las variables: regímenes laborales y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = ,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017.

Hipótesis específica 1

Ho: El régimen laboral de la carrera administrativa pública no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017.

Ha1: El régimen laboral de la carrera administrativa pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017.

Tabla 15

El régimen laboral de la carrera de administración pública y el desempeño laboral

		Correlaciones	Régimen laboral de la carrera de la administración pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Régimen laboral de la carrera de la administración pública	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,430$ entre la dimensión: régimen laboral de la carrera de administración pública y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = ,004$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que el Régimen Laboral de la carrera administrativa pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Hipótesis específica 2

Ho: El régimen de la Ley de Reforma Magisterial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Ha2: El régimen de la Ley de Reforma Magisterial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Tabla 16

El régimen laboral de la Reforma Magisterial y el desempeño laboral

		Correlaciones	Régimen de la Ley de Reforma Magisterial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Régimen laboral de la Reforma Magisterial	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,449$ entre la dimensión: régimen laboral de la actividad privada y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = ,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que el régimen laboral de la Ley de Reforma Magisterial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.

Hipótesis específica 3

Ho: El régimen laboral de contratación administrativa de servicios no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017.

Ha3: El régimen laboral de contratación administrativa de servicios se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017.

Tabla 17

El régimen de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral

			Correlaciones	Régimen de contratación administrativa de servicios	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Régimen de contratación administrativa de servicios		Coeficiente de correlación	1,000	,581**
			Sig. (bilateral)	.	,003
			N	129	129
	Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.	
		N	129	129	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,581$ entre la dimensión: régimen de contratación administrativa de servicios y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = ,003$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

IV. Discusión

Se efectuará la discusión en función a las conclusiones, resultados alcanzados, metodología y diseño metodológico empleado en las investigaciones y tamaño o características de las muestras.

En comparación con la presente investigación, las siguientes investigaciones guardan similitud con el tipo de alcance de investigación y diseño metodológico empleado; aunque los resultados de algunos de los antecedentes como de los dos mostrados a continuación, difieren con respecto a la muestra con las conclusiones de la presente investigación, debido a que en la investigación efectuada por el suscrito, se ha considerado muestras pequeñas en comparación con Urdaneta (2013) en su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio en la Banca Universal Privada del Municipio Maracaibo. El tipo de investigación fue correlacional, descriptiva, y el diseño no experimental transeccional descriptivo. La población estuvo conformada por 7068 empleados de los cinco principales bancos y la muestra por 50 sujetos, a los cuales se les aplicó un cuestionario diseñado bajo el modelo de la escala de actitudes de Likert, con un total de 51 ítems, los cuales determinaron como resultado que existe una correlación significativa entre ambas variables, ya que a medida de que exista un mejor desempeño laboral, los empleados ofrecen una mejor calidad del servicio. Aspecto que permitió recomendar que la capacitación sea una de las herramientas básicas para ofrecer un servicio de calidad.

Aunque si guarda similitud con la distribución de su muestra (en tres grupos) además de guardar vinculación con la naturaleza de las conclusiones de la investigación considerada por Enríquez (2014) en su Tesis de maestría "Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México". el problema de investigación fue; el grado de motivación ¿es predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México?, la hipótesis; el grado de motivación, es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, la población consistió en 164 trabajadores de tres centros del instituto de visión; los resultados; Se encontró una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre el

grado de motivación y el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, Los resultados de la investigación mostraron que existe una influencia significativa del grado de motivación en el nivel de desempeño según varios aspectos demográficos como la edad, género, antigüedad.

Además la investigación efectuada por el suscrito guarda vinculación con las siguientes investigaciones, tanto por ser nacionales como por efectuar estudios e investigaciones con respecto a los trabajadores del sector público, tales como las investigaciones de Beltrán (2013) en su investigación: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, tuvo como objetivo demostrar la existencia de una deficiente regulación en la contratación pública de personal en Perú, haciendo un análisis de las distintas normas de contratación en el sector público.

Además la presente investigación se asemeja al tratamiento metodológico, la escala de Likert para las alternativas de sus preguntas y el estadígrafo Rho Spearman para el tratamiento de sus hipótesis aunque los resultados obtenidos con en las respectivas correlaciones fueron diferentes, en comparación con la investigación de Vivanco y Bellido (2014) en su tesis: “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el 2014”, empleó el método hipotético deductivo y utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la muestra censal consideró toda la población constituida por 76 trabajadores, aplico las herramientas: Test sobre Estrés, el cual estuvo constituida por 20 ítems en la escala tipo Likert (muy poco, poco, medio, bastante, mucho) y el Test de desenvolvimiento Laboral, el cual estuvo constituido por 44 ítems, en la secuencia habitual del protocolo de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), habiéndose calculado un coeficiente de correlación estadígrafo Rho de Spearman de 0.584 lo que implica un nivel de correlación intermedia, de acuerdo a los valores habituales utilizados para asignar el valor o el rango de valores al que pertenece dicha correlación.

Finalmente la investigación efectuada por el suscrito ha llegado a conclusiones semejantes a la investigación de Asencios (2017) con su investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016 quien, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016; llegando a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera:

Los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017; la existencia de una relación $r = ,592$ entre las variables: regímenes laborales y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Segunda:

El régimen laboral de la carrera administrativa pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017; la relación $r = ,430$ entre la dimensión: régimen laboral de la carrera de administración pública y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Tercera:

El régimen laboral de la Ley de Reforma Magisterial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06, 2017; la relación $r = ,449$ entre la dimensión: régimen laboral de la actividad privada y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Cuarta:

El régimen laboral de contratación administrativa de servicios se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017; la relación $r = ,581$ entre la dimensión: régimen de contratación administrativa de servicios y la variable desempeño laboral indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a la Directora de la UGEL N°06 a realizar las acciones destinadas en informar al MINEDU para mejorar los regímenes laborales, puesto que éstos están relacionados con el desempeño laboral, para así mejorar la calidad del servicio educativo y por ende la calidad educativa que repercute en la calidad educativa de las instituciones que comprende la UGEL N°06.

Segunda:

Se recomienda promover más investigaciones y obtener resultados para contrastarlos con lo efectuados en la presente investigación; los cuales, permitirán corroborar o refutar si es que en otras instituciones similares sobre el régimen laboral de la Carrera Administrativa Pública, que se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores UGEL N° 06 Ate.

Tercera:

Teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación respecto al régimen laboral de la Ley de Reforma Magisterial y su relación significativa con el desempeño laboral, ya que pertenecen al área de Gestión Institucional (Directora de la UGEL, Director del Área de Gestión Pedagógica, Especialistas en Educación) de los trabajadores de la UGEL N° 06 Ate.

Cuarta:

Considerando los resultados de la investigación se incentiven más investigaciones para manejar más información que permita comparar y mejorar el nivel del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y su relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores UGEL N°06 Ate.

VII. Referencias

- Aro, A. (2012) *La Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Lima.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluadores*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*, Lima 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Araujo, L. y Guerra, A. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf> Queipo.
- Beatriz, F. y Useche, M. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria*. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/280/28080308.pdf>
- Beltran, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Celina, H., y Campo, A. (2005) *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista colombiana de psiquiatría. Vol XXXIV, N°004 Asociación colombiana de psiquiatría. Bogotá. Colombia. Pp572-580. Recuperado de; <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>.
- Coleman, V. y Borman, W. (2000). *Investigar la estructura subyacente del dominio de rendimiento de ciudadanía*. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2004) *Ética globalizada & sociedad de consumo*. España, Editorial Lexus.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de talento humano* (5ª.ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8ª. Ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Cuevas, J. (2011) *Finalidad y objetivos de la evaluación de desempeño*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>

- Coleman, V. y Borman, W. (2000). *Investigando la estructura subyacente del dominio de rendimiento de ciudadanía*. España: Editorial Morata.
- Decreto Legislativo 276. Diario El Peruano, 24 de marzo de 1984.
- Decreto Legislativo 728. Diario El Peruano, 8 de noviembre de 1991.
- Decreto Legislativo 1057. Diario El Peruano, 27 de junio de 2008.
- Díaz, Ñopo y Jaramillo, (2007). Estudio de Grade 2007
- Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima
- Enríquez, P. (2014) *Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago.
- Espinal, J. (2000). *La gestión administrativa de personal*. México, Editorial Trillas.
- La Torre, M. (2011). *La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España, Editorial Morata.
- Morales, J., y Velandia, N. (1999). *Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- Naula, A. (2012). *El régimen laboral en el sector público*. (Tesis de Maestría). Universidad católica de Loja, Cuenca.
- Oliva, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Organ, M. y Paine, J. (1999) *El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Ponce, L. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad César Vallejo. Lima.
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Szmidy, E. y Kacprzyk, J. (2010). *The Spearman Rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets*. In Intelligent System (IS), 2010 5Th IEEE International Conference, 2010, pp. 276-280.
- Sonnentag, S. (2008). *Percepciones de equidad de los comentarios del supervisor, el bienestar de los empleados en el trabajo*. Revista Europea del Trabajo y Organización Psicología. Chile.

- Sayles (1981). Personal. *Problemas Humanos de la Administración*. España: Printice-Hall Inc.
- Torres-Vázquez, G. (2016). *El régimen jurídico de la seguridad social del deportista trabajador en Cuba*. Desafíos y Perspectivas (Tesis de Maestría). Universidad de Oriente, Cuba.
- Sánchez, A. (2011). *Régimen laboral en el sector público*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Tomanguilla, H. y Rondan, F. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la unidad de gestión educativa local N°04 de Lima Metropolitana año 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Urdaneta, R. (2013). *Relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio en la Banca*, Universal Privada del Municipio Maracaibo, Venezuela.
- Valqui, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Vivanco, V. y Bellido, M. (2015). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y comunicaciones en el 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de Consistencia

Título: “Los Regímenes Laborales y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de variables																																			
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017</p> <p>Problemas específicos: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre los trabajadores del régimen laboral de la Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial y su desempeño laboral en de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Objetivos específico 1 Determinar la relación existente entre los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Objetivos específico 2 Determinar la relación existente entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral de la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Objetivos específico 3 Determinar la relación existente entre los trabajadores de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma magisterial y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.</p>	<p>Hipótesis General Hipótesis general Existe relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de Carrera Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre los trabajadores del régimen laboral de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial y su desempeño laboral en la UGEL N° 06, 2017.</p>	<p>Variable 1: Regímenes Laborales</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensión</th> <th style="width: 35%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 35%;">Escalas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Régimen Laboral de la Carrera Administrativa Pública</td> <td>Selección</td> <td>1,2</td> <td rowspan="12">Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Promoción</td> <td>5,6,7,</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td>8,9,10</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Régimen de la Ley de Reforma Magisterial</td> <td>Contratación</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td>13,14,15</td> </tr> <tr> <td>Promoción</td> <td>16,17,18</td> </tr> <tr> <td>Desvinculación</td> <td>19,20</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios</td> <td>Selección</td> <td>21,22</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td>23,24,25</td> </tr> <tr> <td>Desplazamiento</td> <td>26,27,28,29</td> </tr> <tr> <td>Desvinculación</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Régimen Laboral de la Carrera Administrativa Pública	Selección	1,2	Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Capacitación	3,4	Promoción	5,6,7,	Evaluación	8,9,10	Régimen de la Ley de Reforma Magisterial	Contratación	11,12	Capacitación	13,14,15	Promoción	16,17,18	Desvinculación	19,20	Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios	Selección	21,22	Capacitación	23,24,25	Desplazamiento	26,27,28,29	Desvinculación	30
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas																																
			Régimen Laboral de la Carrera Administrativa Pública	Selección	1,2	Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre																																
Capacitación	3,4																																					
Promoción	5,6,7,																																					
Evaluación	8,9,10																																					
Régimen de la Ley de Reforma Magisterial	Contratación	11,12																																				
	Capacitación	13,14,15																																				
	Promoción	16,17,18																																				
	Desvinculación	19,20																																				
Régimen Laboral de Contratación administrativa de servicios	Selección	21,22																																				
	Capacitación	23,24,25																																				
	Desplazamiento	26,27,28,29																																				
	Desvinculación	30																																				
<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensión</th> <th style="width: 35%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 35%;">Escalas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Interpersonal</td> <td>Cooperación</td> <td>1,2</td> <td rowspan="6">Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desempeño organizacion al</td> <td>Compromiso con la organización</td> <td>7,8,9</td> </tr> <tr> <td>Compromiso con las normas internas</td> <td>10,11,12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desempeño proactivo</td> <td>Colaborador</td> <td>13,14,15,16</td> </tr> <tr> <td>Esfuerzo personal</td> <td>17,18,19,20,21,22</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Desempeño Interpersonal	Cooperación	1,2	Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Participación	3,4	Comunicación	5,6	Desempeño organizacion al	Compromiso con la organización	7,8,9	Compromiso con las normas internas	10,11,12	Desempeño proactivo	Colaborador	13,14,15,16	Esfuerzo personal	17,18,19,20,21,22													
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas																																			
Desempeño Interpersonal	Cooperación	1,2	Cuestionario Likert ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre																																			
	Participación	3,4																																				
	Comunicación	5,6																																				
Desempeño organizacion al	Compromiso con la organización	7,8,9																																				
	Compromiso con las normas internas	10,11,12																																				
Desempeño proactivo	Colaborador	13,14,15,16																																				
	Esfuerzo personal	17,18,19,20,21,22																																				

