



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los
trabajadores de una entidad pública, sede Lima. 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Montes Acuña, July Daniza (ORCID: 0000-0002-9489-7677)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre, por su apoyo incondicional, por sus buenos consejos a diario, que me dan fuerzas para seguir adelante y me motivan para alcanzar nuevas metas. A Dios, mi Maestro, quien me regala la vida y salud cada día, que me ayudan a superar cada obstáculo que se presenta en mi camino.

July Montes.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento al asesor, el Dr. Felipe Guizado Oscco, por su orientación en la elaboración del presente trabajo y a todos los Docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes influenciaron en mi formación personal y profesional. Asimismo, agradezco al personal que labora en la Institución pública por las facilidades brindadas durante el presente trabajo.

La autora.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, July Daniza Montes Acuña, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima. 2020”, es de mi autoría. con 85 folios para obtener el Grado Académico de Mestra en Gestión Pública

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 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.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 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.

Lima, 11 de agosto de 2020



JULY DANIZA MONTES ACUÑA
DNI 10196138

Índice	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Variables y operacionalización	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimientos	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	21
IV. Discusión	40
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	44
VII. Referencias	45
Anexos	48
Anexo 1. Matriz de consistencia	49
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	51
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	54
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	60
Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento	61
Anexo 6: Base de datos	62

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Régimen laboral	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	16
Tabla 3. Población de trabajadores de la entidad pública	17
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable. Régimen laboral	21
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276	22
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057	23
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la tercera dimensión.. Contratos de locación de servicios	24
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable. Desempeño laboral	25
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Desempeño de tarea	26
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Desempeño contextual	27
Tabla 11. Tabla de contingencia del Regímenes laborales contra el desempeño laboral	28
Tabla 12. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 contra el desempeño laboral	30
Tabla 13. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 contra el desempeño laboral	32
Tabla 14. Tabla de contingencia de los contratos de locación de servicios contra el desempeño laboral	34
Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral en el desempeño laboral	36
Tabla 16. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral	37
Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral	38
Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación del contrato de locación de servicios en el desempeño laboral	39

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable. Régimen laboral	21
Figura 2. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276	22
Figura 3. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057	23
Figura 4. Distribución de frecuencia de la tercera dimensión. Contratos de locación de servicios	24
Figura 5. Distribución de frecuencia de la variable. Desempeño laboral	25
Figura 6. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Desempeño de tarea	26
Figura 7. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Desempeño contextual	27
Figura 8. Tabla de contingencia del Regímenes laborales contra el desempeño laboral	28
Figura 9. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 contra el desempeño laboral	30
Figura 10. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 contra el desempeño laboral	32
Figura 11. Tabla de contingencia de los contratos de locación de servicios contra el desempeño laboral	34

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo inciden los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Para lo cual el investigador optó por realizar un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo-explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 empleados de la entidad pública con Sede en la ciudad de Lima obtenidos en base al muestreo no probabilístico e intencional.

Concluyó que sobre el régimen laboral el 44.7% sostuvieron que su nivel fue malo, por el otro lado, en cuanto al desempeño laboral el 44.7% indicaron que su nivel fue bajo, asimismo el 23.7% considero que el régimen laboral era malo y en consecuencia el desempeño laboral era bajo. Se estimó que la incidencia que genera el régimen laboral en el desempeño laboral de la entidad pública fue de en 56.5%. Por consiguiente, los regímenes laborales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Palabras claves: Regímenes laborales, desempeño laboral, régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057

Abstract

The objective of the present investigation was to determine how the labor regimes affect the labor performance of the workers of a public entity, Lima Office of the period 2020.

For which the researcher opted to carry out a study with a quantitative approach, of the basic type, descriptive-explanatory level and non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 150 employees of the public entity with headquarters in the city of Lima, obtained based on non-probability and intentional sampling.

It concluded that 44.7% of the labor regime maintained that their level was poor, on the other hand, regarding labor performance, 44.7% indicated that their level was low, also 23.7% considered that the labor regime was bad and, consequently, job performance was low. It was estimated that the incidence generated by the labor regime in the labor performance of the public entity was 56.5%. Consequently, labor regimes have a significant impact on the labor performance of workers in the public entity, Lima Office in the period 2020.

Keywords: Labor regimes, labor performance, public labor regime of Legislative Decree No. 276, public labor regime of Legislative Decree No. 728, public labor regime of Legislative Decree No. 1057

I. Introducción

Gestionar el talento humano que labora en una organización, es complejo visto desde todo enfoque, a causa principalmente de las diversas personalidades, comportamiento y conducta que tiene cada trabajador, el que finalmente tendrá que adecuarse conforme a los requerimientos de las situaciones. En España las leyes se precisan por lo que está indicado en la ley y el Estatuto de los trabajadores y debido a su peculiar evolución en esta materia, la casuística de España es muy valioso para el análisis del resultado de los contratos sobre el mercado de trabajo, principalmente por su influencia en el performance del empleado (García, 2019). En el caso de México se aprecia en consecuencia que su gestión pública presenta dos regímenes laborales, ambos cuentan con una secuencia de derechos y deberes, diferentes para cada uno; discrepancia que facilite interrogarse por el performance laboral de sus empleados (Okabe y Meza, 2019)

El Perú actualmente cuenta con aproximadamente 15 regímenes laborales tomados en cuenta en las diferentes instituciones públicas, estos regímenes están entre generales y especiales; de acuerdo al Servicio Civil Peruano (compuesto por reglas y normas regidas por la gestión de los recursos humanos en el Estado), entre los principales se tiene el régimen general con carrera constituido en el D. Leg. N° 276, régimen de actividad privada sin carrera con vínculo laboral fundamentado en el Decreto Legislativo N° 728 y la Contratación Administrativa de Servicios, indicado en el D. Legislativo N° 1057, tener muchos regímenes laborales ha desencadenado un caos administrativamente, debido que cada régimen involucra diferentes deberes, derechos en los empleados del estado. Efectivamente, desde que se impulsó el amoldamiento del trabajo público, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se impidió el acceso a la carrera administrativa, se autorizó el empleo en el entorno gubernamental el régimen privado laboral a través del Decreto Legislativo N° 728 y se difundió la forma de Servicios No Personales; peor aún, al 2019, el personal bajo el régimen CAS, se vieron disminuidos en sus derechos laborales aun cuando realizan las mismas labores y poseen las mismas obligaciones (Pareja, 2019).

La entidad encargada de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, SUTRAN cuando se implementan las políticas remunerativas, la mayoría de los trabajadores lamentablemente no son favorecidos; solo se toman en cuenta los trabajadores que ubicados en regímenes laborales normados en los DL. 276, 1057 y bajo la modalidad

de locadores de servicios que son la gran mayoría. Para el caso del personal que labora en la entidad bajo la modalidad de locadores de servicio se sienten desplazados e incluso discriminados debido a que ante la comparación con sus compañeros de trabajo que si cuentan con un contrato detectaron serias deficiencias, no solo en la parte remunerativa sino en la carga y ambiente laboral que finalmente indica en el performance de los trabajadores, además es importante resaltar que estos trabajadores poco favorecidos cumplen y realizan igual o más obligaciones que los empleados que pertenecen a los regímenes laborales.

La investigación necesito de **trabajos previos internacionales**, como el trabajo de investigación de Jaramillo y Rodríguez (2020), donde su objetivo fue el análisis del entorno de trabajo y como este incurre en el desempeño laboral. Fue un estudio no experimental, descriptiva-explicativa y su grupo de trabajo fue de 150 empleados. Determinando tanto ambiente organizacional como el desempeño laboral corresponden a procedimientos de la administración en recursos humanos, en donde las organizaciones procuran producir un espacio armónico para que sus empleados cohabiten de la mejor forma posible, y en su momento, esto se refleje en el desempeño laboral.

El estudio realizado por Romero (2019), tuvo como objetivo principal el análisis de las interrelaciones de las redes atencionales y el desempeño laboral en los trabajadores. Fue no experimental, transversal, su muestra de 59 empleados. Determinó, efectivamente la atención general se relaciona con el desempeño laboral, esto se debe a que menor tiempo en la atención es mejor el desempeño laboral de los empleados. Por otro lado, se halló que los trabajadores con tiempos de reacción más rápidos tienen mejores calificaciones en desempeño laboral.

Continuando con el desempeño laboral, se tomó la investigación de Moranch (2019), cuya finalidad fue la determinación de como influye el clima organizacional en el desempeño laboral. El estudio fue descriptiva-correlacional, cuantitativo y la muestra estuvo compuesta de 51 trabajadores. Concluyó que existe influencia favorable del clima organizacional en la realización de las actividades de los empleados, por otro lado, para que los empleados mantengan un desempeño adecuado deben mantener una buena interrelación con sus superiores y compañeros, además es importante que la organización

explotar las capacidades, habilidades y competencias de los empleados para que estos respondan de forma positiva a la organización.

Sobre la variable regímenes laborales en el ámbito internacional, se consideró el análisis realizado por Zapata (2018) en donde se planteó como objetivo el análisis de las repercusiones ocasionadas por la política laboral sobre el empleo entre los años 2007-2016. Fue aplicada, descriptiva, no experimental, transversal y su muestra fue de 30 expertos. Concluyó que las políticas en el ámbito laboral fueron variadas de acuerdo al lapso de tiempo en que fueron implementadas. La cancelación de los contratos por locadores tuvo como propósito impulsar el incremento del empleo apropiado, sin embargo, generó que una parte de los empleados se traslada a esta modalidad de contrato y la otra parte paso a formar parte del subempleo y otro grupo paralizó sus actividades, causando un problema en el manejo de la ley; es por este motivo que en el 2007 concretamente en junio el empleo apropiado era del 49.1% mientras que para diciembre del 2016 fue de 47.6%, lo que demostró que la política no presentó los resultados que se esperaba en el mediano plazo.

Continuando con la misma variable, el estudio de Molina (2017) tuvo como objetivo la determinación del perfil de cargos y su relación con el Manual de funciones bajo el régimen laboral LOSEP. Fue básica, no experimental, correlacional, cuantitativa y la muestra estuvo constituida por 30 personas. Concluyó que la estructura de los puestos de trabajo, sin lugar a confusión, simboliza a un procedimiento en la recolección de la información elemental de un cargo; por este motivo se hace alusión a las obligaciones, vinculación con el cargo, responsabilidades y especificaciones del cargo a desempeñar. Esta estructura presenta una serie de beneficios, dentro de los que se tienen la situación de que el empleado conoce con exactitud las funciones que debe realizar, de forma que permita el empleado identificar en donde está fallando y tratar de buscar automáticamente las soluciones.

Dentro de los **trabajos previos nacional** se tomó en consideración la investigación desarrollada por Rodríguez (2019) tuvo como objeto de estudio determinar la influencia regímenes laborales inciden en el desempeño laboral. Fue descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental, hipotético-deductivo y la muestra fue de 127 personas. Concluyó que no existe un vínculo significativo entre los regímenes laborales y el desempeño laboral, es importante que se capacite de manera apropiada al trabajador y sea

un instrumento elemental para el avance de la entidad y mejora de las aptitudes del personal incrementando competencia, capacidad y por consiguiente su desempeño laboral.

También se tomó la investigación Ruiz (2019) en donde su objetivo consistió en la determinación de la asociación de los regímenes laborales con el desempeño laboral. Fue no experimental, transversal, hipotético-deductivo, básica, correlacional, con muestra de 216 trabajadores. Definiendo que los regímenes laborales se asocian significativamente con el desempeño laboral, igualmente, los regímenes laborales de la carrera administrativa, de la Ley de Reforma Magisterial y de contratación administrativa se vinculan con el desempeño laboral de forma significativa.

Por otro lado, Orozco (2019) en su trabajo presento como objetivo principal la determinación de la influencia de los diversos regímenes laborales en la satisfacción laboral. Fue cuantitativa, descriptiva-explicativo, aplicada, no experimental, su muestra fue de 163 trabajadores. Concluyendo, en que los diversos regímenes laborales actualmente existentes en el sector público influyen en los estados de ánimos y satisfacción de los empleados, del mismo modo, la percepción de los empleados sobre los diversos regímenes laborales tiene la prevalencia de un rango medio o regular, del mismo modo que un porcentaje alto en la percepción del rango bajo.

Dentro de la investigación de Valderrama (2019), su objetivo general consistió en la determinación de como el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Fue hipotético-deductivo, no experimental y su muestra fue de 70 personas. Concluyó resaltando el clima organizacional influye en forma positiva y baja en el desarrollo del desempeño laboral, para los empleados el nivel de desempeño fue considerado como regular; además se puntualizó que la responsabilidad fue regular, el trabajo en equipo fue regular, mientras que las habilidades y conocimientos fue considerado como bueno.

Por otro lado, Meledrez (2019) su investigación tuvo como objetivo la determinación de la clasificación del personal se relaciona de forma relevante con el análisis del desempeño laboral en la institución. El análisis se realizó de un enfoque cuantitativo, mostrando un diseño de investigación que no es experimental de corte un transversal, siendo la población censada de 54 trabajadores públicos con estudios profesionales en el régimen 1057. Llegando a concluir que la variable de selección de

trabajadores guarda relación con el factor del desempeño laboral de manera directa y significativa en la institución.

Con la intención de fundamentar a la **variable regímenes laborales** se tomará en consideración la teoría de la nueva gestión pública, la cual aspira a la reflexión y discusión de cómo lograr los propósitos de la gestión pública con relación a la efectividad y satisfacción de los ciudadanos. Asimismo, como emplear de manera eficiente los recursos públicos con el objetivo de cubrir los requerimientos del ciudadano; beneficiarse con las diferentes oportunidades que el mundo globalizado y competitivo nos regala con el propósito de alcanzar una gestión de calidad, finalmente animar a los empleados de la gestión pública que mejoren e incrementen su nivel profesional y personal. Por lo tanto, la teoría centra sus conceptos en una nueva idea de la correspondencia entre Estado – Ciudadano o Servidor público – administrado.

De acuerdo al trabajo realizado por R&C Consulting (2017), los regímenes laborales se definen como la agrupación de acciones y procesos elementales y particulares de la gestión pública, desarrolladas por los empleados que laboran en las instituciones estatales con contrato indefinido (nombrados) o contratos de trabajo con una serie de condiciones determinadas y sometida a su régimen laboral.

De la misma manera, Mejía (2017) sostiene que el régimen laboral corresponde a los mecanismos legales que distinguen las facultades y responsabilidades del empleado acerca al horario de trabajo, prestaciones, vacaciones y descansos laborales con remuneración.

Suponiendo que el conjunto de funciones y actividades propias de la Administración Pública se transforma en leyes e instrumentos validos que designan facultades y responsabilidades tanto del empleado como de la entidad, considerado en una definida jornada laboral, prestaciones, sueldos, compensaciones por horas extras, asignación familiar, vacaciones, descansos, escolaridad, beneficio social por extinción del vínculo laboral, seguros de salud, que han estado constituyéndose en varias naciones de América Latina.

Tomando en consideración las definiciones antes expuestas, el régimen laboral está conformado por las normas fundamentales que norman la relación laboral, en el país

existen diferentes regímenes laborales, de acuerdo al Compendio de Normas Laborales (2019) en la actualidad se tiene aproximadamente 15 regímenes en el sistema normativo nacional público mientras que en el privado se tiene 24 regímenes.

Las características del régimen laboral son:

- Imparcialidad en los beneficios
- Continuidad
- Nivel profesional adquirido
- Remuneración justa y equitativa

La importancia radica en que, en la actualidad, existen distintos conjunto de funciones y actividades esenciales propias de la Administración Pública en las instituciones estatales, tanto simples como complejas, esto implica un caos o confusión en la gestión pública en la medida que estos regímenes presentan cada uno diferentes mecanismos legales que protección y obligación para los servidores públicos.

Las **dimensiones del régimen laboral** son: Decreto Legislativo N° 276, 1057 – CAS y Contratos de locación de servicios.

Régimen laboral público - Decreto Legislativo N° 276; llamado también “Régimen de la Carrera Administrativa”, se encarga de agrupar diversos principios, normas y procesos donde se establecen y definen lo que significa el acceder a la administración pública; así como también, están los derechos y deberes de los trabajadores públicos, la continuidad laboral en la entidad pública.

Cada norma del régimen fue analizada para conseguir el ingreso del personal que sea idóneo, capacitado, para conseguir mejoras del personal en la entidad, con ello se garantizaba al personal la estabilidad, se impulsaba la mejora profesional, el régimen admite las calificaciones y méritos alcanzados, estructurados en niveles profesionales, también están considerados quienes no tienen la capacidad para ingresar a la administración, además a cada nivel le corresponde un conjunto de responsabilidades que guardan similitud y sean de acuerdo a lo requerido por cada entidad.

En su estudio, Beltran (2013) explica que el conjunto de normas del estado, está compuesto por mecanismos legales de suma importancia a nivel social, como son D. l 276 y Ley 28175. Decreto Legislativo N° 276, las bases y remuneraciones de la carrera administrativa tiene como característica un sistema diseñado como cerrado, comenzando con un ingreso a la labor en un nivel bajo del grupo ocupacional, se ha diseñado para incentivar a los trabajadores que tengan iniciativa de mejora sin olvidar que tienen que cumplir las condiciones indicadas con anterioridad, primando los años laborados, las constantes capacitaciones y evaluaciones periódicas.

Los tres niveles ocupacionales han sido diseñados buscando que exista uniformidad de remuneración que ha sido establecida por el sistema único de remuneraciones en donde está compuesto por el remuneración básica, bonificaciones, asignaciones. En estos niveles existen principios rectores donde se encuentra la igualdad, salario justo y equitativo estabilidad laboral de acuerdo al nivel que alcance el trabajador.

Los grupos ocupacionales, regulada por el Título I, son: 1) 14 niveles de carrera, en los cuales se incluye 07 auxiliares, 10 técnicos, 8 profesionales, con algunos puntos de intersección, entre auxiliares y técnicos y técnicos y profesionales y 2) 8 niveles de funcionarios.

Los niveles de clasificación se encuentran a razón del nivel formativo profesional, donde están incluidos los profesionales con maestría y capacitación, lo mismo pasa con el nivel técnico que tiene varias divisiones en su estructura para su remuneración, están los trabajadores que tienen educación superior tecnológica o universitaria inconclusa, tienen capacitación y una reconocida experiencia; el nivel auxiliar que abarca un conjunto de locadores de servicio que solo tienen estudios secundarios que acrediten su experiencia o los trabajadores que fueron evaluados y clasificados para desarrollar labores de apoyo.

En la actualidad, el resultado que presenta el Módulo de Gestión de Recursos Humanos del MEF, 72% del total de trabajadores de este régimen son auxiliares y técnicos. Ellos constituyen la mayoría absoluta.

Se tiene que mencionar a los trabajadores de confianza, quienes hablando porcentualmente no deben llegar a ser el 5% del total de trabajadores de la entidad, aunque la realidad es muy diferente, ellos no ingresan a la carrera administrativa; ya que,

es un puesto de libre designación y de fácil remoción. Los puestos que no son de confianza y se desempeñan como directivos gozan de algunos beneficios, como el de la estabilidad, se organizan en 8 niveles el cual el máximo nivel corresponde al de presidente de la Republica.

El Decreto Legislativo N° 1057, establece una forma especial y diferente de contratación, privativa de Estado, este régimen no está sometida a la Ley de Carrera Administrativa, está direccionada mayormente al ente privado y con mucha más razón otras leyes que reglan las carreras administrativas especiales. Este decreto incentiva el favorecimiento a determinadas organizaciones, porque está dirigida a contratos por un tiempo, no tienen categorías ni niveles jerárquicos, solo son creados temporalmente por necesidad de la entidad, sus beneficios son mínimos pero tienen responsabilidades como cualquier trabajador estable. De acuerdo a ley, es transitorio, porque existe una Ley N° 29849, creada específicamente para que este decreto se elimine paulatinamente, pero su vigencia ya tiene 10 años.

El Contrato de Locación de Servicios; este es un contrato que reglamenta la normativa legal privada, en donde prima la demostración de voluntad entre las dos partes, este contrato presenta dos personas, el primero conocido como locador o persona que realiza el servicio y el otro conocido como locatario o persona que paga por el servicio que recibirá; este contrato también presenta tres componentes: primero la prestación personal, segundo la retribución y tercero la independencia al realizar las funciones o labores.

La **variable desempeño laboral** se fundamenta en la hipótesis del doble factor de Herzberg; en donde se defiende que los factores que causan el desánimo o desmotivación en los trabajadores son distintos a los que generan satisfacción en ellos. El ser humano presenta siempre dos tipos de necesidades; la primera relacionada a evitar el dolor o sufrimiento y la segunda relacionada a la falta de un crecimiento profesional. De estas necesidades nacen los factores de higiene y de motivación.

En primer lugar, los factores de higiene cuando no son los apropiados o correctos generan insatisfacción. Dentro de estos factores se tiene por ejemplo el salario y sus prestaciones, las políticas que la institución implementa, también se tienen las relaciones interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo, la seguridad laboral que la

institución brinda, el ambiente físico en donde el trabajador desarrolla sus actividades y el monitoreo de sus acciones.

En segundo lugar, se tienen a los factores de higiene que consisten en los logros, triunfos y el reconocimiento del empleado, a esto se suma la libertad que la institución permite al empleado para desarrollar sus actividades, finalmente la responsabilidad, en cuanto a los procesos realizados correctamente.

Según, Chiavenato (2017) argumenta desempeño laboral como el escalafón que el trabajador respeta y acata con los requerimientos dentro de sus actividades y funciones, este desempeño para el autor es demasiado situacional por lo que en cada persona varía y de circunstancia en circunstancia, en vista que depende de muchísimos aspectos supeditados que repercuten. Del mismo modo expresa que el desempeño es la efectividad del trabajador, lo cual es importante dentro de la institución.