ANEXO B

Cuestionario sobre Regímenes Laborales

Estimado(a) Colega:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre las condiciones de trabajo que le brinda la institución donde labora. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?					
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?					
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?					
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?					
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley?					
6	¿Considera usted que para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.					
7	¿Considera usted que para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?					
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?					
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?					
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?					
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?					
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?					
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?					
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?					

15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?					
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?					
17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?					
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?					
19	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?					
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?					
21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?					
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se pública los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?					
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?					
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?					
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?					
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?					
27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?					
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?					
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?					
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?					

Adaptado de:

La tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública “Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto nacional Penitenciario 2013” Autores:

Br. Mario Isacc GUTIERREZ VILLACORTA

Br. Manuel Edwin DIONICIO MEJIA.

ANEXO C

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Estimado(a) Colega:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.					
2	Coopero con mis compañeros de trabajo					
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.					
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo					
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo					
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina					
8	Apoyo los objetivos de la oficina					
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo					
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					
11	Procuró no quejarme de las condiciones de trabajo					
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas					
13	Participo responsablemente en la institución					
14	Soy fiel a los fines de la institución					
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución					
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución					
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución					
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo					
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo					
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi					
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina					

Adaptado de:

La tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública “Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013” Autores:

Br. Mario Isacc GUTIERREZ VILLACORTA

Br. Manuel Edwin DIONICIO MEJIA.

ANEXO D

Alfa de Cronbach para la Variable: Regímenes laborales:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos	0	,0
Total		15	100,0

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97,3333	76,095	,190	,698
VAR00002	97,0667	77,352	,279	,697
VAR00003	97,2000	79,029	,033	,705
VAR00004	97,0667	78,781	,082	,703
VAR00005	96,4000	83,686	-,317	,729
VAR00006	96,8667	85,267	-,364	,738
VAR00007	96,8667	83,838	-,467	,724
VAR00008	96,4000	82,829	-,247	,727
VAR00009	97,0000	78,429	,160	,701
VAR00010	97,0667	81,210	-,245	,713
VAR00011	96,8667	81,124	-,193	,714
VAR00012	97,7333	65,638	,694	,653
VAR00013	98,2000	70,886	,396	,681
VAR00014	98,3333	67,810	,660	,661
VAR00015	97,2000	65,457	,669	,654
VAR00016	98,1333	77,124	,089	,706
VAR00017	97,3333	75,238	,352	,690
VAR00018	97,8667	74,838	,378	,689
VAR00019	97,6000	75,543	,210	,697
VAR00020	98,3333	75,238	,219	,696
VAR00021	97,8667	69,981	,288	,692
VAR00022	97,9333	77,781	,013	,716
VAR00023	98,2000	72,457	,410	,683
VAR00024	97,6667	74,952	,258	,694
VAR00025	97,8000	67,600	,554	,666
VAR00026	97,6000	71,257	,382	,683
VAR00027	98,1333	70,124	,483	,675
VAR00028	97,6667	69,952	,378	,682
VAR00029	97,7333	72,210	,345	,686
VAR00030	97,6667	71,238	,468	,678

Alfa de Cronbach para la Variable: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	22	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	81,0667	135,638	,294	,704
VAR00002	80,4000	135,686	,459	,697
VAR00003	80,6000	127,971	,554	,684
VAR00004	80,4000	137,686	,315	,704
VAR00005	79,8667	136,695	,334	,702
VAR00006	80,9333	140,495	,154	,715
VAR00007	80,1333	119,410	,681	,667
VAR00008	80,4667	138,838	,178	,714
VAR00009	80,6000	124,114	,658	,674
VAR00010	80,5333	136,552	,239	,709
VAR00011	80,5333	130,552	,372	,697
VAR00012	81,4667	143,267	,106	,717
VAR00013	81,2000	133,457	,295	,704
VAR00014	81,5333	142,981	,205	,711
VAR00015	81,4000	131,971	,509	,691
VAR00016	80,2667	132,638	,496	,692
VAR00017	81,4667	150,838	-,177	,733
VAR00018	80,7333	144,210	,063	,719
VAR00019	81,0000	126,286	,779	,674
VAR00020	81,0667	128,067	,704	,679
VAR00021	80,5333	127,124	,657	,679
VAR00022	80,8000	146,314	,001	,721

ANEXO E. Documentos para validar los Instrumentos de Medición a través de Juicio de Expertos



Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide los Regímenes Laborales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Decreto Legislativo N°276-Ley de Bases de la administración pública							
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?	+		+		+		
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?	+		+		+		
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?	+		+		+		
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?	+		+		+		
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley?	+		+		+		
6	¿Considera usted que para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.?	+		+		+		
7	¿Considera usted que para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?	+		+		+		
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?	+		+		+		
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?	+		+		+		
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?	+		+		+		

	Decreto Legislativo N°1057 Régimen CAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?	+		+		+		
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?	+		+		+		
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?	+		+		+		
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?	+		+		+		
15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?	+		+		+		
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?	+		+		+		
17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?	+		+		+		
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?	+		+		+		
19	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?	+		+		+		
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?	+		+		+		
	Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial	Si	No	Si	No	Si	No	

21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?	+		+		+		
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se pública los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?	+		+		+		
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?	+		+		+		
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?	+		+		+		
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?	+		+		+		
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?	+		+		+		
27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?	+		+		+		
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?	+		+		+		
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?	+		+		+		
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?	+		+		+		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, podrá aplicarse

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [+] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Dr. Albarrán Gil Jorge Luis DNI: 10505950

Especialidad del validador: Educación Secundaria: Matemática - Física

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 12 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad Educación (Validación 112)

Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aprobación de actividades								
Desempeño Interpersonal								
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.	+		+		+		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo	+		+		+		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.	+		+		+		
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.	+		+		+		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo	+		+		+		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo	+		+		+		
Desempeño Organizacional								
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina	+		+		+		
8	Apoyo los objetivos de la oficina	+		+		+		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo	+		+		+		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina	+		+		+		
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo	+		+		+		
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas	+		+		+		
Desempeño Proactivo								
13	Participo responsablemente en la institución	+		+		+		
	Soy fiel a los fines de la institución	+		+		+		
14	Siempre evalué si mi comportamiento va a beneficiar a la institución	+		+		+		
15	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución	+		+		+		
16	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución	+		+		+		

17	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo	+		+		+	
18	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo	+		+		+	
19	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mí	+		+		+	
20	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad	+		+		+	
21	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina	+		+		+	
22	Participo responsablemente en la institución	+		+		+	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, podrá aplicarse

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [+] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Dr. Albarrán Gil Jorge Luis DNI: 10505950

Especialidad del validador: Educación Secundaria: Matemática - Física

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de 12 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad Educación (Validación 113)

Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide los Regímenes Laborales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Decreto Legislativo N°276-Ley de Bases de la administración pública							
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?	+		+		+		
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?	+		+		+		
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?	+		+		+		
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?	+		+		+		
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley?	+		+		+		
6	¿Considera usted que para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.?	+		+		+		
7	¿Considera usted que para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?	+		+		+		
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?	+		+		+		
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?	+		+		+		
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?	+		+		+		
	Decreto Legislativo N°1057 Régimen CAS							
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal	+		+		+		

	bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?						
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?	+		+		+	
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?	+		+		+	
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?	+		+		+	
15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?	+		+		+	
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?	+		+		+	
17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?	+		+		+	
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?	+		+		+	
19	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?	+		+		+	
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?	+		+		+	
	Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan	+		+		+	

	procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?						
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se pública los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?	+		+		+	
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?	+		+		+	
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?	+		+		+	
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?	+		+		+	
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?	+		+		+	
27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?	+		+		+	
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?	+		+		+	
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?	+		+		+	
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?	+		+		+	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, podrá aplicarse

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [+] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. Chávez Talpe Ysabel Victoria DNI: 08059853

Especialidad del validador: Educación Secundaria: Matemática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 12 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad Educación

Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aprobación de actividades								
Desempeño Interpersonal								
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.	+		+		+		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo	+		+		+		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.	+		+		+		
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.	+		+		+		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo	+		+		+		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo	+		+		+		
Desempeño Organizacional								
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina	+		+		+		
8	Apoyo los objetivos de la oficina	+		+		+		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo	+		+		+		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina	+		+		+		
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo	+		+		+		
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas	+		+		+		
Desempeño Proactivo								
13	Participo responsablemente en la institución	+		+		+		
	Soy fiel a los fines de la institución	+		+		+		
14	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución	+		+		+		
15	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución	+		+		+		
16	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución	+		+		+		

17	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo	+		+		+		
18	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo	+		+		+		
19	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mí	+		+		+		
20	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad	+		+		+		
21	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina	+		+		+		
22	Participo responsablemente en la institución	+		+		+		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, podrá aplicarse

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [+]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. Chávez Taipe Ysabel Victoria DNI: 08059853

Especialidad del validador: Educación Secundaria: Matemática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 12 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad Educación

ANEXO F. CAP Provisional Ugel 06 según R.D. N° 02633

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06
Avda. Parque Principal S/N,
Ate - Vitarte

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
Equipo de Administración de Personal



Resolución Directoral N°..... 02633

Vitarte, **28 FEB. 2017**

Visto, el Expediente N° 0008718-2017, Oficio N° 80247-2017/DIR. UGEL N° 06/J-ARR, Informe N° 00044-2017-UGEL 06/DIR-ARR-EAP y demás documentos adjuntos con 11 folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, en función de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate - Vitarte, garantizar el normal desarrollo de las acciones Técnico - Pedagógicas y Administrativas en las Instituciones Educativas de la jurisdicción del órgano intermedio, en concordancia con la Política del Sector Educación.