Dentro de sus trabajos, Organ y Paine (1999) indicaron que el desempeño laboral es posiblemente la variable más relevante en la psicología industrial posteriormente llamada psicología organizacional; igualmente de otras disciplinas que están relacionadas con el análisis del comportamiento y conducta del ser humano dentro de su entorno laboral.

Por otro lado, Sonnentag (2008) manifestó que las instituciones requieren de personas con un nivel muy elevado de desempeño para conseguir y lograr de esta manera los objetivos y metas, conceder eficientemente sus productos y servicios y, por último, para conseguir una ventaja competitiva sustentable en el ámbito donde labora. El autor también recalca que el desempeño es fundamental para la persona, si este cumple eficientemente con sus labores se sentirá satisfecho.

Al respecto, Robbins y Judge (2013) sostuvieron que el desempeño laboral se vincula con la capacidad de coordinación y organización de las funciones o actividades que al adherirse forman la conducta o actitud del individuo implicadas en los procedimientos productivos.

Las características del desempeño laboral de acuerdo con Flores (2008, p. 89) corresponde a las capacidades, competencias y habilidades que se requieren que un individuo practique y evidencie al momento que realiza su labor; estas características son:

- Adaptabilidad. Consiste en mantener la eficiencia y eficacia en los diferentes espacios y con diversas responsabilidades, superiores, compañeros de trabajo y asignaciones.
- Comunicación. Consiste en la habilidad para manifestar sus ideas o pensamientos de manera oportuna, clara y apropiada a una persona o grupos de personas.
- Iniciativa. Consiste en la decisión de incidir de manera activa sobre los sucesos o hechos para conseguir cumplir con los objetivos.
- Conocimientos. Consiste en el nivel logrado sobre los conocimientos profesionales o técnicos en dependencias o gerencias asociadas con las actividades que realiza.
- Trabajo en equipo. Consiste en la habilidad para desenvolverse eficientemente en grupos de trabajo con el propósito de cumplir con los objetivos trazados, contribuyendo en la generación de un espacio armonioso.
- Desarrollo de talentos. Consiste en la habilidad para desarrollar las competencias y habilidades del trabajador, planeando las actividades de realizaciones efectivas; vinculadas con las funciones contemporáneas.

Su importancia de acuerdo a Robbins y Timothy (2013, p. 555) en el pasado las instituciones tan solo analizaban o evaluaban las actividades o funciones que desarrolla el empleado, por el contrario, en la actualidad se cuenta con tres comportamientos fundamentales que conforman el performance laboral, estos son: el desempeño de la tarea, el civismo y la falta de productividad.

El objetivo del desempeño laboral, de acuerdo a Cuevas (2011) fue la medición del performance y la conducta del empleado en su lugar de trabajo y finalmente de forma general con la institución, que a través de esta evaluación se determinará si el empleado está ejecutando los objetivos establecidos por la institución con relación al puesto de trabajo y de la misma institución; es decir, que de acuerdo a Cuevas, la evaluación es importante porque simultáneamente se mide al empleado, también se mide la manera como el empleado está contribuyendo o cooperando con su institución, debido a que lo que él haga sumará o contribuirá considerablemente con su institución (p.59).

Con relación a los componentes del desempeño laboral, tenemos entre ellos, el desempeño de tareas y el desempeño contextual. El primer componente, desempeño de tareas, de acuerdo con Motowidlo (2013) es el valor global que se espera recibir de la conducta y actitudes particulares del individuo sobre un lapso de tiempo común en la mejora de las labores y concluir el servicio en forma óptima y adecuada. Este desempeño presenta dos modalidades; la primera que incluye los procesos que están relacionados directamente con la transformación de los insumos utilizados para realizar el servicio y la segunda incluye los procesos de servicio y sostenimiento de centro de la organización, proporcionando los insumos y realizando la planeación, coordinación, revisión y actividades burocráticas que facilitan el efectivo desempeño de la institución (Motowidlo, 2013).

El desarrollo contextual según Motowidlo (2013) es el valor global de la conducta del empleado con respecto al ámbito social, psicológico e institucional. Johnson (2003) sostiene que son los procesos de apoyo al entorno más holgado en el que el centro técnico necesariamente debe funcionar, asimismo involucra las conductas y actitudes del empleado como es el voluntariado para realizar tareas que no están dentro de sus funciones, evidenciando su esfuerzo en la colaboración y cooperación en el desarrollo de las metas organizacionales.

La investigación formuló como **problema general**: ¿Cómo inciden los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020? Igualmente se formularon los siguientes **problemas específicos**: Primero, ¿Cómo inciden el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020? Segundo, ¿Cómo inciden el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020? Tercero, ¿Cómo inciden el contrato de locación de servicios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020?

Como **objetivo general** se planteó el siguiente: Determinar cómo inciden los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de

Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Mientras que los **objetivos específicos** fueron: Primero, determinar cómo incide el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Segundo, determinar cómo incide el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Tercero, determinar cómo incide el contrato de locación de servicios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020.

Se planteó la **hipótesis general**: Los regímenes laborales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Asimismo, las siguientes **hipótesis específicas**: Primero, el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Segundo, el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020. Tercero, el contrato de locación de servicios incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020.

Se **justificó teóricamente** en base a los conceptos elementales en sus dimensiones de la variable de regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276; Decreto Legislativo N° 1057 y contrato por terceros. Con las dimensiones de la variable dos; Desempeño laboral en sus dimensiones: Desempeño de tarea y Desempeño contextual. El estudio examina diversas definiciones para obtener un concepto que sujete a la realidad de la institución y poner de manifiesto lo que sucede dentro de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN que, al ser una institución pública, está inmersa en la reforma del servicio civil. Se busca la incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral.

Tomando en consideración las variables analizadas como son los regímenes laborales y el desempeño laboral estas no han sido estudiadas o investigadas previamente en la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, por lo tanto se **justifica de**

manera práctica porque se desarrolló, en vista que el producto conseguido demostró las deficiencias con relación al desempeño laboral generado por los diversos regímenes laborales, a esto se suma las deficientes políticas remunerativas, los horarios de trabajo, entre otras deficiencias.

Metodológicamente la investigación se justificó porque se emplearon instrumentos como los cuestionarios para recopilar la información proporcionada por los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, asimismo se procesaron los resultados a través de herramientas estadísticas, todo sustentado en base a la metodología empleada en la investigación.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación empleó el enfoque cuantitativo, buscándose la compilación de información y posteriormente realizar el análisis de las variables y dimensiones, con el propósito de contrastar las hipótesis generales y específicas. Para ello, se validaron los instrumentos previamente. Ñaupás (2014) el enfoque cuantitativo emplea procedimientos y sistemas cuantitativos, por consiguiente, vinculadas con la medición, empleo de medidas, observación, muestreo y método estadísticos.

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de trabajo fue básica, en vista que la investigación ejecutó conocimientos teóricos en circunstancias determinadas previamente, quiere decir, se busca con la investigación la aplicación del conocimiento a la realidad con el propósito de cambiarla y mejorarla (Behar, 2008).

2.1.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño fue no experimental, debido a que se ejecutó la recolección de datos y la labor de campo sin alterar premeditadamente las variables; vale explicar, sin alterar el resultado de variables y dimensiones, así como tampoco su vinculación. Hernández (2010) sostuvo que este diseño consiste en observar los acontecimientos de manera natural, para que posteriormente sean analizados tal como están. Del mismo modo, fue transversal, debido a que se recopiló la información en un plazo de tiempo único, en vista que su propósito fue realizar la descripción de ambas variables y luego estudiar e indagar su ocurrencia y correspondencia en un periodo establecido. Es similar a reproducir imagen de un evento que está ocurriendo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

Se empleó el método hipotético – deductivo, según Bernal (2010) este procedimiento se fundamenta en una agrupación de situaciones que comienzan con una cantidad ilimitada de aseveraciones convertidas en hipótesis, la cual se pretende alterar o deformar, deduciendo conclusiones que necesariamente tendrán que argumentar a las situaciones.

2.2. Variables y operacionalización

Regímenes laborales

Definición conceptual

R&C Consulting (2017) los regímenes laborales se definen como la agrupación de acciones y procesos elementales y particulares de la gestión pública, desarrolladas por los empleados que laboran en las instituciones estatales con contrato indefinido (nombrados) o contratos de trabajo con una serie de condiciones determinadas y sometida a su régimen laboral.

Definición operacional

Procedimientos estratégicos para evaluar la variable con las dimensiones: D. L. N° 276, D. Leg. N° 1057 y el contrato por terceros; valorado en una herramienta de escala ordinal.

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Régimen laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Decreto Legislativo N° 276	Acceso			
	Clasificación			
	Beneficios económicos	1, 2, 3, 4, 5		
	Evaluación			
D. Leg. N° 1057	Capacitación			
	Acceso		(1) Nunca	
	Clasificación		(2) Casi nunca	(1) Mala
	Beneficios económicos	6, 7, 8, 9, 10	(3) A veces	(2) Buena
Contratos de locación de servicios	Evaluación		(4) Casi siempre	(3) Muy buena
	Capacitación		(5) Siempre	
	Acceso			
	Clasificación	11, 12,		
	Beneficios económicos	13, 14,		
	Evaluación	15		
	Capacitación			

Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2017) sostuvo que el desempeño laboral es el escalafón en que el trabajador respeta y acata con los requerimientos dentro de sus actividades y funciones, este desempeño para el autor es demasiado situacional por lo que en cada persona varía y de circunstancia en circunstancia, en vista que depende de muchísimos aspectos supeditados que repercuten. Del mismo modo expresa que el desempeño es la efectividad del trabajador, lo cual es importante dentro de la institución

Definición operacional

Agrupación de técnicas estratégicas para evaluar la variable regímenes laborales con las dimensiones: desempeño de tareas y desempeño contextual; medido en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Desempeño de tarea	Obligaciones laborales	1,		
	Puesto de trabajo	2,3,4,5,		
	Horarios de entrada y salida	6, 7, 8, 9,		
	Conocimientos	10, 11,	(1) Nunca	
	Técnicas	12	(2) Casi nunca	(1) Bajo
	Habilidades		(3) A veces	(2) Regular
Desempeño contextual	Cortesía	13,14,	(4) Casi siempre	(3) Alto
	Colaboración	15, 16,	(5) Siempre	
	Atención	17, 18,		
	Comunicación	19, 20,		
	Apoyo entre compañeros	21, 22		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Se estableció por 150 empleados de la entidad pública, Sede Lima durante el año 2020. La descripción de la población se analiza en la tabla:

Tabla 3. *Población de trabajadores de la entidad pública*

Regímenes laborales	Trabajadores
Decreto Legislativo N° 276	8
Decreto Legislativo N° 1057	40
Contratos de locación de servicios	102
Total	150

Fuente: Entidad pública

Elaboración propia

2.3.2. Muestra

Se ha considerado la proporción de la muestra igual a la población: 150 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).