Que, con el Artículo 191° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado con Decreto Supremo N° 801-2013-MINEDU, señala que la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación, a través del despacho Viceministerial de Gestión Institucional, respecto del servicio educativo y de los programas de atención integral en el ámbito de su jurisdicción, así como de evaluar y supervisar a las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, que constituyen instancias de gestión educativa descentralizadas de dicha Dirección Regional;

Que, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, se aprobó el Manual de Organización de la DRELM, como documento de gestión de carácter técnico normativo que establece su estructura orgánica y funciones, así como los principales procesos y productos que faciliten el cumplimiento de su objetivo y funciones, dicho documento establece, también, la estructura orgánica y funciones de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana;

Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial 415-2015-MINEDU, se aprobó el reordenamiento del Cuadro para Asignación de Personal - CAP provisional de Ministerio de Educación, el cual establece el cargo de Director de Programa Sectorial II de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 802-2015-SERVIR/GDSRH Norma para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, la cual tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos del observancia obligatoria que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE y para la gestión del proceso de Administración de Puestos del Subsistema de Organización del Trabajo y su distribución, del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 7.5 de la referida Directiva establece que el Cuadro de Asignación de Personal - (CAP Provisional) es el documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados por la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones, según corresponda, cuya finalidad es estabilizar la operación de las entidades públicas durante el periodo de transición del sector público al régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 29572. Asimismo, el numeral 4 del Anexo N°04 de la referida Directiva, establece que la aprobación del CAP Provisional por las entidades de los tres niveles de gobierno está condicionada al informe de opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, mediante Informe N° 957-2016-SERVIR/GDSRH, la Gerencia de Desarrollo del sistema de Recursos Humanos de SERVIR señala que el CAP Provisional de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) y de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima Metropolitana, se enmarca dentro de los supuestos que habilita a aprobar el CAP Provisional, establecidos en la Directiva N° 802-2015-SERVIR/GDSRH, recomendando proseguir con las acciones administrativas necesarias para la aprobación del citado documento de gestión;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 071-2016-MINEDU de fecha 25 de mayo del 2016, se aprueba la Norma Técnica denominada "Norma que orienta el procedimiento para la elaboración del CAP Provisional de las DRE y UGEL, en regiones;

Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial 494-2015-MINEDU, se aprobó el reordenamiento del Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana;

02633

Que, a través del Oficio N° 05247-2017/DIR-UGEL N° 06/ARI de fecha 21 de Febrero de 2017, la Jefa del área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, dispuso se proyecte la Resolución de Aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, en atención al Informe N° 00044-2017-UGEL 06/DIR-ARI-EAP;

Estando a lo ejecutado por el Equipo de Administración de Personal del Área de Recursos Humanos, mediante Orden de Ejecución N° 1268-2017/DIR-UGEL 06/ARI; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 30518, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2017, Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento aprobado con el D.S. N° 003-90-PCM; Decreto Supremo N° 01-2015-MINEDU – Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; Resolución Ministerial N° 284-2015-MINEDU – Aprueba el Cuadro de Equivalencia de los Oficios y Unidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) y el Cuadro de Equivalencias de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima Metropolitana; Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU aprueba manual de operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR CON EFICACIA ANTICIPADA al 02 de enero de 2017, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, el mismo que como Anexo forma parte íntegra de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2° DISPONER, la publicación de la presente resolución y en Anexo, en el Portal Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06.

ARTÍCULO 3° DISPONER, que la Oficina de Trámite Documentario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, notifique a la parte interesada y a las Áreas y/o Equipos de esta Sede Institucional para su conocimiento y fines consiguientes, en mérito al numeral 24.1 del Artículo 24° de la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General".

Regístrese y Comuníquese



Maria Milagros Alejandrina Ramirez Baca

Maria Milagros Alejandrina Ramirez Baca
Directora del Programa Sectorial II
Unidad de Gestión Educativa Local N°06 –Ate



REGISTRADO N°
15.07.007
000001100
04/10/2017



CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 36- UGEL 36

SECTOR : EDUCACIÓN

82 DENOMINACION DEL ÓRGANO: DIRECCIÓN									
82.01 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIRECCIÓN									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
1	DIRECTOR DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL	78001117100	DESIGNADO	RAMIREZ BACA MARIA MELAZROS	EE	1	1		1
2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	780041133313	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA						2	2	0	1

82 DENOMINACION DEL ÓRGANO: CONTROL									
82.01 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
3	JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	780801127312	VACANTE	VACANTE	SP-DS	1	1		
4	AUDITOR I	780801127314	NOMBRADO	ACUÑA SALDARRI ALEXANDERINA MARÍA	SP-ES	1	1		
5	AUDITOR I	780801127318	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
6	ABOGADO I	780821137512	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
7	SECRETARIA I	780831127319	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA						5	5	0	0

83 DENOMINACION DEL ÓRGANO: ASESORAMIENTO									
83.01 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
8	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	780821117316	DESIGNADO	HERRERA DIAZ SAUL HERNAN	SP-DS	1	1		
9	ABOGADO I	780821117318	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
10	OFICINISTA I	780871111317	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA						3	3	0	0

83 DENOMINACION DEL ÓRGANO: ASESORAMIENTO									
83.02 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ÁREA DE PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	



02633

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06- UGEL 06
SECTOR : EDUCACIÓN

12	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	78087117316	DESIGNADO	FORTUÑA, DORELA, ASOLFO MARTIN	SP-DS	1	1		
12	ANALISTA DE SISTEMAS I	78082117315	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
13	ESPECIALISTA EN FINANZAS I	78080117316	NOMBRADO	WAZO YUJUI BALDO ANTONIO	SP-ES	1	1		
14	ESPECIALISTA EN FINANZAS I	78080117315	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
15	ESPECIALISTA EN RACIONALIZACIÓN I	78081117317	NOMBRADO	RELEDO GOMEZ YOLANDA ALFONSA	SP-ES	1	1		
16	ESTADÍSTICO I	78085117312	NOMBRADO	ACOSTA TAMARA NELLY AMANDA	SP-ES	1	1		
17	PLANIFICADOR I	78084117315	NOMBRADO	ACOSTA BEVIS ANTONIO GERARDO	SP-ES	1	1		
18	PLANIFICADOR I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
19	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78080118318	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
20	SECRETARÍA I	78081117315	NOMBRADO	HINDUISA MELO MARLENE ISSA	SP-AP	1	1		
21	OFICINISTA I	78087111316	NOMBRADO	QUIPE FERNANDEZ LICH SUMARAY	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						11	11	0	0

64 DENOMINACION DEL ORGANISMO-APOYO
64.01 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA- AREA DE ADMINISTRACIÓN

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
22	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	78087117313	DESIGNADO	CATACORA ALAYRISTA EDDY AMERICO	SP-DS	1	1		
23	Especialista Administrativo I	78080117319	NOMBRADO	CUEVA FLORES ADY FRANCISCO	SP-ES	1	1		
24	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	78081117313	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
25	INGENIERO I	78085117314	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
26	TESORERO I	78085117310	NOMBRADO	MAYERS YRSOLIEF ROOD JENNY	SP-ES	1	1		
27	CONTADOR I	78081117315	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
28	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78081113316	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
29	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78081113313	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
30	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78081113317	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
31	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78081113315	NOMBRADO	ORLANDO CERVERA JULIO ALBERTO	SP-AP	1	1		
32	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78081113312	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
33	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78081113311	NOMBRADO	GARCIA TRUJILLO YINA YOLANDA	SP-AP	1	1		
34	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78081113318	NOMBRADO	LOZADA CONDE DANTE MEJIB	SP-AP	1	1		
35	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78081113314	NOMBRADO	RODRIGUEZ SABEL GIOVANA	SP-AP	1	1		
36	SECRETARÍA I	78081117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		



02633

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06- UGEL 06									
SECTOR EDUCACIÓN									
37	OFICINISTA I	78087111311	NOMBRADO	RIOS ESPINOZA HELDA SIMPORNIA	SP-AP	1	1		
38	OFICINISTA I	78087111311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
39	OFICINISTA I	78087111311	NOMBRADO	ANDRADE SILVA BRAYLEO LUIS	SP-AP	1	1		
40	OFICINISTA I	78087111311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
41	CHOFER I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
42	CHOFER I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
43	CHOFER I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
44	TRABAJADOR DE SERVICIO I	78084114311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
45	TRABAJADOR DE SERVICIO I	78084114311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
46	TRABAJADOR DE SERVICIO I	78084114311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
47	TRABAJADOR DE SERVICIO I	78084114311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						26	26	0	0

04.02 DENOMINACION DEL ÓRGANO: APOYO									
04.02 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
48	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	78091117310	DESIGNADO	LLANOS FARIAS E ROLAN MARIANA E	SP-DS	1	1		
49	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	78080117310	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
50	ASISTENTE SOCIAL I	78082117311	VACANTE	VACANTE	SP-ES	1	1		
51	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
52	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085117311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
53	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78084113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
54	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
55	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
56	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
57	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78085113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
58	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78090113311	NOMBRADO	CAPCHA DE LA ERUZ CARLOS	SP-AP	1	1		
59	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78081113311	NOMBRADO	AYOJO NEIRA SALOMON ARMANDO	SP-AP	1	1		
60	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	78081113311	NOMBRADO	AGUIRRE CHING JESUS REYNALDO	SP-AP	1	1		
61	OFICINISTA I	78087113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
62	OFICINISTA I	78087113311	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		



02633

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° DE- UGEL 06									
SECTOR : EDUCACIÓN									
63	DIRIGISTA I	7807111529	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
64	DIRIGISTA I	7807111530	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						27	27	0	0

65 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: LINEA									
65.01 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ÁREA DE GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Y ESPECIAL									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
65	RFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	7807111757	DESAMADO	RUIZ BARBERA ANA MARIA	FE	1	1		
66	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR INICIAL	78467118128	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
67	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR INICIAL	78467118129	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
68	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PRIMARIA	78467118129	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
69	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PRIMARIA	78467118130	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
70	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PRIMARIA	78467118131	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
71	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	78467118130	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
72	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	78467118131	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
73	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	78467118130	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
74	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	78467118131	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
75	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	78467118134	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
76	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	PREVISTA	PREVISTA	PREVISTA	FE	1		1	
77	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	PREVISTA	PREVISTA	PREVISTA	FE	1		1	
78	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL	78467118130	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		
79	SECRETARÍA II	78071117534	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						25	25	2	2

65 DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: LINEA									
65.02 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ÁREA DE GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TÉCNICO PRODUCTIVA									
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							O	P	
80	RFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	PREVISTA	PREVISTA	PREVISTA	FE	1		1	
81	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA	PREVISTA	PREVISTA	PREVISTA	FE	1		1	
82	Especialista en Educación I	78467118136	VACANTE	VACANTE	FE	1	1		



02633



CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06- UGEL 06
 SECTOR : EDUCACIÓN

83	Especialista en Educación I	784070118305	VACANTE	VACANTE	RE	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						4	2	2	0

85 DENOMINACION DEL ORGANOS: LINEA
 85-06 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ÁREA DE SUPERVISIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CONDICION	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
							D	P	
84	JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA		PRIVATA	PRIVATA	RE	1		1	
85	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR INICIAL	784070118305	VACANTE	VACANTE	RE	1	1		
86	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PRIMARIA	784050118307	VACANTE	VACANTE	RE	1	1		
87	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	784050118303	VACANTE	VACANTE	RE	1	1		
88	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR SECUNDARIA	784050118303	VACANTE	VACANTE	RE	1	1		
89	ESTADÍSTICO I	78050117518	NOMBRADO	SOLANO MELO ALEX PAUL	SP-ES	1	1		
90	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	78050117518	NOMBRADO	APRYA DAMILO PATRICIA ROSARIO	SP-AP	1	1		
91	SECRETARIA I	78050117518	VACANTE	VACANTE	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA						8	7	1	0
TOTAL PROPUESTO						82	86	1	1

02633

ANEXO G. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00002-2010-PI/TC

EXP. N.º 00002-2010-PI/TC
LIMA
MÁS DE 5,000 CIUDADANOS

SENTENCIA

DEL PLENO JURISDICCIONAL DEL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ

DEL 31 DE AGOSTO DE 2010

PROCESO DE

INCONSTITUCIONALIDAD

MÁS DE 5,000 CIUDADANOS CONTRA EL PODER EJECUTIVO

SÍNTESIS

Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos, contra el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

Magistrados firmantes

MESÍA RAMÍREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN
ÁLVAREZ MIRANDA
URVIOLA HANI

EXP. N.º 00002-2010-PI/TC
LIMA
MÁS DE 5,000 CIUDADANOS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de setiembre de 2010, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Mesía Ramírez, Presidente; Beaumont Callirgos, Vicepresidente; Vergara Gotelli, Calle Hayen, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli, que se agrega

I. ASUNTO

Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el diario oficial *El Peruano* el 28 de junio de 2008.