Criterios de inclusión

- Ambos sexos
- Que pertenezcan a los regímenes laborales antes expuestos
- Que laboren en la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN

Criterios de exclusión

- Que pertenezcan a otras Gerencias de la SUTRAN

2.3.3. Muestreo

El muestreo de la presente investigación fue no probabilísticos e intencional, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) este muestreo no es al azar y se genera bajo el criterio o juicio del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Es una encuesta referida a la recopilación de la información o datos que identifica a una agrupación de preguntas a manera de sugerencias favorables, sobre situaciones y acontecimientos comunes o verdaderos de la realidad (Carrasco, 2015, p. 318),

2.4.2. Instrumentos

El instrumento empleado en la investigación fue el cuestionario; este radicó en un bosquejo responsable de una serie de preguntas cerradas con una Escala de Likert modificada; el cual, se aplicó a la población de estudio. Los empleados a través de sus respuestas nos proporcionaron una preciada información para la consecución de los objetivos. La manera como se aplicaron los cuestionarios fue directa y personal o como se conoce normalmente “face to face”.

2.4.3. Validez

En cuanto a la validez de los cuestionarios, se emplearon ciertos criterios como pertinencia, claridad y relevancia plasmados en la carta de validación que los expertos llegaron a firmar; la validez consiste en saber si el instrumento mide lo requerido (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Los instrumentos empleados se han confeccionado teniendo en cuenta los criterios técnicos correspondientes, han sido objeto de validación, mediante el juicio de expertos, los cuales asignaron la conformidad para su utilización.

2.4.4. Confiabilidad

La solidez interna se obtuvo al aplicar el Alfa de Cronbach a los datos obtenidos en los cuestionarios en una muestra piloto conformado por 15 trabajadores de otra gerencia de la entidad pública, obteniéndose valores por encima de 0,7 que según Celina y Campo (2005) es el valor mínimo admisible para el coeficiente de confiabilidad, en la investigación se tomó el Coeficiente Alfa de Cronbach, esto se debe a la escala del instrumento fue politómica; pues si este resultados es menor a 0.7 la consistencia interna de la escala utilizada es baja.

2.5. Procedimientos

Dentro de la investigación se emplearon una serie de técnicas estadísticas aplicadas dentro de software informáticos y estadísticos como el SPSS en su versión 23.0 y en algunos puntos el empleo del Ms Office como es el Excel, para la confección de tablas y gráficos, teniendo siempre presente las variables y dimensiones de la investigación. La información fue presentada como ya se explicó a través de tablas y gráficos debidamente interpretados a través de la estadística descriptiva e inferencial, tomando en consideración los siguientes pasos:

- Ordenamiento y clasificación
- Graficas estadísticas.
- Procesamiento computarizado con Excel.
- Procesamientos computarizados con SPSS.

2.6. Método de análisis de datos

El estudio de los datos considera cómo va a ser manejada la data recolectada en sus diversas etapas, utilizando el cálculo como una herramienta con el uso del software estadístico SPSS v. 23.0. La prueba de hipótesis se realizó tomando en consideración ciertos criterios como: Primero la formulación de las hipótesis tanto la nula como la alterna de la general y específicas; segundo la evaluación del nivel de significación o margen de error que la investigación está presto a reconocer; tercero la elección estadística de prueba; cuarto la estimación del p-valor a través del estadístico de prueba empleado, si este p-valor es menor al nivel de significación se anula la hipótesis invalida y si ocurre lo contrario se admite la hipótesis nula.

2.7. Aspectos éticos

Según los atributos presentes de investigación se tomó en consideración todos los aspectos éticos que serán trascendental para la transparencia y honestidad del estudio, puesto que el estudio se desarrolló en la entidad pública y por lo tanto se tomó la percepción de sus trabajadores, por consiguiente, se tuvo la aprobación del área Recursos Humanos de la

entidad. Igualmente, ocultamos el nombre del trabajador y se respetó su opinión durante la realización de la encuesta; protegiendo la información obtenida sin sentenciar o juzgar previamente la información recogida.

III. Resultados

Tabla de distribución de frecuencias de las variables y sus dimensiones

Régimen laboral

Tabla 4. *Distribución de frecuencia de la variable. Régimen laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	67	44,7	44,7	44,7
	Bueno	50	33,3	33,3	78,0
	Muy bueno	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

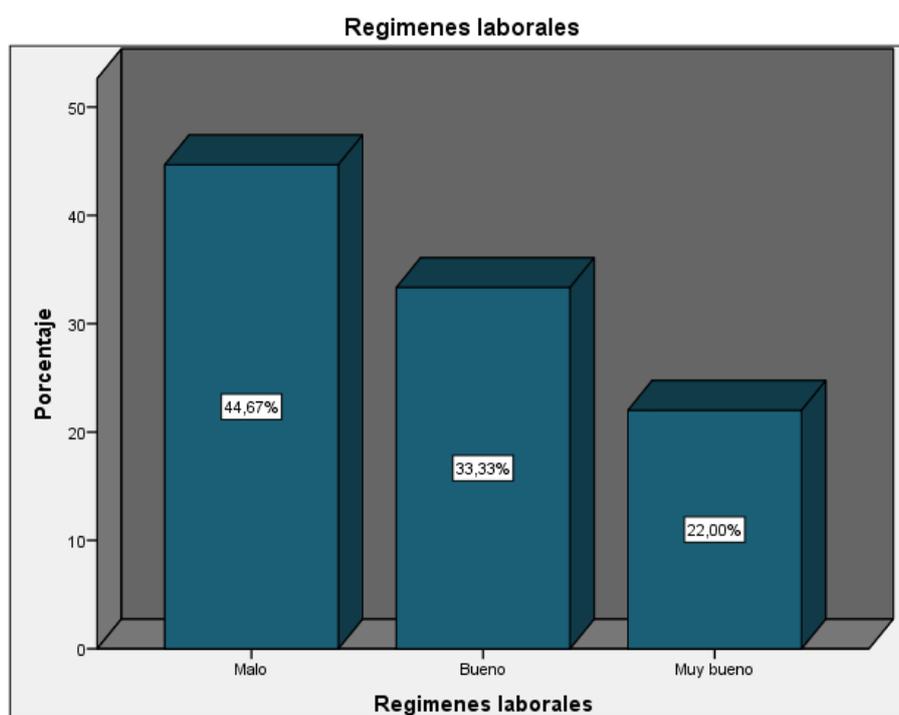


Figura 1. *Distribución de frecuencia de la variable. Régimen laboral*

En la tabla 4 y figura 1, apreciamos el 44.7% de trabajadores encuestados de la entidad pública sostuvieron el régimen laboral es malo, el 33.3% lo consideró bueno y el 22.0% muy bueno. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el régimen laboral es malo durante el periodo de evaluación.

Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276

Tabla 5. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	67	44,7	44,7	44,7
	Bueno	47	31,3	31,3	76,0
	Muy bueno	36	24,0	24,0	100,0
Total		150	100,0	100,0	

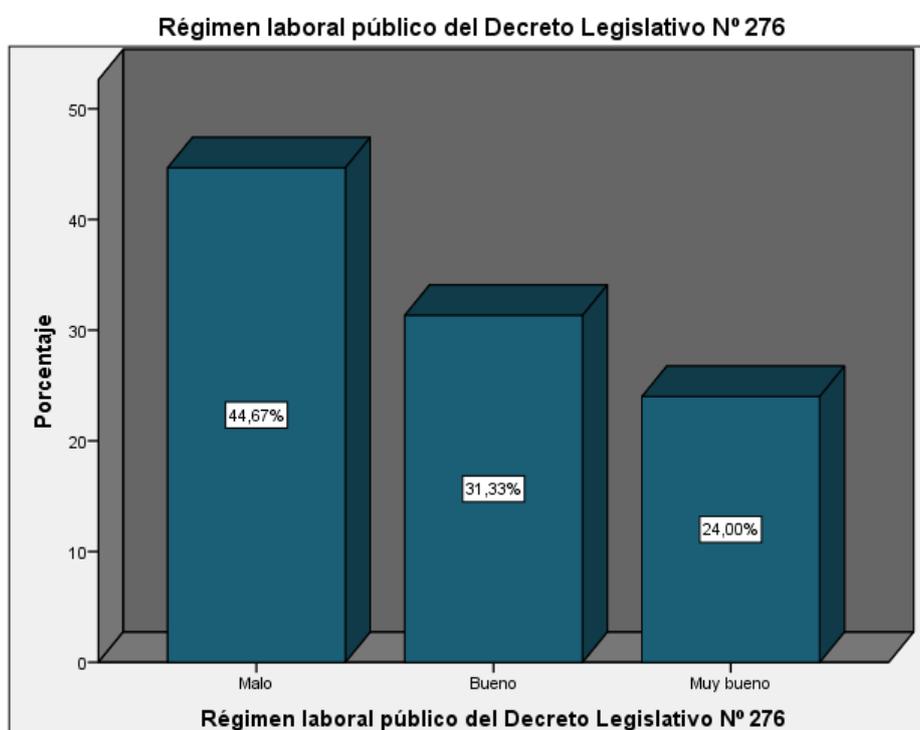


Figura 2. Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276

En la tabla 5 y figura 2, apreciamos el 44.7% de trabajadores encuestados sostuvieron que el reg. Lab. público N° 276 es malo, el 31.3% lo consideró bueno y el 24.0% muy bueno. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el régimen laboral público del D. Leg. N° 276 es malo durante el periodo de evaluación.

Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 2057

Tabla 6. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Régimen laboral público del D. Leg. N° 1057

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	64	42,7	42,7	42,7
	Bueno	53	35,3	35,3	78,0
	Muy bueno	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

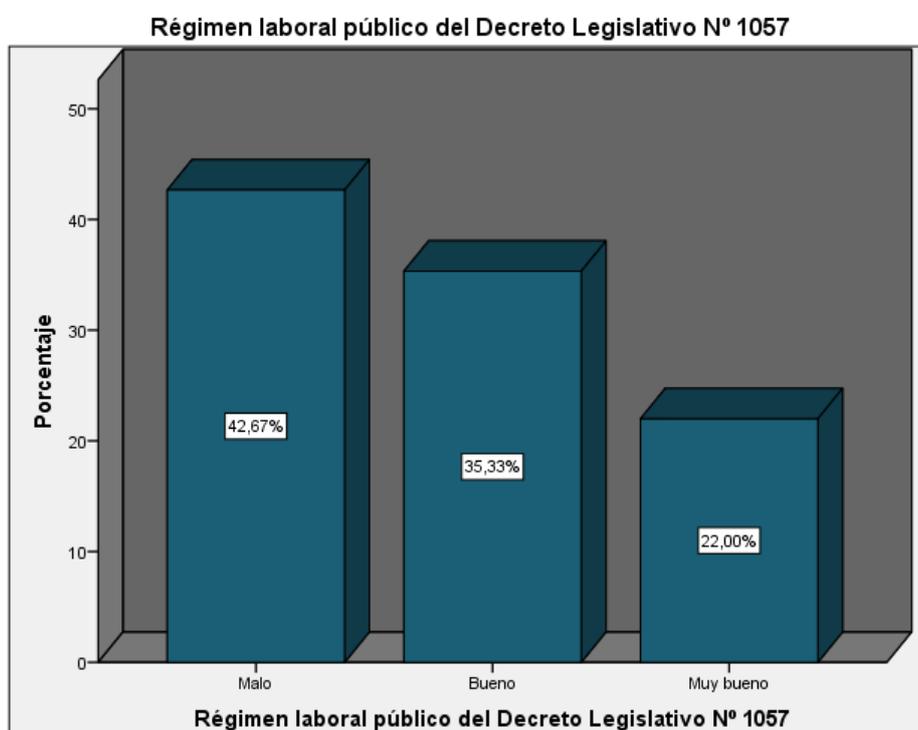


Figura 3. Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057

La tabla 6, figura 3, se aprecia el 42.7% de los trabajadores encuestados de la entidad pública sostuvieron que el régimen laboral 1057 es malo, el 35.3% lo consideró bueno y el 22.0% muy bueno. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad afirmaron que el Reg. Laboral público del D. Leg. N° 1057 es malo durante el periodo de evaluación.

Contratos de locación de servicios

Tabla 7. Distribución de frecuencia de la tercera dimensión. Contratos de locación de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	78	52,0	52,0	52,0
	Bueno	39	26,0	26,0	78,0
	Muy bueno	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

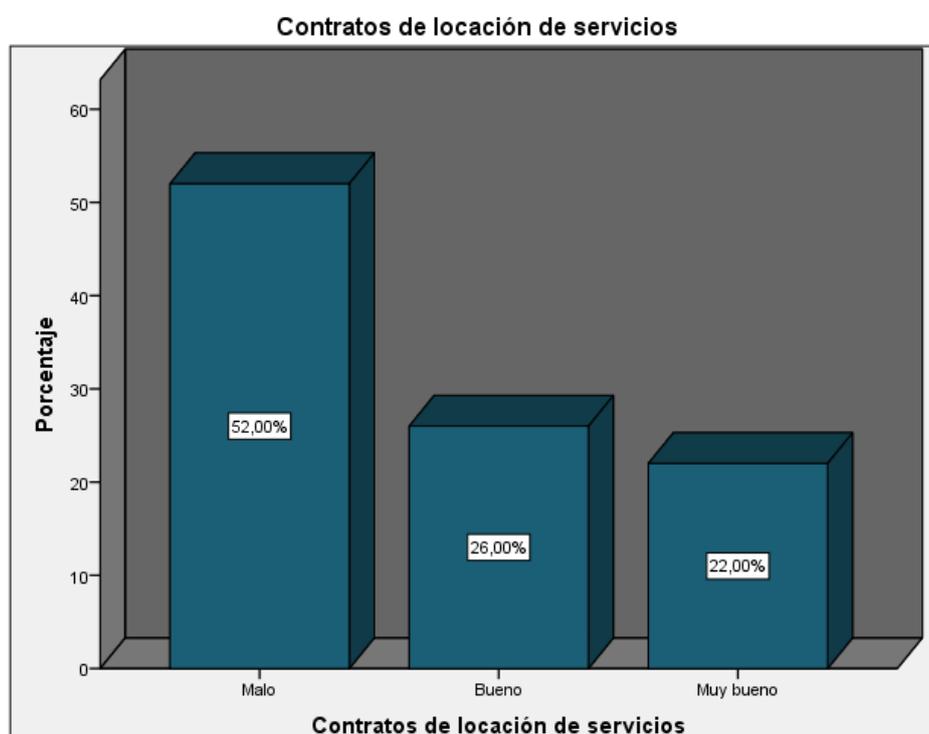


Figura 4. Distribución de frecuencia de la tercera dimensión. Contratos de locación de servicios

En la tabla 7, figura 4, apreciamos que el 52.0% de los encuestados sostuvieron que el contrato de locación de servicio es malo, el 26.0% lo consideró bueno y el 22.0% muy bueno. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el contrato de locación de servicio es malo durante el periodo de evaluación.

Desempeño laboral

Tabla 8. *Distribución de frecuencia de la variable. Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	44,7	44,7	44,7
	Regular	41	27,3	27,3	72,0
	Alto	42	28,0	28,0	100,0
Total		150	100,0	100,0	

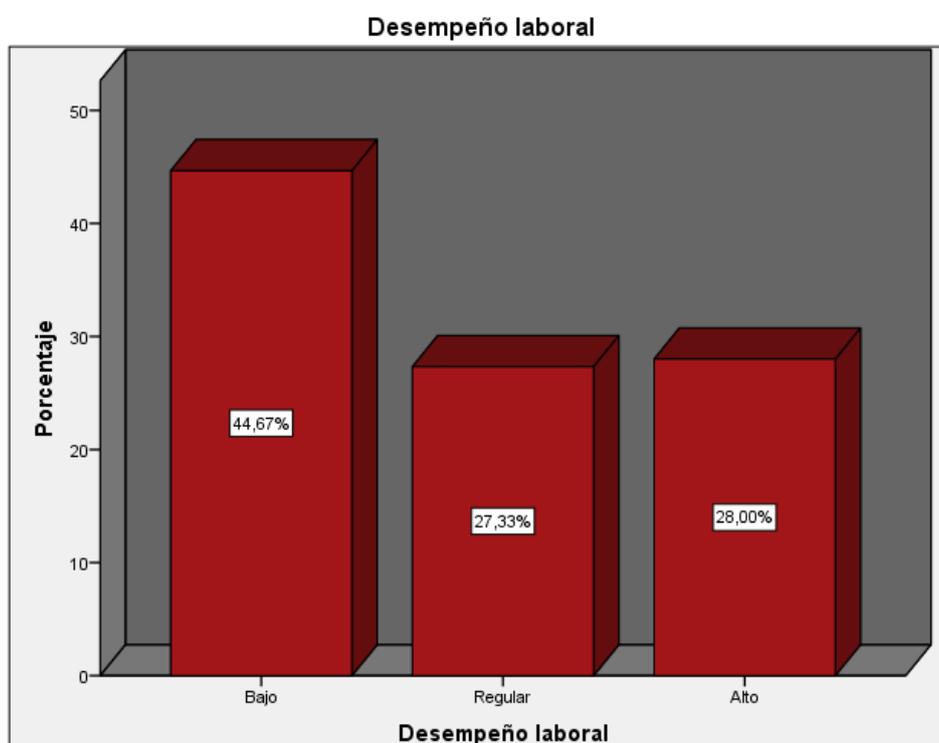


Figura 5. *Distribución de frecuencia de la variable. Desempeño laboral*

Se visualiza tabla 8, fig. 5, se aprecia el 44.7% de los trabajadores encuestados de la entidad pública sostuvieron que el desempeño laboral es bajo, el 28.0% lo consideró alto y el 27.3% bajo. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el desempeño laboral es bajo durante el periodo de evaluación.

Desempeño de tarea

Tabla 9. *Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Desempeño de tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	44,7	44,7	44,7
	Regular	41	27,3	27,3	72,0
	Alto	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

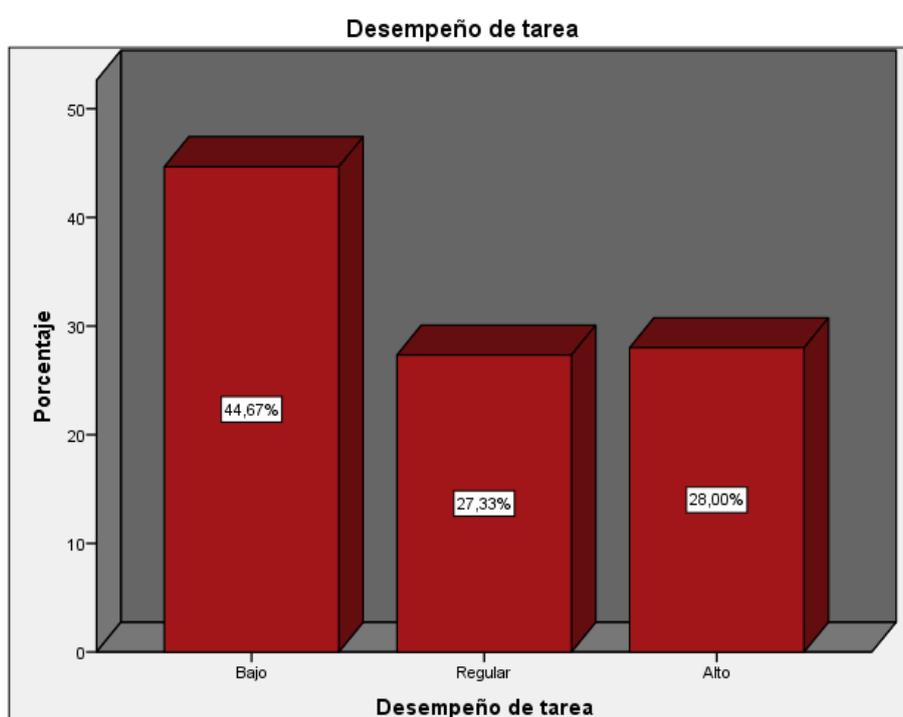


Figura 6. *Distribución de frecuencia de la primera dimensión. Desempeño de tarea*

Tabla 9 y Fig. 6, se aprecia que 44.7% de trabajadores encuestados de la entidad pública sostuvieron que el desempeño de tarea es bajo, el 28.0% lo consideró alto y el 27.3% regular. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el desempeño de tarea es bajo durante el periodo de evaluación.