II. DISPOSICIÓN CUESTIONADA

DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057 **DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN** **ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**

Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

- 4.1 Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
- 4.2 Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo 6.- Contenido

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

- 6.1. Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- 6.2. Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- 6.3. Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- 6.4. Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

6.5 a afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 7.- Responsabilidad administrativa y civil

Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios.

SEGUNDA.- Las prohibiciones de contratación de servicios no personales reguladas en las normas de presupuesto son aplicables a la contratación administrativa de servicios a que se refiere la presente norma.

TERCERA.- Queda prohibido a las entidades del Sector Público cubrir cargos de naturaleza permanente a través de empresas de servicios especiales o de servicios temporales o de cooperativas de trabajadores. Sólo se autoriza la contratación de personal a través de empresas o cooperativas intermediarias de mano de obra cuando se trate de labores complementarias, expresamente calificadas como tales, o para cubrir la ausencia temporal de un servidor permanente, sin que tal cobertura pueda sobrepasar de tres meses.

CUARTA.- Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las entidades a que se refiere la presente norma que tengan celebrados contratos sujetos a sus alcances deberán proceder a los registros pertinentes en ESSALUD, en un plazo no mayor de 30 días calendario contados a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA.- El período de carencia regulado en el artículo 10 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, no es exigible a los contratos administrativos de servicios vigentes a la entrada en vigencia de la presente norma.

TERCERA.- En caso una persona, una vez afiliado en un sistema pensionario, voluntariamente acepte efectuar aportes por un período de servicios anterior a la presente norma, el mismo se efectuará sin intereses, moras ni recargo alguno, en un plazo en meses igual al doble del número de cotizaciones que efectúe. Los aportes serán registrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o por la Administradora de Fondos de Pensiones elegida por aquél, como efectuados en el mes en que se abonan.

CUARTA.- El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", salvo por el numeral 6.4 del artículo 6 de la presente norma hasta que se apruebe el financiamiento correspondiente. En ningún caso reconoce o genera derechos con carácter retroactivo.

QUINTA.- Mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, se aprobará el Reglamento del presente Decreto Legislativo, dentro de un plazo de sesenta (60) días calendario de su publicación.

III. ANTECEDENTES

§1. Argumentos de la demanda

Con fecha 8 de enero de 2010, los recurrentes interponen demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N.º 1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, impugnando sus artículos 1º, 2º, 3º 5, 6.1º y 6.2º, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, por considerar que dicho dispositivo vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 2.2º (derecho a la igualdad ante la ley, 104º (delegación de facultades); 25º (jornada ordinaria de trabajo), 23º tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24º (derechos laborales del trabajador), 26.1º (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27º (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42º (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103º cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

Los fundamentos de la demanda, alegando la inconstitucionalidad formal de la norma impugnada, son los siguientes:

- El Decreto Legislativo N.º 1057 fue expedido por el Poder Ejecutivo al amparo de facultades delegadas otorgadas por el Congreso de la República mediante Ley N.º 29157, que delega facultades de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento. En el artículo 2º de la Ley autoritativa se detallaban las materias específicas respecto de las que se delegaban facultades, mientras que en el artículo 2.2º, a criterio de la parte demandante, se apuntaba a evitar excesos de legislativos por parte del Poder Ejecutivo, de manera que los decretos legislativos que se expidan guarden coherencia y consecuencia con cada uno de los compromisos expresamente fijados en el acuerdo comercial y sirvan para mejorar la competitividad económica del país, de manera que el Poder Ejecutivo estaba prohibido de regular un tema que no formara parte de los compromisos asumidos por el TLC. Ello además es concordante con lo expuesto en el artículo 104º de la Constitución que en su primer párrafo dispone la posibilidad de delegar facultades legislativas al Poder Ejecutivo, siempre que sea sobre materia específica, siendo evidente que la legislación que exceda la materia, devendrá en inconstitucional. En ese sentido se cita el fundamento 25 de la sentencia recaída en el Exp. N.º 0047-2004-PI/TC, expedida por el Tribunal Constitucional.

- Respecto a si lo regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 se circunscribe a los parámetros de la materia delegada en el artículo 2.1º de la Ley N.º 29157, la parte demandante cuestiona si el Contrato Administrativo de Servicios se introduce en la materia de modernización del Estado, prevista en el artículo 2.1.b) de la Ley N.º 29157.

La Ley N.º 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, describe este concepto como el desarrollo de una correcta y eficiente administración pública estatal y en su artículo 5º detalla las principales acciones en las que se sustenta el proceso de modernización de la gestión del Estado. Sin embargo, no establece la necesidad de crear un sistema de contratación administrativa o de contratación laboral; en ese sentido, la ley precisa que el proceso de modernización del Estado se sustenta en:

- Priorizar la labor de desarrollo social.
- La concertación entre la sociedad civil y fuerzas políticas.
- La descentralización del Gobierno.
- La mayor eficiencia en la utilización de recursos del Estado.
- Revalorizar de la carrera pública (con énfasis en la ética pública).
- Institucionalizar la evaluación de gestión por resultados.
- Regularizar de las relaciones sectoriales.

De otro lado, citando a la consultora Pierina Polarrollo Giglio quien elaboró el documento Modernización del Estado^[1], se señala que no se ha considerado que un sistema de contratación administrativo de servicios en la administración pública, forme parte del proceso de modernización del Estado, dado que únicamente se consideran los siguientes lineamientos:

- Mayor transparencia en la rendición de cuentas.
- Simplificación de trámites administrativos y trabas burocráticas.
- Mejoramiento de la organización y funcionamiento del Estado.
- Profesionalización de la administración pública.
- Descentralización adecuada del Estado.

Por ello, la modernización del Estado no tiene que ver con un nuevo sistema de contratación y menos con un sistema de contratación administrativa no laboral, que lo único que va a generar es mayor carga de servidores públicos sin línea de carrera y sin derechos laborales, desnaturalizándose los objetivos de la modernización estatal, que son los de eliminar la burocracia y optimizar su eficiencia.

· En relación a si el CAS forma parte del TLC, precisan que los compromisos adoptados en materia laboral (Capítulo 17 del TLC) están referidos a proteger y reforzar el sistema laboral bajo el que se encuentran los trabajadores de los agentes económicos de nuestro país (privados), quienes serán los únicos que van a comerciar con EEUU, pero no hay obligación del Estado en introducir una reforma del sistema de contratación de personal en la administración pública.

En el precitado capítulo el Estado Peruano se compromete a mantener en sus leyes y reglamentos el respeto a los derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y eliminación de discriminación entre empleo y ocupación; sin embargo, se ha expedido la norma que crea el CAS como un régimen laboral, por el que se impide al servidor CAS la posibilidad de asociarse a un sindicato, lo que también le imposibilita para iniciar una negociación colectiva, promoviendo una situación de discriminación respecto de los servidores de este régimen o de los del régimen laboral público, así como con los del régimen laboral privado.

Por ello concluye manifestando que el CAS no forma parte de los compromisos asumidos por el Estado en el TLC con Estados Unidos, por lo que la norma impugnada es inconstitucional por exceder las facultades delegadas.

· Finalmente, en relación a si el CAS genera mayor competitividad del Estado, la parte demandante se remite al Plan Nacional de Competitividad elaborado por Consejo Nacional de Competitividad^[2], en el que se establecen las políticas de gobierno y medidas que deben adoptarse en el corto y mediano plazo para proveer competitividad económica a nuestro país; entre ellas se establecen:

- Priorizar la labor de desarrollo social.
- Innovación tecnológica.
- Educación.
- Fortalecimiento institucional (reglas claras y estabilidad jurídica).
- Política económica, mercados financieros y de capitales.
- Infraestructura.
- Medio ambiente.

El gobierno en su diseño de estrategias para su plan de competitividad no tiene una medida como la de mejorar o reformar su sistema de contratación laboral estatal o el ingreso a la administración pública; y menos aún introducir un novísimo sistema como el CAS, pues el régimen económico no va a generar o coadyuvar mayor competitividad económica al Estado, pues el concepto está referido básicamente a la relación Estado – agentes económicos privados y no a la relación Estado – sector público.

Los fundamentos de la demanda, alegando la inconstitucionalidad material de la norma impugnada, son los siguientes:

· Aplicando el test de igualdad para establecer si se ha vulnerado el derecho principio de igualdad previsto en el artículo 2.2º de la Constitución, para verificar si el régimen de CAS es razonable y necesario, llega a la siguiente conclusión:

- Sub examen de idoneidad: No resulta razonable que existiendo dos regímenes laborales para el ingreso y acceso a la administración pública, como los contenidos en los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728, se introduzca un tercer régimen, sin los mismos derechos que ofrecen los anteriores y promueva expresamente su carácter no laboral pese a obligar a trabajar 8 horas diarias, a cambio de una contraprestación económica y 15 días de vacaciones, mientras que un servidor del régimen laboral público o privado que efectúa el mismo trabajo y con el mismo horario va a recibir una remuneración completa, 30 días de vacaciones y una compensación por tiempo de servicios, lo que demuestra la inidoneidad de la norma impugnada.

- Sub examen de necesidad: El acceso a la administración pública estaba regulado en el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 276, norma que ha sido refrendada por la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como en el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057; por ello, no se entiende cuál era la necesidad de crear un nuevo sistema de ingreso a la administración pública, si ya existía un sistema

alternativo claro y definido. Asimismo, a las entidades públicas de derecho privado se les permite el uso del régimen de contratación laboral de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N.º 728, el que permite el ingreso de servidores públicos al Estado con no menos derechos laborales, por lo que no es necesario aplicar el CAS en dichas entidades.

- Sub examen de proporcionalidad: El Decreto Legislativo N.º 1057 no tiene justificación legal o fáctica, sino, tal vez, económica, por lo que su expedición era innecesaria por existir vías alternas de contratación de personal para el sector público (Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728); por ello debía promoverse estos caminos y no crear uno nuevo con el propósito de desmejorar el acceso al empleo público y evitar el pago de derechos laborales para hacer caja. La situación de desigualdad que genera y promueve alienta el tratamiento laboral discriminatorio en una entidad del Estado y por tanto vulnera del principio-derecho de igualdad ante la Ley.

- Sobre la inconstitucionalidad de los artículos 1º y 2º del Decreto Legislativo N.º 1057, ambos artículos introducen un régimen administrativo carente de derechos laborales, por encima incluso de los regímenes existentes, lo que vulnera el artículo 22º de la Constitución. Se crea así un régimen de contratación administrativa de servicios, carente de derechos laborales, el que conviviría con otro que sí provee derechos mínimos, lo que genera una situación de desigualdad dentro del mismo centro de trabajo. Además existe contradicción entre el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057 con los demás artículos del mismo, cuando se establece que la finalidad de la norma es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, mientras que el resto del decreto legislativo solo prohíbe cualquier posibilidad de que este régimen sea confundido con los otros dos existentes; por ello, también es contradictorio lo expuesto en los artículos 5º y 6, respecto al carácter temporal y determinado pero renovable ilimitadamente, sin recibir una remuneración, sino una retribución económica o contraprestación no laboral.

- Se cuestiona la constitucionalidad del artículo 3º porque desde que se impone la obligación de trabajar 48 horas a la semana, dentro de la sede, se ha reducido el contenido esencial del derecho al trabajo, a través de una legislación para peor en materia laboral, desprovista de justificación legal. Esta modalidad abusa de la necesidad de trabajo para proveerse de servidores en situación de desigualdad que no podrán hacer carrera, los que además están expuesto a la arbitraria decisión del empleador para ser despedidos, generando una situación de permanente inestabilidad.

Si se pretendía introducir el CAS como una modalidad de empleo productivo, se ha fallado en el intento, pues dicho término significa un empleo provisto de beneficios laborales y de seguridad social. El CAS no provee casi ningún beneficio laboral, salvo las vacaciones de 15 días, por lo que no constituye una forma de empleo productivo.

El artículo 3º precitado también contraviene el tercer párrafo del artículo 23º de la Constitución, pues termina de consumar la desprotección de derechos constitucionales básicos como a la sindicación y negociación colectiva, así como a la protección adecuada contra el despido, pues en el Decreto Legislativo N.º 1057 no se ha contemplado el ejercicio de estos derechos, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores. Respecto a la sindicación también se expone que se ha contravenido el artículo 42º de la Constitución, que reconoce tanto este derecho como el de huelga.

También se detalla que la norma en comentario contraviene el TLC, dado que el Estado se comprometió a respetar los derechos fundamentales de asociación, de negociación colectiva y de eliminación de la discriminación entre empleo y ocupación; de otro lado, el Decreto Legislativo N.º 1057 introduce una incuestionable desigualdad en el sector público, al crear el CAS, el que no puede competir con los regímenes laborales existentes, lo que contraviene el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, como lo establece el artículo 26.1º de la Constitución.

Como prueba de la desigualdad que genera el CAS, es que frente a una misma labor realizadas por dos servidores públicos, uno de ellos perteneciente al CAS y el otro a cualquier otro régimen laboral, el Estado les retribuirá de manera distinta, a uno le pagará gratificaciones y CTS completas, mientras que al servidor del CAS no, además que no podrá hacer carrera pública y no tendrá protección frente al despido.

- Precisa que el artículo 5º es inconstitucional pues no establece un límite temporal para la vigencia del CAS, permitiendo su vigencia indefinida, sin que en algún momento pueda gozar de algún beneficio laboral

adicional o derecho constitucional, sin la posibilidad de pasar a planilla laboral e igualar a su compañero de trabajo que sí goza de tales derechos.

Esto es considerado grave porque los regímenes laboral público y privado regulan periodos temporales de ingreso, siempre limitados (3 y 5 años, respectivamente) pero siempre sujetos a vínculo laboral; en el régimen público un servidor contratado solo podrá ser renovado por un plazo máximo de 3 años, en cuyo caso pasa a ser nombrado, mientras que en el régimen laboral privado ello ocurre cuando transcurren 5 años, convirtiéndose el contrato en uno a plazo indeterminado. Ello no se aprecia en el CAS, situación que genera un abuso de derecho no amparado por la Constitución –artículo 103º– dado que deben respetarse los derechos fundamentales y su acceso a ellos debe ser progresivo, por lo que resulta incomprensible que el Poder Ejecutivo imponga una norma que establezca una situación permanente e ilimitada, ausente de derechos básicos. Lo expuesto también importa la afectación del artículo 23º tercer párrafo de la Constitución.

- En relación al cuestionamiento de los artículos 6.1º y 6.2º, estos dispositivos repiten la jornada ordinaria de trabajo (8 horas) y el descanso semanal (24 horas), elementos constituyentes del contrato de trabajo y de toda relación laboral; sin embargo, los demás artículos insisten en reiterar el carácter no laboral del régimen CAS.

- Se expone que el Decreto Legislativo es inconstitucional, así como su reglamento, porque no contiene ninguna precisión en relación a la extinción del contrato administrativo; por su parte el reglamento solo configura la posibilidad de que el trabajador puede ser despedido por decisión unilateral e injustificada sin la posibilidad de que reciba algún beneficio económico que repare esta decisión, por lo que deberá recurrir ante del Poder Judicial para que se ordene el pago de los meses dejados de percibir hasta un máximo de dos meses, con lo que dicho reglamento resulta más draconiano que la propia ley. Todo ello constituye una afectación del artículo 27º de la Constitución.

- Sustenta también la ilegalidad del CAS en la función médica, dado que existen leyes especiales para los profesionales de la salud, como el Decreto Legislativo N.º 559 (Ley de Trabajo Médico), Ley N.º 27878 (Ley del Trabajo del Cirujano Dentista) y la Ley N.º 28173 (Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico, que exigen que el ingreso a la carrera pública solo se haga a través del nombramiento (Decreto Legislativo N.º 276) o con contrato a plazo indeterminado (Decreto Legislativo N.º 728).

- En caso que el Tribunal Constitucional opte por mantener la vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057, incluso como un régimen temporal, ello va a generar acciones ante el Poder Judicial para el reconocimiento de los beneficios laborales que correspondan al principal régimen de contratación que predomine en la entidad estatal, sustentados en el principio de primacía de la realidad, como ha ocurrido en el caso de los servicios no personales.

- Por ello el Tribunal Constitucional debe emitir una sentencia interpretativa estimatoria, en la que se disponga la inconstitucionalidad de los contratos CAS, pero al mismo tiempo la permanencia temporal de dichos puestos de trabajo en la perspectiva de un pase progresivo de estos trabajadores a la planilla regular de la entidad estatal, según corresponda. Resulta pues necesario que se expida una sentencia aditiva para efectos de introducir en la ley impugnada una disposición interpretativa que regule una adecuada protección frente al despido del trabajador.

§2. Argumentos de la contestación de la demanda

Con fecha 10 de junio de 2010, la Procuraduría Pública a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Justicia se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que sea declarada infundada, por los siguientes fundamentos:

- La ley autoritativa necesariamente debe contener dos aspectos; las materias específicas que definen el marco de facultades legislativas otorgadas; y el plazo en que se puede ejercer la delegación concedida. También es evidente que la norma autoritativa jamás contiene disposiciones genéricas, sino reglas precisas, detalladas y exactas con relación a la materia objeto de delegación.

Se trata de normas temporales que cuenta con un periodo de vigencia determinado.

- Las actividades delegadas difícilmente podían estar circunscritas única y exclusivamente a la materia comercial, toda vez que se pretendía una delegación normativa para establecer reformas estructurales de

manera celer y técnica, sobre todo en aquellos casos en los que la referida modificación estructural supondría una asunción más intensa de competencias o funciones públicas. En ese contexto, algunas de las materias delegadas tienen la característica de una imperativa reforma estructural, la que debido a que no está vinculada a la materia en forma directa (comercial), sino al órgano, debe ser integral, siendo algunas de ellas la facilitación del comercio y la mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y simplificación administrativa y modernización del Estado.

No es factible que una reforma y modernización del Estado se circunscriba y limite solo al ejercicio de competencias vinculadas a la inversión privada, pues el perfeccionamiento institucional del Estado no debe ser visto únicamente desde una óptica de la entidad, dado que el Estado no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr fines superiores a él.

- Como se ha señalado en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la administración pública debe estar orientada por principios y valores tales como la primacía de los ciudadanos, manejo responsable, priorización de necesidades, implementar la revalorización de la carrera pública, su orientación por resultados y evaluaciones de manera que permita el surgimiento de la meritocracia, con profesionales honestos y de calidad; en esa perspectiva, para el cumplimiento de los fines contenidos en la norma autoritativa, se requiere de una reforma estructural dirigida no solo al establecimiento de mecanismos más celeres de realización de actos vinculados al comercio internacional, sino que también debe ir acompañada de la renovación del aparato que agrupa a aquellos que ejercen la administración pública, esto es, una real modernización del Estado.

- Para la promoción de la inversión privada no sólo se debe brindar seguridad jurídica sino también irradiar una imagen de Estado moderno, ágil y respetuoso de las normas constitucionales. Por ello, considera que para satisfacer los fines de la ley autoritativa ésta no debe ser vista de manera restrictiva sino desde una perspectiva teleológica que propenda a garantizar que la gestión pública tenga un enfoque centrado en el ciudadano y mejore la calidad de la información, de la atención y de los servicios prestados; por ello debe entenderse la ley autoritativa no como una norma pensada para reformas parciales en materia comercial, sino como una pauta preceptiva que apunte a la modernización real e integral de las relaciones Estado-sociedad.

· En relación al principio-derecho de igualdad ante la ley sin discriminación, y a los derechos al trabajo y a la jornada laboral, a la sindicación y a la negociación colectiva, así como a la prohibición del despido arbitrario, se precisa que el Decreto Legislativo N.º 1057 no afecta el principio-derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que no se considera discriminaciones las acciones legislativas que promueven la igualdad real de oportunidades; dicha norma reconoce que dentro del proceso de modernización del Estado se brinda una igualdad de oportunidades para acceder a la contratación administrativa de servicios en las entidades estatales, garantizando los principios de méritos y capacidad así como el profesionalismo en la administración pública.

· Para analizar un caso de discriminación ante la ley, es necesario emplear el test de proporcionalidad aplicado al principio-derecho de igualdad; en ese sentido, existe la obligación de asegurar coherencia y equilibrio entre el antecedente que origina el acto estatal y la consecuencia que deriva de aquel.

· A través del Decreto Legislativo N.º 1057 se ha incorporado a los servidores antes contratados bajo la modalidad de contratos civiles de locación de servicios no personales, dentro de los cánones que establece la Constitución, reconociéndolo dentro de un régimen especial de contratación administrativa de servicios aplicable a las entidades públicas sujetas al Decreto Legislativo N.º 276 y otras normas especiales, así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, beneficiándose ahora con la observancia de un horario y jornada de trabajo que no exceda de 48 horas semanales, con derecho a descanso semanal de 24 horas continuas, de 15 días calendario de descanso físico por cada año cumplido y la afiliación del régimen contributivo que administra ESSALUD para desarrollar sus actividades con tranquilidad.

· Establecer 48 horas de prestación de servicios a la semana como máximo no vulnera lo previsto en el artículo 25º de la Constitución; del mismo modo, el descanso físico por 24 horas continuas no constituye una desigualdad con los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública o privada. De otro lado, el goce de 15 días de descanso físico por cada año cumplido no está condicionado al cumplimiento de los requisitos que sí son exigibles a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (labor efectiva de 260 días en dicho periodo), lo que constituye una evidente ventaja para los servidores CAS.

· Antes de promulgarse el Decreto Legislativo N.º 1057, el Decreto Legislativo N.º 276 regulaba el acceso e ingreso de servidores a la Administración Pública; de otro lado, a través de las normas que regulan el presupuesto del Sector Público, de manera excepcional se autorizó la contratación de personal bajo la modalidad de servicios no personales, contrato que no corresponde a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al no tener precedentes normativos ni doctrinarios, ni tampoco una adecuada precisión legal.

· El régimen de contratación administrativa de servicios está orientado a regular la situación jurídica de las personas que prestan servicios para la administración pública en regímenes distintos a los regulados por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La regulación de esta situación anómala (servicios no personales), constituye un beneficio por el reconocimiento de derechos contenidos en la Constitución.