Desempeño contextual

Tabla 10. *Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Desempeño contextual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	74	49,3	49,3	49,3
	Regular	34	22,7	22,7	72,0
	Alto	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

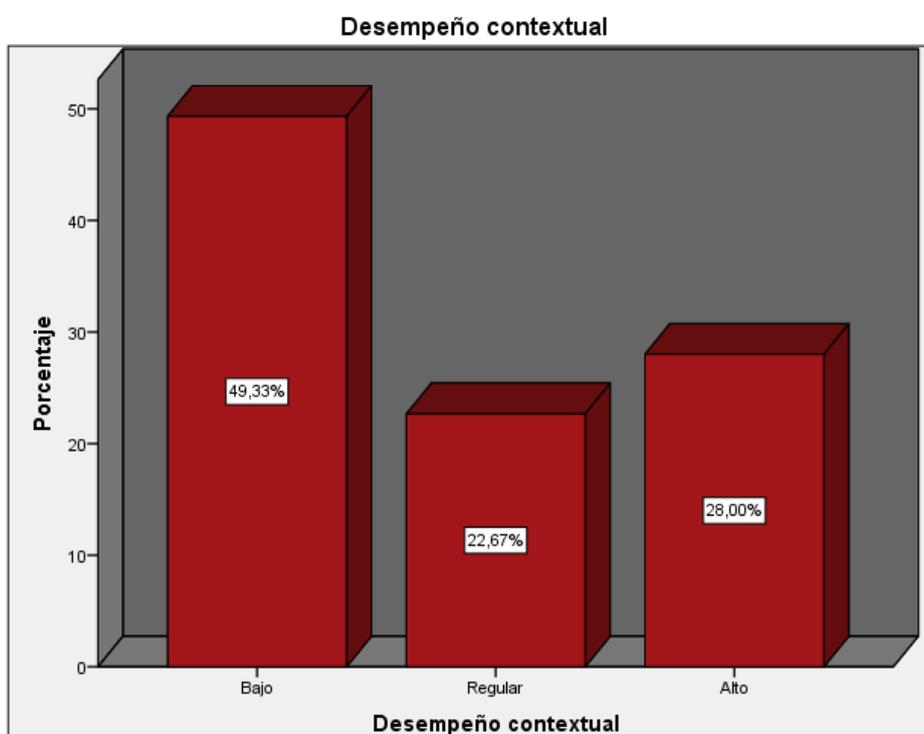


Figura 7. *Distribución de frecuencia de la segunda dimensión. Desempeño contextual*

En la tabla 10 y fig. 7, se aprecia el 49.3% de encuestados sostuvieron que el desempeño contextual es bajo, el 28.0% lo consideró alto y el 22.7% regular. Por consiguiente, los trabajadores de la entidad pública afirmaron que el desempeño contextual es bajo durante el periodo de evaluación.

Tablas de contingencias de las variables y dimensiones

Regímenes laborales y desempeño laboral

Tabla 11. *Tabla de contingencia del Regímenes laborales contra el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Regímenes laborales	Malo	Recuento	41	22	4	67
		% del total	27,3%	14,7%	2,7%	44,7%
	Bueno	Recuento	26	18	6	50
		% del total	17,3%	12,0%	4,0%	33,3%
	Muy bueno	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	0,7%	21,3%	22,0%
Total	Recuento	67	41	42	150	
	% del total	44,7%	27,3%	28,0%	100,0%	

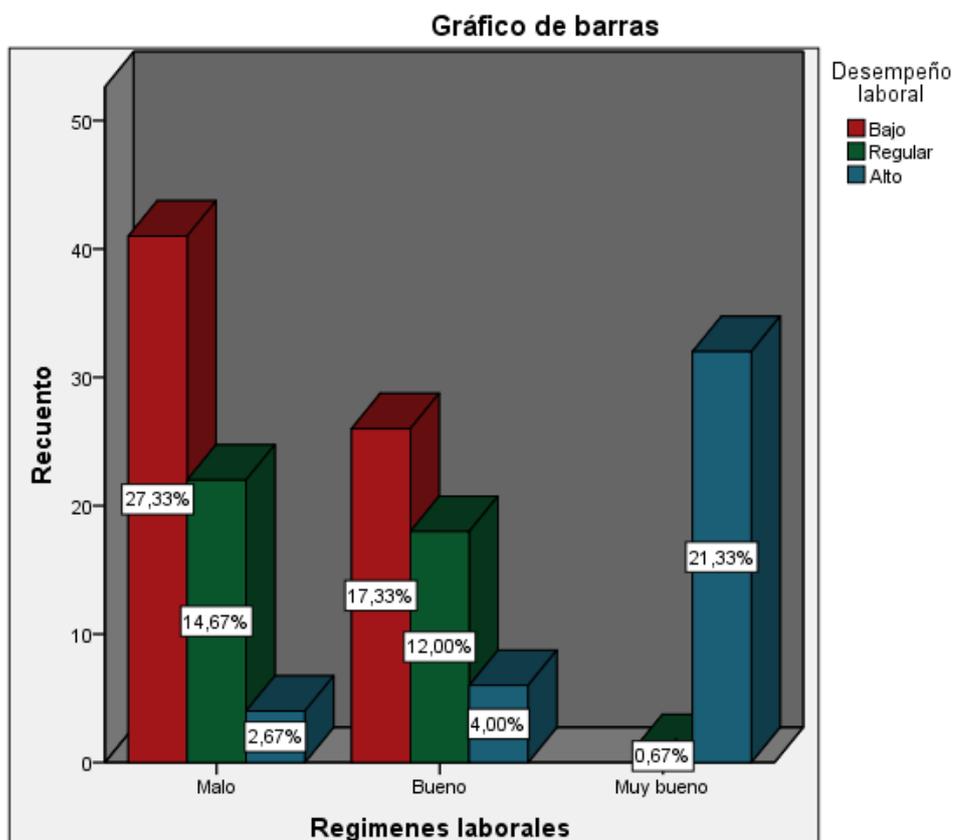


Figura 8. *Tabla de contingencia del Regímenes laborales contra el desempeño laboral*

En la tabla 11 y figura 8, se aprecia que el 27.3% (41 trabajadores) consideraron que los regímenes laborales son malos y esto generó que el desempeño laboral sea bajo; por otro lado, el 21.3% (32 trabajadores) sostuvieron que los regímenes laborales son muy buenos y esto desencadenó que el desempeño laboral sea alto y por último, el 12.0% (18 trabajadores) indicaron que los regímenes laborales son buenos y esto conllevó a que el desempeño laboral sea regular.

Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 y desempeño laboral

Tabla 12. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 contra el desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276	Malo	Recuento	41	22	4	67
		% del total	27,3%	14,7%	2,7%	44,7%
	Bueno	Recuento	26	16	5	47
		% del total	17,3%	10,7%	3,3%	31,3%
	Muy bueno	Recuento	0	3	33	36
		% del total	0,0%	2,0%	22,0%	24,0%
Total	Recuento		67	41	42	150
	% del total		44,7%	27,3%	28,0%	100,0%

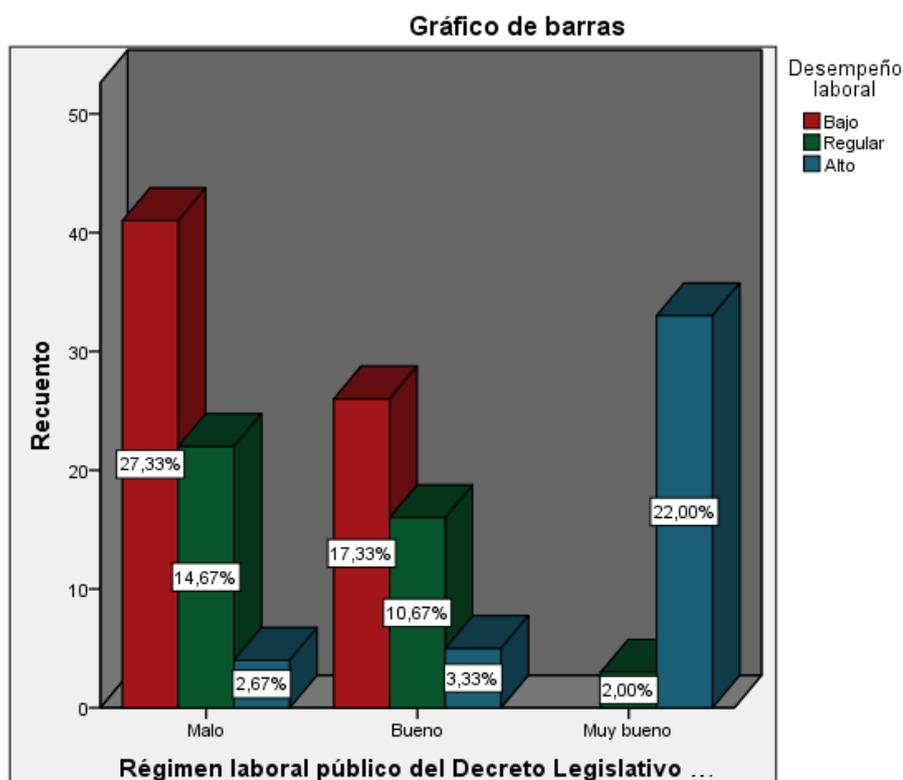


Figura 9. Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 contra el desempeño laboral

La tabla 12, figura 9, se aprecia que el 27.3% (41 trabajadores) consideraron que el D. L. N° 276 fue malo y esto generó que el desempeño laboral sea bajo; por otro lado, el 22.0%

(33 trabajadores) sostuvieron que el Reg. La. Público del D. Leg. N° 276 fue muy bueno y esto desencadenó que el desempeño laboral sea alto y por último, el 10.7% (16 trabajadores) indicaron que el Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 fue bueno y esto conllevó a que el desempeño laboral sea regular.

Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 y desempeño laboral

Tabla 13. *Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 contra el desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057	Malo	Recuento	41	19	4	64
		% del total	27,3%	12,7%	2,7%	42,7%
	Bueno	Recuento	26	21	6	53
		% del total	17,3%	14,0%	4,0%	35,3%
	Muy bueno	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	0,7%	21,3%	22,0%
Total		Recuento	67	41	42	150
		% del total	44,7%	27,3%	28,0%	100,0%

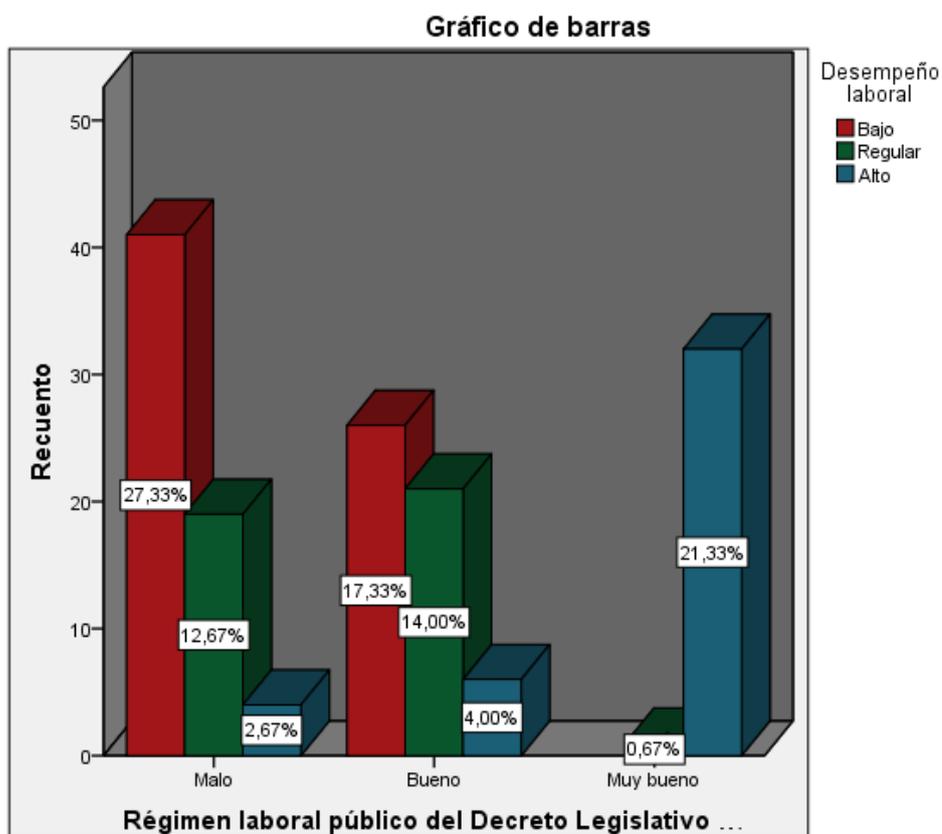


Figura 10. *Tabla de contingencia del Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 contra el desempeño laboral*

En tabla 13, fig. 10, visualizamos el 27.3% (41 trabajadores) consideraron que el Decreto Legislativo N° 1057 fue malo y esto generó que el desempeño laboral sea bajo; por otro lado, el 21.3% (32 trabajadores) sostuvieron que el D. Leg. N° 1057 fue muy bueno y esto desencadenó que el desempeño laboral sea alto y por último, el 14.0% (21 trabajadores) indicaron que el D. Legislativo N° 1057 fue bueno y esto conllevó a que el desempeño laboral sea regular.