IV. FUNDAMENTOS

§ Análisis sobre la Forma

1. La pretendida inconstitucionalidad formal del Contrato Administrativo de Servicios

1. Por la Ley N.º 29157, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 20 de diciembre de 2007, el Congreso de la República delegó en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos (en adelante “TLC” o “ALC”), y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento. En su artículo 1º la precitada norma establece que la finalidad de dicha delegación es “*facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y su Protocolo de Enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento*”, sustentándose para ello en los artículos 101.4º y 104º de la Constitución, así como en los artículos 76.1.dº y 90º del Reglamento del Congreso de la República.
2. El artículo 2º de la misma norma precisa tanto las materias como el plazo durante el cual se delegan las facultades allí detalladas.
3. Se ha cuestionado la inconstitucionalidad formal del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, norma que conforme se dispone en su artículo 1º, tiene por objeto regular “*el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública*”.
4. Entre las objeciones esgrimidas para cuestionar este dispositivo se ha alegado que el objeto de la delegación de facultades era para mejorar la competencia económica del país, por lo que, en relación a la modernización del Estado, no hay justificación para crear un sistema de contratación administrativa no laboral como el creado por el Decreto Legislativo N.º 1057.
5. Este Colegiado observa que en el artículo 2.1.bº de la norma que contiene las facultades delegadas, se exponen las materias que comprenden, todas vinculadas a la “*mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y simplificación administrativa, y modernización del Estado*”, ello dentro de “*los compromisos del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y de su Protocolo de Enmienda, y a las medidas necesarias para mejorar la competitividad económica para su aprovechamiento*” (artículo 2.2º).
6. Resuelta pues necesario interpretar ambas disposiciones de la ley –la facultad delegada expresada y el objetivo de ella-, ya que mientras el artículo 2.2º pretende limitar las competencias delegadas a la implementación del ALC, el artículo 2.1.bº de la norma, al detallar las facultades delegadas, hace una referencia genérica a la modernización del Estado, sin advertir que esa materia es mucho más amplia de lo que pretende la parte demandante –como si únicamente estuviera referida al contenido de la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la que además está referida a aspectos de gestión, como su nombre lo señala–; esto es, que abarca conceptos tales como la falta de transparencia, el exceso de trámites burocráticos, la desorganización existente dentro de las instituciones públicas para el cumplimiento de fines y metas, etc.

En ese sentido, el proceso de modernización del Estado debe abarcar aspectos y deficiencias estructurales advertidas en su funcionamiento, de modo que, resolviendo los problemas identificados, mejore la gestión del Estado. Esta inconsistencia debe ser resuelta, de preferencia, tomando en cuenta la preponderancia que tiene la competencia expresamente delegada respecto de la temática en la que se le pretende enmarcar.

7. Un componente importante en este proceso de modernización resulta ser el funcionamiento del aparato burocrático del Estado, en el que se advierte la coexistencia de dos regímenes laborales de distinta naturaleza –conocidos como público y privado–; a ello debe agregarse que la posibilidad que tenía el Estado de suscribir contratos de naturaleza civil, conocidos como de servicios no personales, en los que la parte contratante privada carecía de cualquier derecho laboral, a pesar que en algunos casos realizaba labores de naturaleza permanente, situación que podía llevar a la desnaturalización de este sistema de contratación.
8. Pretender que la legislación delegada únicamente permite regular y solucionar este problema en relación a los trabajadores del sector privado, siempre que estén vinculados al sector comercial –como pretende la parte demandante–, importa atribuir un significado que no abarca todo lo establecido en la ley delegatoria, dado que una interpretación en ese sentido es limitada, pues requeriría legislaciones sectoriales que en nada resuelven los problemas del Estado, tanto más cuando en el propio TLC, el Estado peruano se ha comprometido a “**PROTEGER, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores, fortalecer su cooperación en materia laboral y desarrollar sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral**” (Preámbulo del TLC), sin que ello se limite a los trabajadores del sector privado vinculados a actividades comerciales.
9. En consecuencia, dado que el Decreto Legislativo N.º 1070 está dentro del marco de la legislación delegada, corresponde desestimar este extremo de la demanda.

§ Análisis Material

2. Naturaleza del denominado Contrato Administrativo de Servicios – CAS

10. El Decreto Legislativo N.º 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios, en su artículo 1º regula un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.
11. Resulta pues necesario, previamente a cualquier desarrollo sobre la constitucionalidad o no de dicha norma, determinar si nos encontramos frente a un contrato administrativo o a un contrato laboral; para ello, el Tribunal Constitucional tendrá en cuenta no solo la nomenclatura utilizada por la norma cuestionada, sino principalmente el contenido de los dispositivos que aquella contiene.
12. En principio, la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado como ente con prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes, y por el otro como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado.
13. A través de los contratos administrativos la Administración contrata a un tercero para que ejecute obras públicas, preste o administre –en su representación– un servicio público; en otras palabras, se recurre a un particular para que, a cambio de una contraprestación, ejecute o desarrolle una obra o actividad propia de la administración.
14. Estos contratos tienen ciertas características o particularidades que justifican su consideración como un régimen especial o particular; así, se tiene que, no alteran o modifican la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico (administración o tercero), son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario, y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración no pierde sus prerrogativas), e incluso el cuestionamiento de estos contratos en sede judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil (entendida como ordinaria), sino de la contenciosa administrativa.

15. Ello demuestra la importancia y magnitud que ha ido tomando la actividad contractual de la administración pública, sobre todo cuando aquella se caracteriza por la contratación de bienes, servicios y obras, según corresponda y de acuerdo a las necesidades de la entidad contratante.

La referencia a la contratación de “servicios”, podría llevar a considerar *a priori* que la norma impugnada, en tanto pretende regular la contratación de servicios administrativos, regula un mecanismo de contratación administrativa; sin embargo, la respuesta no puede darse tan a la ligera y sin tomar en cuenta el contenido del contrato de servicios así como el marco jurídico que le sirve de sustento.

16. Es que en general un contrato contiene –sin que ello importe intentar un análisis pormenorizado y sea solo con fines pedagógicos–, primero, la identificación de las partes que lo suscriben, así como la descripción de la materia u objeto materia del mismo, luego las obligaciones que corresponden a cada parte, y finalmente las cláusulas vinculadas al incumplimiento, impugnación del contrato, pacto arbitral o de sometimiento a la competencia territorial de determinados jueces, etc., entre otras cláusulas.
17. Sin embargo, en el presente caso resulta sumamente paradójico encontrar especificado dentro del marco jurídico que regula el contrato el detalle de los derechos fundamentales que deben respetarse como parte del contrato, lo cual evidencia la existencia de una relación laboral a la sola suscripción de los contratos.
18. Al respecto, en el Decreto Legislativo N.º 1057 se encuentran disposiciones que hacen dudar de que nos encontremos frente a un contrato administrativo, más allá de la denominación que se le haya pretendido dar al sistema de contratación regulado por él. Así se tiene que:

- Garantiza los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública (artículo 1º).
- Fija como parte del contenido del contrato “administrativo de servicios” (artículo 6º, incisos 1 a 4):
 - Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
 - Veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana.
 - Quince (15) días calendario continuos de descanso por año cumplido.
 - Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado

A mayor abundamiento, el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, reitera estos “contenidos”, haciendo precisiones sobre el particular

19. Por ello, este Colegiado concluye expresando que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los descansos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula.
20. En consecuencia, el Tribunal Constitucional estima que –más allá de la denominación dada a los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057, al pretender considerarlos como contratos administrativos de servicios–, los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057 son de naturaleza laboral. En todo caso, lo que corresponde determinar, ahora, es si estos contratos están vinculados a un régimen laboral preexistente o si se trata de uno nuevo.

3. Los regímenes laborales en la Administración Pública

21. La Constitución Política del Estado, en sus artículos 2.15º, 10º, 11º y 22º a 29º establece el conjunto de derechos, principios y garantías que deben protegerse en una relación laboral; en ese sentido, el legislador –tanto el ordinario como el delegado– tiene amplio margen de acción, siempre que en el desarrollo de su labor, primero, no afecten derechos fundamentales o los principios y valores contenidos en la Constitución, y segundo, no afecten los límites de la legislación delegatoria, situación que no se advierte en el caso de autos.

22. Sin embargo, de las normas precitadas no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público –más allá de que ello pudiera considerarse deseable–; sin embargo el objeto de la presente demanda es otro, esto es, analizar el contenido del Decreto Legislativo N.º 1057 tal como si de una norma laboral se tratara, sin que ello afecte su constitucionalidad.
23. El ordenamiento jurídico peruano contiene cuando menos dos regímenes laborales generales, alrededor de los cuales giran otros más específicos. Nos referimos a los regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y 728, denominados Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el primero, y Ley de Fomento del Empleo, el segundo, los cuales contiene la legislación marco aplicable tanto al sector público como al sector privado, respectivamente. El acceso, características, derechos y obligaciones, finalización de la relación laboral, etc., están regulados en cada caso de manera específica y expresa, lo que a su vez ha dado lugar a que los mecanismos de protección de tales regímenes sean diferentes y específicos, como de alguna manera lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el denominado Caso Baylón (STC 206-2005-PA/TC).
24. Además, alrededor de estos dispositivos coexisten normas específicas para distintos sectores laborales, tales como las aplicables a los trabajadores de la micro y pequeña empresa (Ley N.º 28015), a los trabajadores del sector agrario (Ley N.º 27360), a los de construcción civil, del hogar, mineros, profesores, trabajadores portuarios, etc.
25. Sin embargo, esta distinción no es muy clara respecto de los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado, dado que aquellos pueden encontrarse vinculados a cualquiera de los regímenes laborales generales, pues de ello depende cuál es el aplicable a la entidad a la que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución.
26. Por lo que se puede tener, como **primera conclusión**, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N.º 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. No obstante ello, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos.

Ello resulta de vital importancia, dado que permitirá que el Tribunal Constitucional, dentro de una gama de posibilidades que van desde la inconstitucionalidad material –con la consiguiente derogación de la norma impugnada, precisando los efectos de ello–, hasta la declaración de su constitucionalidad, elija un pronunciamiento simple, o uno sujeto a ciertas reglas interpretativas para hacer compatible el contenido de la norma impugnada con el texto constitucional.

27. En el caso del Decreto Legislativo N.º 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte –efectos de la presente sentencia–, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12º), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley.

Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 13º cuando se dispone que “*Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad*”.

28. Respecto del Decreto Legislativo N.º 728, del que posteriormente se separaron dos textos normativos, denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe tener presente el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen laboral para los trabajadores del sector privado. Esta norma contiene, en su artículo 4º, dos disposiciones que deben tenerse presente; por un lado, la que regula la existencia de un contrato de trabajo y por el otro, la que expone las características de dicho contrato, el cual puede ser a plazo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Asimismo, la protección contra el despido arbitrario aparece prevista para aquellos casos en los que se supere el periodo de prueba de 3 meses (artículo 10º).

29. Este marco general tiene ciertas peculiaridades al momento en que se aplica para los trabajadores de este régimen, pero que laboran para entidades o dependencias del sector público; en ese sentido cabe señalar que todas las leyes de presupuesto en los últimos años han contenido disposiciones que tienen por objeto limitar, genéricamente, el ingreso de personal al sector público, estableciendo, por excepción, casos en los que ello es posible; en ese sentido, tenemos:

Ley De Presupuesto N.º	Vigente en el Año	Artículo
28427	2005	8º
28652	2006	8.bº
28927	2007	4º
29142	2008	7º
29289	2009	8º
29465	2010	9º

30. De todo lo expuesto, se puede extraer, como **segunda conclusión**, que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto.
31. Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública – independientemente del régimen laboral aplicable– y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N.º 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.
32. Esta posibilidad ha sido implícitamente aludida por la parte demandante, la que propuso como una alternativa para “salvar” la inconstitucionalidad de la norma, que a través de una sentencia interpretativa se equipare dicho sistema de contratación, con el previsto en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.
33. En ese sentido se propuso realizar un análisis bajo los presupuestos del principio-derecho de igualdad; sin embargo, considera el Tribunal Constitucional que ello no es posible, dado que no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan la misma naturaleza o características, pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza –como se ha sido advertido precedentemente–, lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario, para criterio de este Colegiado, que se aplique el test de igualdad.
- No escapa a este Colegiado, además, que de aceptarse dicha propuesta, se permitiría que quienes no forman parte de la carrera pública ingresen a ella, sin que se verifique la existencia de una plaza presupuestada vacante, sino que además, lo harían en un régimen laboral que incluso probablemente no sea el aplicable en la entidad en que se labora, pues como ocurre en muchas de ellas, el régimen laboral aplicable es el previsto en el Decreto Legislativo N.º 276.
34. Sin embargo también queda claro para el Tribunal Constitucional que no es posible que la norma impugnada sea aplicada tal como fue promulgada, tanto porque su naturaleza es distinta de la denominación que el legislador ordinario le confirió, como porque su aplicación, en tanto considerada como una norma de naturaleza laboral, exige que sea interpretada y complementada con el contenido de la Constitución, por lo que se justifica dictar en ese extremo una sentencia de naturaleza interpretativa que establezca el sentido correcto de las normas impugnadas.
35. Abona a lo dicho que este sistema de contratación laboral es sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de servicios no personales –regulado por el artículo 1764º y siguientes del Código Civil–, siempre que se advierta la desnaturalización de dicho contrato. Esto no significa que el Estado no pueda recurrir a los contratos de locación de servicios, cuando por la naturaleza de la actividad a desarrollar, ello se justifique; lo que se proscribe es recurrir a este sistema de contratación, para actividades que importan la existencia de un vínculo laboral.

36. En efecto, el contrato de locación de servicios podía ser utilizado fraudulentamente, en razón de las labores que se pretendía realicen los comitentes –que podían ser de naturaleza permanente–, o por la duración de estos contratos –cuya extensión los desnaturalizaba–, sin que por ello se respetara el goce o acceso a ningún derecho constitucional de naturaleza laboral.
37. Así, al pasar de un contrato independiente a otro en el que existe subordinación, y de uno en el que no se reconoce el goce de derechos constitucionales de naturaleza laboral a otro que reconoce algunos de ellos, se advierte que hay una mejora o progresión en la protección de los derechos de naturaleza social; sin embargo, ello genera la necesidad de evaluar el contenido de este contrato tomando como base los derechos y garantías contenidos en la Constitución.
38. Al compararse este sistema de contratación con los regímenes laborales vigentes, se advierte que, en determinados supuestos, aquellos protegen en mayor medida los derechos fundamentales de los trabajadores; sin embargo, al comparar el mismo sistema de contratación con las reglas imperantes para los contratos de locación de servicios también conocidos como servicios no personales, obviamente la comparación sería más favorable al previsto por el Decreto Legislativo N.º 1057.
39. Sin embargo, a criterio del Tribunal Constitucional la constitucionalidad del Decreto Legislativo N.º 1057 no se determina comparándolo con el sistema de locación de servicios o cualquier otro, sino, desde la Constitución. En consecuencia, corresponde ahora determinar si el sistema de contratación acotado protege los derechos laborales que la Constitución establece.

4. Los derechos fundamentales con contenido laboral o que son aplicados en contratos o relaciones laborales, conforme a la Constitución de 1993

40. Algunos de los derechos consagrados en la Constitución, ya son objeto de reconocimiento en el Decreto Legislativo N.º 1057, como ocurre con la jornada de trabajo y el descanso semanal. También ocurre lo mismo con el descanso anual; sin embargo, la discrepancia de la parte demandante es que sólo se conceden, en este caso, 15 días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales es de 30 días. Sobre el particular cabe precisar que la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se dé con la periodicidad señalada.

La Organización Internacional de Trabajo, en el Convenio N.º 52 o Convenio sobre las vacaciones pagadas, suscrito el año 1936, y que fue ratificado por Res. Leg. N.º 13284 del 1 de febrero de 1960 –dado que el Estado peruano no ha ratificado el Convenio 132–, ha señalado en su artículo 2.1º, que toda persona a la que se aplique dicho Convenio tiene derecho, después de un año de servicio continuo a vacaciones anuales pagadas de cuando menos 6 días laborales, tiempo este inferior al reconocido en la norma impugnada, por lo que el artículo 6.2º del Decreto Legislativo N.º 1057 no resulta contrario ni a la Constitución ni a los tratados.

41. Respecto a los beneficios sociales, cabe señalar que estos tienen reconocimiento constitucional, conforme se advierte del artículo 24º segundo párrafo de la Constitución; empero, su acceso y goce están determinados en la legislación ordinaria pertinente, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento sobre el particular.
42. Donde se advierte que existe una evidente omisión constitucional es en la regulación de los derechos de sindicación y huelga, omisión que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28º de la Constitución.
43. Consecuentemente, corresponde a la autoridad administrativa competente dictar la regulación necesaria, en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores en cualquier régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes.

5. La necesidad de dictar una sentencia interpretativa

44. Comprender que la Constitución es la norma jurídica suprema y que, como tal, puede ser interpretada, permite también comprender que la jurisdicción constitucional no es solamente la negación o afirmación de la legislación, sino también su necesario complemento.
45. En ese sentido, el artículo 201° de la Constitución establece que el Tribunal Constitucional “es independiente y autónomo” en el ejercicio de sus competencias, y como intérprete supremo de la Constitución (artículos 201° y 202° de la Constitución, y 1° de la LOTC) goza de un amplio margen en la determinación de los métodos interpretativos e integrativos que le sean útiles para cumplir de manera óptima su función de “órgano de control de la Constitución” (artículo 201° de la Constitución), siempre que respete los límites que de ella deriven.
46. Por ello este Colegiado considera en este caso –más allá de las críticas que algunos fallos anteriores hubieran generado en ciertos sectores–, corresponde dictar una sentencia interpretativa (*Vid.* STC 0004-2004-CC, fundamento 3.3), la que encuentra su fundamento normativo en diversas disposiciones constitucionales (artículos 38°, 45°, 51° y 93° de la Constitución); ello porque el Tribunal debe actuar responsablemente al advertir que si se declarase la inconstitucionalidad de la Ley impugnada, se generaría un vacío normativo, que importaría dejar sin derechos laborales a quienes han sido contratados bajo su marco regulatorio, situación que sería manifiestamente inconstitucional.
47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N.° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.
48. En relación al Decreto Legislativo N.° 1057, corresponde también que el Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo dicte la regulación necesaria para que, complementando dicha legislación, adopte disposiciones tales como la fijación de los límites para la contratación de personal bajo esta modalidad de modo que pueda hacerlo no sólo fijando porcentajes respecto del total de trabajadores de este régimen, sino estableciendo otros criterios que considere razonables para tal efecto.

V. FALLO

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 1° del Decreto Legislativo N.° 1057, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la presente sentencia.
2. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte, en un plazo no mayor de 30 días, la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.° 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28° de la Constitución.
3. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte la legislación que considere necesaria para regular los aspectos detallados en el fundamento 48 de la presente resolución, en un plazo que no exceda del 31 de diciembre de 2010.
4. De conformidad con los artículos 81° y 82° del CPCo., esta sentencia y las interpretaciones en ella contenidas son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales.

Publíquese y notifíquese.
SS.

MESÍA RAMÍREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN
ÁLVARO MIRANDA
URVIOLA HANI

EXP. N.º 00002-2010-PI/TC
LIMA
MÁS DE 5,000 CIUDADANOS

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por los fundamentos siguientes:

Petitorio

1. Llega a este Tribunal la demanda de inconstitucionalidad interpuesto por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N° 1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 28 de junio de 2008, argumentando para ello la inconstitucionalidad formal y la material de la norma cuestionada. Es así que los demandantes expresan que el Poder Ejecutivo expidió la norma cuestionada al amparo de las facultades delegadas por Ley N° 29157, que lo autorizaba para legislar sobre determinadas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento, habiéndose excedido en sus facultades, puesto que la ley expedida no forma parte de la materia para el que se encontraba autorizado a legislar. Respecto a la inconstitucionalidad material argumenta que la norma cuestionada afecta principalmente el derecho-principio de igualdad previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado, asimismo refiere que se vulnera el artículo 22° de la citada carta constitucional (derecho al trabajo), puesto que se crea un régimen de contratación carente de derechos laborales lo que implica también una situación de desigualdad. Señala que se ha impuesto una jornada laboral de 48 horas, por lo que considera que dicha norma regula de manera menos beneficiosa la materia laboral. Finalmente señala que se les ha desprovisto de una regulación que proteja derechos constitucionales básicos como derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho a huelga.

2. Es así que este Colegiado a través de su sentencia hace el análisis respecto a la validez formal y material de la norma cuestionada. Respecto a la primera tenemos que por Ley N° 29157 se delegó al Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, expresando en su artículo 2.1.b° que las facultades delegadas, se exponen las materias vinculadas a la “*mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y simplificación administrativa, y modernización del Estado*”, ello dentro de “*los compromisos del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y de su Protocolo de Enmienda, y a las medidas necesarias para mejorar la competitividad económica para su aprovechamiento*”. El proyecto de sentencia traído a Despacho señala que al haberse expresado de forma genérica como facultad delegada la modernización del Estado, se está haciendo referencia a una materia amplia e ilimitada, y no como se afirma en la demanda de inconstitucionalidad, que evidentemente disfraza una intencionalidad negativa que busca una respuesta social por los muchos miles de trabajadores sujetos al régimen laboral impuesto por la norma legal cuestionada. Es evidente que ciertamente el servidor sometido a ella inicia su relación laboral con desigualdades frente a los demás, pero es cierto también que se trata de regímenes laborales diferentes con caracteres específicos que explican la desigualdad y la justifican, como lo digo en este voto. Es indudable que dicho proceso de modernización implica aspectos estructurales de organización estatal, que permitan resolver situaciones que han de mejorar la gestión estatal, por lo que en el proyecto se señala, acertadamente, que el proceso de modernización “*(...) resulta ser el funcionamiento del aparato burocrático del Estado, en el que se advierte la coexistencia de dos regímenes laborales de distinta naturaleza –conocido como privado y público- (...)*” Por esto considero que dicha facultad ha permitido al Poder Ejecutivo regular temática relacionada a trabajadores del sector público que como lo decimos en este voto han venido a satisfacer exigencias de trabajadores sujetos a un régimen nada beneficioso para ellos y que significan en la actualidad algunas diferencias con grandes cargas que el erario nacional se ha visto obligado a absorber.