Contratos de locación de servicios y desempeño laboral

Tabla 14. *Tabla de contingencia de los contratos de locación de servicios contra el desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Contratos de locación de servicios	Malo	Recuento	41	27	10	78
		% del total	27,3%	18,0%	6,7%	52,0%
	Bueno	Recuento	26	13	0	39
		% del total	17,3%	8,7%	0,0%	26,0%
	Muy bueno	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	0,7%	21,3%	22,0%
Total		Recuento	67	41	42	150
		% del total	44,7%	27,3%	28,0%	100,0%

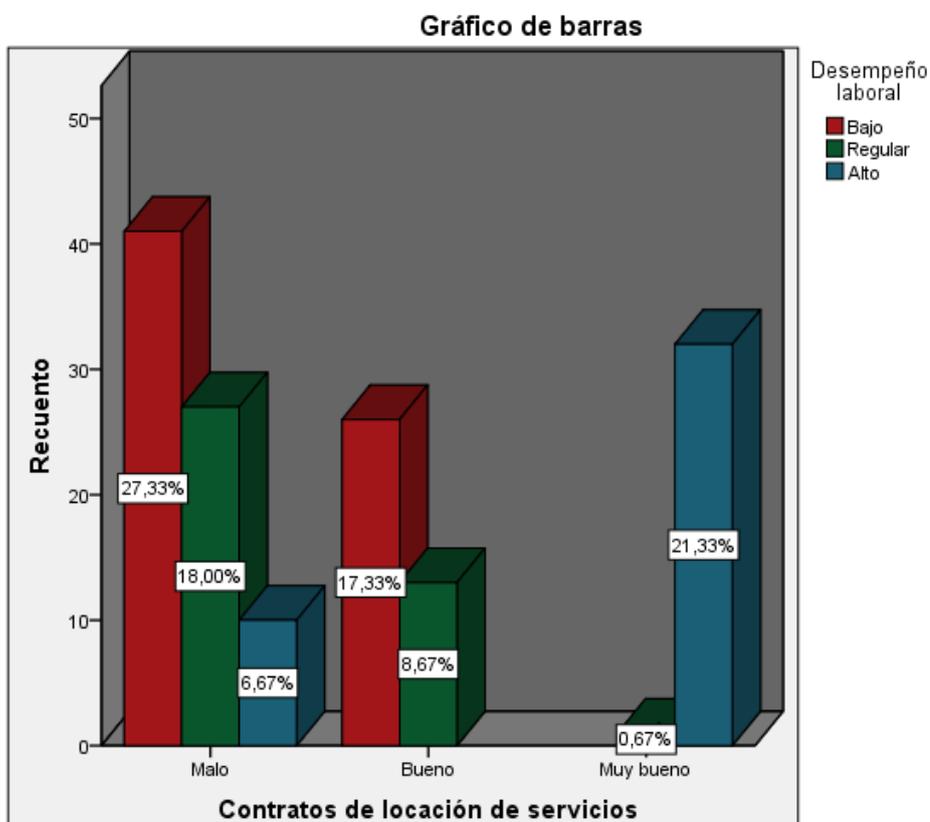


Figura 11. *Tabla de contingencia de los contratos de locación de servicios contra el desempeño laboral*

En la tabla 14 y figura 11, se aprecia que el 27.3% (41 trabajadores) consideraron que de los contratos de locación de servicios fueron malos y esto generó que el desempeño laboral sea bajo; por otro lado, el 21.3% (32 trabajadores) sostuvieron que de los contratos de locación de servicios fueron muy buenos y esto desencadenó que el desempeño laboral sea alto y por último, el 8.7% (13 trabajadores) indicaron que de los contratos de locación de servicios fueron buenos y esto conllevó a que el desempeño laboral sea regular.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

H0. Los regímenes laborales no inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

H1. Los regímenes laborales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba estadística de Nagelkerke correspondiente a pseudo coeficiente de determinación.

Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral en el desempeño laboral

Cox y Snell	,499
Nagelkerke	,565
McFadden	,323

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.565), estimando en 56.5% la incidencia que genera el régimen laboral en el desempeño laboral de la entidad pública.

Hipótesis específica 1

H0. El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

H1. El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba estadística de Nagelkerke correspondiente a pseudo coeficiente de determinación.

Tabla 16. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral

Cox y Snell	,487
Nagelkerke	,551
McFadden	,311

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.551), estimando en 55.1% la incidencia que genera el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral de la entidad pública.

Hipótesis específica 2

H0. El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

H1. El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba estadística de Nagelkerke correspondiente a pseudo coeficiente de determinación.

Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral

Cox y Snell	,504
Nagelkerke	,571
McFadden	,327

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.571), estimando en 57.1% la incidencia que genera el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral de la entidad pública.

Hipótesis específica 3

H0. El contrato de locación de servicios no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

H1. El contrato de locación de servicios incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba estadística de Nagelkerke correspondiente a pseudo coeficiente de determinación.

Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación del contrato de locación de servicios en el desempeño laboral

Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,573
McFadden	,329

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, el coeficiente de determinación R² con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.573), estimando en 57.3% la incidencia que genera el contrato de locación de servicios en el desempeño laboral de la entidad pública.

IV. Discusión

El fundamento general del presente estudio fue evidenciar mediante un observación detallada que los regs. laborales inciden mucho en el desempeño laboral del personal de la entidad pública, Sede Lima. De igual manera, en respuesta al primer objetivo específico se determinó que el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, en cuanto al segundo objetivo específico se demostró que el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, y con relación al tercer objetivo específico se logró demostrar que el contrato de locación de servicios incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública.

Los resultados fueron corroborados por las investigaciones de Rodríguez (2019) que no existe un vínculo significativo entre los regímenes laborales y el desempeño laboral, es importante que se capacite de manera apropiada a su personal y que este es un instrumento elemental para el desarrollo de la institución y ocasión para el talento humano al incrementar su competencia y capacidad y por consiguiente su desempeño laboral. En la investigación de Zapata (2018) en donde las políticas en el ámbito laboral fueron variadas de acuerdo al lapso de tiempo en que fueron implementadas. La cancelación de los contratos por locadores tuvo como propósito impulsar el incremento del empleo apropiado, sin embargo, generó que una parte de los empleados se traslada a esta modalidad de contrato y la otra parte paso a formar parte del subempleo y otro grupo paralizó sus actividades, causando un problema en el manejo de la ley; es por este motivo que en el 2007 concretamente en junio el empleo apropiado era del 49.1% mientras que para diciembre del 2016 fue de 47.6%, lo que demostró que la política no presentó los resultados que se esperaba en el mediano plazo. Ruiz (2019) manifestó que entre los regímenes laborales se asocia de manera significativa con el desempeño laboral, igualmente, los regímenes laborales de la carrera administrativa, de la Ley de Reforma Magisterial y de contratación administrativa se vinculan con el desempeño laboral de forma significativa.

Sobre el primero objetivo específico es corroborado en la investigación de Jaramillo y Rodríguez (2020) donde sostiene que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral corresponden a procedimientos de la administración de recursos

humanos, en donde las organizaciones procuran producir un espacio armónico para que sus empleados cohabiten de la mejor forma posible, y en su momento, esto se refleje en el desempeño laboral. Del mismo modo en el estudio de Molina (2017) por cuanto manifestó que el diseño de cargos, sin dudas, representa a una descripción o técnica en la cual se recoge la información básica de un puesto de trabajo; por ello se hace referencia a las responsabilidades, obligaciones, relaciones con otros puestos y detalles del puesto de trabajo en sí. Este diseño presente diferentes beneficios, entre ellos está el hecho de que el trabajador puede conocer con precisión lo que debe hacer, de manera que le permite reconocer sus fallas y buscar inmediatamente soluciones a éstas.

De acuerdo al segundo objetivo específico es corroborado en el estudio de Romero (2019) en cuanto efectivamente la atención general se relaciona con el desempeño laboral, esto se debe a que menor tiempo en la atención es mejor el desempeño laboral de los empleados. Por otro lado, se halló que los trabajadores con tiempos de reacción más rápidos tienen mejores calificaciones en desempeño laboral. Igualmente, en la investigación de Valderrama (2019), se indicó que el clima organizacional influye de manera positiva y baja en el desempeño laboral, para los empleados el nivel de desempeño fue considerado como regular; además se puntualizó que la responsabilidad fue regular, el trabajo en equipo fue regular, mientras que las habilidades y conocimientos fue considerado como bueno.

Con relación al tercer objetivo específico es corroborado en la investigación de Moranch (2019) en donde existe influencia favorable del clima organizacional en la realización de las actividades de los empleados, por otro lado, para que los empleados mantengan un desempeño adecuado deben mantener una buena interrelación con sus superiores y compañeros, además es importante que la organización explote las capacidades, habilidades y competencias de los empleados para que estos respondan de forma positiva a la organización. Finalmente, en el estudio desarrollado por Orozco (2019) en vista que los diversos regímenes laborales que actualmente existen en el sector público influyen en los estados de ánimos y satisfacción de los empleados, del mismo modo, la percepción de los empleados sobre los diversos regímenes laborales tiene la prevalencia de un rango medio o regular, del mismo modo que un porcentaje alto en la percepción del rango bajo.

V. Conclusiones

Primera. En referencia al régimen laboral el 44.7% sostuvieron que su nivel fue malo, por el otro lado, en cuanto al desempeño laboral el 44.7% indicaron que su nivel fue bajo, asimismo el 23.7% considero que el régimen laboral era malo y en consecuencia el desempeño laboral era bajo. Se estimó que la incidencia que genera el régimen laboral en el desempeño laboral de la entidad pública fue de en 56.5%. Por consiguiente, los regímenes laborales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Segunda. En referencia al régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 el 44.7% sostuvieron que su nivel fue malo, por el otro lado, en cuanto al desempeño laboral el 44.7% indicaron que su nivel fue bajo, asimismo el 23.7% considero que el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 era malo y en consecuencia el desempeño laboral era bajo. Se estimó que la incidencia que genera el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 en el desempeño laboral de la entidad pública fue de en 55.1%. Por consiguiente, el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Tercera. En referencia al régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 el 42.7% sostuvieron que su nivel fue malo, por el otro lado, en cuanto al desempeño laboral el 44.7% indicaron que su nivel fue bajo, asimismo el 23.7% considero que el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 era malo y en consecuencia el desempeño laboral era bajo. Se estimó que la incidencia que genera el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 en el desempeño laboral de la entidad pública fue de en 57.1%. Por consiguiente, el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

Cuarta. En referencia al contrato de locación de servicio el 52.0% sostuvieron que su nivel fue malo, por el otro lado, en cuanto al desempeño laboral el 44.7% indicaron que su nivel fue bajo, asimismo el 23.7% considero que el contrato de locación de servicio era malo y en consecuencia el desempeño laboral era bajo. Se estimó que la incidencia que genera el contrato de locación de servicio en el desempeño laboral de la entidad pública fue de en 57.3%. Por consiguiente, el contrato de locación de servicio incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública, Sede Lima del periodo 2020.

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a la entidad pública que evalúe sus regímenes laborales actuales como el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 y el contrato de locación de servicio, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores en tanto al desempeño de tareas y el contextual.

Segundo: Se recomienda a la entidad pública analizar al personal que está sujeto bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, con la finalidad de mejorar su desempeño mediante el entusiasmo en las labores que desempeña, con el cumplimiento en la entrega de sus obligaciones en los plazos previamente determinados, respetando el horario de entrada y salida y finalmente demostrando sus habilidades y técnicas en las diferentes actividades que desarrolla dentro de la entidad.

Tercero: Se recomienda a la entidad pública analizar al personal que está sujeto bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057, con la finalidad de mejorar su desempeño a través de la experiencia en puestos similares, demostrando y adquiriendo a la vez conocimiento y que esto sea impartido por el trabajador a otros miembros de la entidad, manteniendo una permanente y fluida comunicación y finalmente prestando atención a las sugerencias o concejos de los compañeros de trabajo.

Cuarto: Se recomienda a la entidad pública analizar al personal que está sujeto bajo el contrato de locación de servicio, con el objetivo de que el trabajador participa y apoye en la solución de un problema que no permanezca ajeno al problema, asimismo prestando atención para que sea un elemento fundamental en el cumplimiento de sus actividades, colaborando activamente con los demás miembros de la entidad.

Referencias

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Coleman, V. y Borman, W. (2000). *Investigar la estructura subyacente del dominio de rendimiento de ciudadanía*. México D.F.: Trillas.
- Cuevas, J. (2011). *Finalidad y objetivos de la evaluación de desempeño*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Jaramillo, M. y Rodríguez, C. (2020). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Mejía, R. (2017). *Satisfacción y régimen laboral en los profesionales de la salud, departamento de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, 2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Melendrez, J. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2008). *Decreto Legislativo N° 1057*. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

- Ministerio de Relaciones Exteriores. (1984). *Decreto Legislativo N° 276*. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Molina, C. (2017). *Perfil de cargos y Manual de funciones para el personal administrativo que labora en el Hospital José Carrasco Arteaga, bajo régimen laboral LOSEP*. Tesis de maestría, Universidad del Azuay, Cuenca.
- Moranch, C. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A., del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.
- Okabe, T. y Meza, K. (2019). Empleo de los trabajadores mexicanos: el caso de las empresas japonesas ubicadas en el estado de Jalisco. *Expresión Económica*, 1(42), 5-32.
- Organ, M. y Paine, J. (1999). *El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional*. México D.F.: Trillas.
- Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- R&C Consulting. (2017). *R&C Consulting Escuela de Gobierno y Gestión Pública*. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. D.F. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Romero, M. (2019). *Redes atencionales y desempeño laboral de empleados del Área de Educación*. Tesis de maestría, Universidad Argentina de la Empresa – UADE, Buenos Aires.

- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- 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*.
- Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sanagorán – 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Zapata, A. (2018). *La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007-2016*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

ANEXOS

Sede Lima del periodo 2020?	Sede Lima del periodo 2020.	Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020.		Horarios de entrada y salida	(5) Siempre
¿Cómo inciden el contrato de locación de servicios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020?	Determinar cómo incide el contrato de locación de servicios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020.	El contrato de locación de servicios incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Procedimientos y Sanciones - SUTRAN, Sede Lima del periodo 2020.	Desempeño contextual	Conocimientos Técnicas Habilidades Cortesía Colaboración Atención Comunicación Apoyo entre compañeros	13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Variable: Régimen laboral

N	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276					
1	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
2	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
3	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
4	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
5	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, con constantemente capacitados en sus funciones.					
	Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057					
6	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 1057, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
7	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
8	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
9	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
10	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, con constantemente capacitados en sus funciones.					
	Contrato por locación de servicios					
11	El acceso del personal al contrato por terceros, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
12	La clasificación de grupos ocupacionales, de este contrato, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
13	Considera que los beneficios económicos del contrato por terceros, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
14	El personal contratado como terceros, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
15	El personal contratado como terceros, con constantemente capacitados en sus funciones.					

Variable: Desempeño laboral

N	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	Desempeño de tareas					
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.					
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.					
3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.					
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.					
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.					
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.					
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.					
8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.					
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.					
10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.					
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.					
12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.					
	Desempeño contextual					
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.					
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.					
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.					
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.					
17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.					
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.					

20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.					
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REGIMEN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276								
1	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	✓		✓		✓		
2	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
3	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
4	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
5	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente capacitados en sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSION: RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057								
6	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 1057, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	✓		✓		✓		
7	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
8	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
9	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
10	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente capacitados en sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSION: CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS								
11	El acceso del personal al contrato por terceros, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	✓		✓		✓		
12	La clasificación de grupos ocupacionales, de este contrato, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera que los beneficios económicos del contrato por terceros, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
14	El personal contratado como terceros, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
15	El personal contratado como terceros, son constantemente capacitados en sus funciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Felipe Guizado Oscco
DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

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

Lima, 23 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.	✓		✓		✓		
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.	✓		✓		✓		
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	✓		✓		✓		
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realizo.	✓		✓		✓		
8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.	✓		✓		✓		
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.	✓		✓		✓		
10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.	✓		✓		✓		
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.	✓		✓		✓		
12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.	✓		✓		✓		
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	✓		✓		✓		
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	✓		✓		✓		
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	✓		✓		✓		
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	✓		✓		✓		
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	✓		✓		✓		
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

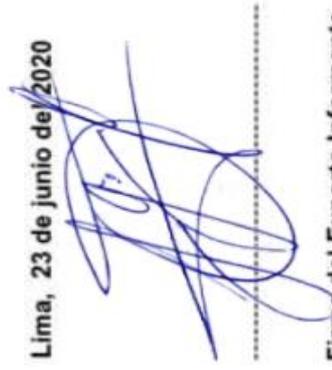
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Felipe Guizado Oscco
DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

- 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

Lima, 23 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REGIMEN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSION: RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	X		X		X		
2	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	X		X		X		
3	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	X		X		X		
4	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
5	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente capacitados en sus funciones.	X		X		X		
DIMENSION: RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057								
6	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 1057, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	X		X		X		
7	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	X		X		X		
8	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	X		X		X		
9	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
10	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente capacitados en sus funciones.	X		X		X		
DIMENSION: CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS								
11	El acceso del personal al contrato por terceros, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.	X		X		X		
12	La clasificación de grupos ocupacionales, de este contrato, contribuye a una mejor distribución del trabajo.	X		X		X		
13	Considera que los beneficios económicos del contrato por terceros, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.	X		X		X		
14	El personal contratado como terceros, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
15	El personal contratado como terceros, son constantemente capacitados en sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

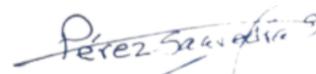
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Segundo Pérez Saavedra
DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Lima, 02 de julio del 2020

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.	X		X		X		
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.	X		X		X		
3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.	X		X		X		
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.	X		X		X		
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.	X		X		X		
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	X		X		X		
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realizo.	X		X		X		
8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.	X		X		X		
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.	X		X		X		
10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.	X		X		X		
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.	X		X		X		
12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.	X		X		X		
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	X		X		X		
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	X		X		X		
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.	X		X		X		
17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	X		X		X		
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	X		X		X		
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	X		X		X		
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	X		X		X		
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	X		X		X		
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Dr. Segundo Pérez Saavedra**
DNI:25601051

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

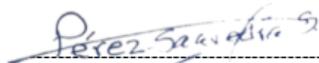
Lima, 02 de julio del 2020

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

A continuación, se detalla los resultados de las pruebas de confiabilidad de cada instrumento empleado en la recolección de datos:

Prueba de confiabilidad de la variable: Régimen laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	15

Comparando el resultado obtenido en la tabla con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla, el instrumento de la variable régimen laboral tuvo un coeficiente de 0.994 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

Prueba de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	22

Comparando el resultado obtenido en la tabla con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla, el instrumento de la variable desempeño laboral tuvo un coeficiente de 0.985 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?BDS=1&io=1430360118&cs=1&u=1051063958&lang=es

feedback studio | La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima... /0 4 de 22

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	pt.scribd.com Fuente de Internet	2 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	1 %
6	tesis.usat.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 45 Número de palabras: 9779 Text-only Report High Resolution Activado

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar Dirección 2:59 p. m. 29/10/2020

Anexo 6: Base de datos

Variable: Régimen laboral

Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
E2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E6	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2
E7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E8	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
E9	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E11	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E12	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E14	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E15	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3
E16	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E19	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1
E20	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
E21	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E22	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E23	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3
E24	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E25	4	5	4	4	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E26	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E28	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2

E29	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E30	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E31	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E32	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E33	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E34	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E35	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E36	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E37	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E39	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E40	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E41	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E43	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E45	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E47	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E48	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E49	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E50	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E51	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E52	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E53	4	5	4	4	5	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E54	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E55	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E57	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E58	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1
E59	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
E60	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E61	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2

E62	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E63	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E64	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E65	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E66	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4
E67	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E68	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E69	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E70	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E71	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E72	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E73	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E74	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E75	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E76	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E77	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E78	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E79	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E80	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E81	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E82	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E83	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E84	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E85	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E86	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1
E87	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
E88	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E89	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E90	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E91	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E92	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E93	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E94	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4

E95	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E96	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E97	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E98	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3
E99	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E100	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E101	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E102	4	5	4	4	5	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1
E103	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
E104	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E105	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E106	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3
E107	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E108	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E109	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E110	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E111	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E112	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E113	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E114	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E115	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E116	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E117	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E118	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E119	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
E120	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E121	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E122	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E123	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E124	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E125	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E126	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E127	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2

E128	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1
E129	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
E130	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E131	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E132	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E133	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1
E134	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