3. Respecto al cuestionamiento realizado a la norma en su sentido material se aprecia que los argumentos esbozados en la demanda están principalmente dirigidos a denunciar la afectación del derecho-principio de igualdad, considerando que existen beneficios laborales en otros regímenes que no ha considerado la ley cuestionada. Para ello es necesario hacer un análisis que nos explique la conyuntura en que se emitió la norma cuestionada:

a) Se advierte de la normatividad existente que los organismos públicos pueden sujetarse a regímenes laborales público (Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa) o privado – aplicable también al sector privado (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del empleo).

b) Paralelamente a dichos regímenes, antes de la vigencia de la norma cuestionada, se observaba la contratación de personal por la modalidad de “servicios no personales” –llamados SNP–, el que definitivamente, en la realidad, no coadyuvaba al goce de los derechos fundamentales, sino que colocaba al trabajador en una posición disminuida.

c) Es así que ante una realidad exteriorizada por una serie de procesos en los que se denunciaba la existencia de un vínculo de naturaleza laboral y no de naturaleza civil (tanto ante el Poder Judicial como ante el Tribunal Constitucional) es que aparece como un régimen laboral (conforme se señala de manera acertada en la sentencia en su fundamento 20) singular más garantista para los trabajadores, puesto que se: i) Garantiza los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de las administraciones públicas, conforme se señala en el artículo 1° de la Ley cuestionada; ii) Fija un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios a la semana; iii) veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana; iv) Quince días calendario continuos por año cumplido; y v) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio de cada asegurado.

d) Se evidencia pues que la norma cuya constitucionalidad se cuestiona ha reconocido derechos laborales a los trabajadores contratados bajo dicho régimen. Siendo así se aprecia que los regímenes laborales existentes son diferentes, no pudiendo ser sometidos a un test de igualdad –conforme lo señala la sentencia puesta a mi vista–, puesto que cada régimen se encuentra regulado específicamente y de manera clara, justificándose así el trato diferenciado.

e) En conclusión se advierte la intención del Poder Ejecutivo de frenar la situación agoviante que mostraba la simulación de un contrato civil, cuando en realidad la naturaleza era laboral, buscando mejorar la situación de dichas personas con un régimen que si bien es singular, contiene en cambio mayores garantías laborales que van acordes con los principios y valores constitucionales establecidos en la Constitución.

f) Por ello es que se advierte que el denominado Contrato de Administración de Servicios ha considerado las garantías laborales establecidas en la Carta Constitucional, observándose también que ha omitido la regulación del derecho de sindicación y huelga, que entendemos como un fundamento de todo trabajador y que, por tanto, debe ser regulada por el organismo administrativo respectivo a efectos de garantizar lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado.

4. Finalmente considero necesario resaltar la intención del Poder Ejecutivo de mejorar la situación en que se encontraban los trabajadores contratados bajo el contrato denominado “locación de servicios no personales”, que en realidad era un encubrimiento del negado vínculo laboral, por lo que el Contrato Administrativo de Servicios viene a suplir de manera positiva esta situación irregular, debiéndose entender dicho contrato como un contrato laboral y no como un contrato administrativo, quedando así la autoridad administrativa encargada de superar la diferencia en cuanto al derecho de sindicación y huelga.

Por lo expuesto mi voto es porque se declare **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad propuesta, disponiéndose que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regule el Decreto Legislativo N° 1057 en lo referido a los derechos de sindicación y huelga. Asimismo debe considerarse el “Contrato Administrativo de Servicios” como un contrato laboral y no civil.

Sr.

VERGARA GOTELLI

^[1] En la demanda se refiere que fue publicado en la página web de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP.

^[2] Se cita la página web: www.perucompite.gob.pe

EXP. N.º 00002-2010-PI/TC
LIMA
MÁS DE 5,000 CIUDADANOS

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por los fundamentos siguientes:

Petitorio

1. Llega a este Tribunal la demanda de inconstitucionalidad interpuesto por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N° 1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 28 de junio de 2008, argumentando para ello la inconstitucionalidad formal y la material de la norma cuestionada. Es así que los demandantes expresan que el Poder Ejecutivo expidió la norma cuestionada al amparo de las facultades delegadas por Ley N° 29157, que lo autorizaba para legislar sobre determinadas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento, habiéndose excedido en sus facultades, puesto que la ley expedida no forma parte de la materia para el que se encontraba autorizado a legislar. Respecto a la inconstitucionalidad material argumenta que la norma cuestionada afecta principalmente el derecho-principio de igualdad previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado, asimismo refiere que se vulnera el artículo 22° de la citada carta constitucional (derecho al trabajo), puesto que se crea un régimen de contratación carente de derechos laborales lo que implica también una situación de desigualdad. Señala que se ha impuesto una jornada laboral de 48 horas, por lo que considera que dicha norma regula de manera menos beneficiosa la materia laboral. Finalmente señala que se les ha desprovisto de una regulación que proteja derechos constitucionales básicos como derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho a huelga.

2. Es así que este Colegiado a través de su sentencia hace el análisis respecto a la validez formal y material de la norma cuestionada. Respecto a la primera tenemos que por Ley N° 29157 se delegó al Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, expresando en su artículo 2.1.b° que las facultades delegadas, se exponen las materias vinculadas a la “*mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y simplificación administrativa, y modernización del Estado*”, ello dentro de “*los compromisos del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y de su Protocolo de Enmienda, y a las medidas necesarias para mejorar la competitividad económica para su aprovechamiento*”. El proyecto de sentencia traído a Despacho señala que al haberse expresado de forma genérica como facultad delegada la modernización del Estado, se está haciendo referencia a una materia amplia e ilimitada, y no como se afirma en la demanda de inconstitucionalidad, que evidentemente disfraza una intencionalidad negativa que busca una respuesta social por los muchos miles de trabajadores sujetos al régimen laboral impuesto por la norma legal cuestionada. Es evidente que ciertamente el servidor sometido a ella inicia su relación laboral con desigualdades frente a los demás, pero es cierto también que se trata de regímenes laborales diferentes con caracteres específicos que explican la desigualdad y la justifican, como lo digo en este voto. Es indudable que dicho proceso de modernización implica aspectos estructurales de organización estatal, que permitan resolver situaciones que han de mejorar la gestión estatal, por lo que en el proyecto se señala, acertadamente, que el proceso de modernización “*(...) resulta ser el funcionamiento del aparato burocrático del Estado, en el que se advierte la coexistencia de dos regímenes laborales de distinta naturaleza –conocido como privado y público- (...)*” Por esto considero que dicha facultad ha permitido al Poder Ejecutivo regular temática relacionada a trabajadores del sector público que como lo decimos en este voto han venido a satisfacer exigencias de trabajadores sujetos a un régimen nada beneficioso para ellos y que significan en la actualidad algunas diferencias con grandes cargas que el erario nacional se ha visto obligado a absorber.

3. Respecto al cuestionamiento realizado a la norma en su sentido material se aprecia que los argumentos esbozados en la demanda están principalmente dirigidos a denunciar la afectación del derecho-principio de igualdad, considerando que existen beneficios laborales en otros regímenes que no ha considerado la ley cuestionada. Para ello es necesario hacer un análisis que nos explique la conyuntura en que se emitió la norma cuestionada:

a) Se advierte de la normatividad existente que los organismos públicos pueden sujetarse a regímenes laborales público (Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa) o privado –aplicable también al sector privado (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del empleo).

b) Paralelamente a dichos regímenes, antes de la vigencia de la norma cuestionada, se observaba la contratación de personal por la modalidad de “servicios no personales” –llamados SNP–, el que definitivamente, en la realidad, no coadyuvaba al goce de los derechos fundamentales, sino que colocaba al trabajador en una posición disminuida.

c) Es así que ante una realidad exteriorizada por una serie de procesos en los que se denunciaba la existencia de un vínculo de naturaleza laboral y no de naturaleza civil (tanto ante el Poder Judicial como ante el Tribunal Constitucional) es que aparece como un régimen laboral (conforme se señala de manera acertada en la sentencia en su fundamento 20) singular más garantista para los trabajadores, puesto que se: i) Garantiza los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de las administración pública, conforme se señala en el artículo 1° de la Ley cuestionada; ii) Fija un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios a la semana; iii) veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana; iv) Quince días calendario continuos por año cumplido; y v) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio de cada asegurado.

d) Se evidencia pues que la norma cuya constitucionalidad se cuestiona ha reconocido derechos laborales a los trabajadores contratados bajo dicho régimen. Siendo así se aprecia que los regímenes laborales existentes son diferentes, no pudiendo ser sometidos a un test de igualdad –conforme lo señala la sentencia puesta a mi vista–, puesto que cada régimen se encuentra regulado específicamente y de manera clara, justificándose así el trato diferenciado.

e) En conclusión se advierte la intención del Poder Ejecutivo de frenar la situación agoviante que mostraba la simulación de un contrato civil, cuando en realidad la naturaleza era laboral, buscando mejorar la situación de dichas personas con un régimen que si bien es singular, contiene en cambio mayores garantías laborales que van acordes con los principios y valores constitucionales establecidos en la Constitución.

f) Por ello es que se advierte que el denominado Contrato de Administración de Servicios ha considerado las garantías laborales establecidas en la Carta Constitucional, observándose también que ha omitido la regulación del derecho de sindicación y huelga, que entendemos como un fundamento de todo trabajador y que, por tanto, debe ser regulada por el organismo administrativo respectivo a efectos de garantizar lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado.

4. Finalmente considero necesario resaltar la intención del Poder Ejecutivo de mejorar la situación en que se encontraban los trabajadores contratados bajo el contrato denominado “locación de servicios no personales”, que en realidad era un encubrimiento del negado vínculo laboral, por lo que el Contrato Administrativo de Servicios viene a suplir de manera positiva esta situación irregular, debiéndose entender dicho contrato como un contrato laboral y no como un contrato administrativo, quedando así la autoridad administrativa encargada de superar la diferencia en cuanto al derecho de sindicación y huelga.

Por lo expuesto mi voto es porque se declare **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad propuesta, disponiéndose que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regule el Decreto Legislativo N° 1057 en lo referido a los derechos de sindicación y huelga. Asimismo debe considerarse el “Contrato Administrativo de Servicios” como un contrato laboral y no civil.

Sr.

VERGARA GOTELLI

^[1] En la demanda se refiere que fue publicado en la página web de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP.

^[2] Se cita la página web: www.perucompite.gob.pe

ANEXO H. Carta de solicitud de autorización de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 12 de junio de 2018

Carta P. 0383-2018-EPG-UCV-LN

MAG. CECILIA MAGALY LLANOS FARÍAS
JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°06



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RUIZ ALVAREZ EDGAR VICENTE identificado con DNI N.° 09072578 y código de matrícula N.° 6000028273; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

LOS REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°06, 2017.

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Df. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Héctor Raúl Santa María Relaiza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017”** del estudiante **Edgar Vicente Ruiz Alvarez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 10 de junio del 2018

Firma

Héctor Raúl Santa María Relaiza

DNI: 09904625

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=975441643&lang=es&u=1058846544

feedback studio Los regimenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017

ESCUELA DE POSTGRADO
Los regimenes laborales y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en
Docencia y Gestión educativa

AUTOR:
Br. Edgar Vicente Ruiz Alvarez
Asesor
Dr. Héctor Raul Santa María Relauza

Sección
Educación e Idiomas

Línea de investigación:
Gestión y Calidad Educativa

Perú - 2018

Página: 1 de 90 Número de palabras: 16717

Text-only Report High Resolution Activado miércoles, 13 de junio de 2018

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	documents.mx	5 %
2	seguridad-industrial.ov...	2 %
3	www.scielo.org.ve	1 %
4	www.uma.edu.ve	1 %
5	www2.inpe.gob.pe	1 %
6	bvs.sld.cu	1 %

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=975441643&lang=es&u=1058846544

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=975441643&lang=es&u=1058846544

feedback studio Los regimenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017

ESCUELA DE POSTGRADO
Los regimenes laborales y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en
Docencia y Gestión educativa

AUTOR:
Br. Edgar Vicente Ruiz Alvarez
Asesor
Dr. Héctor Raul Santa María Relauza

Sección
Educación e Idiomas

Línea de investigación:
Gestión y Calidad Educativa

Perú - 2018

Página: 1 de 90 Número de palabras: 16717

Text-only Report High Resolution Activado

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

Aplicar cambios Informe nuevo

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=975441643&lang=es&u=1058846544



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RUIZ ALVAREZ EDGAR VICENTE
D.N.I. : 09072578
Domicilio : AV. Pedro Ruiz Gallo N° 2991 - ATE
Teléfono : Fijo : 575-2524 Móvil : 980592088
E-mail : ruizalvarezedgar@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : DOCEENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RUIZ ALVAREZ EDGAR VICENTE

Título de la tesis:

"Los Regímenes Laborales y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UCPEL N° 6, 2017"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 11-04-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDGAR VICENTE RUIZ ALVAREZ

INFORME TITULADO:

"Los REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N°6, 2017"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN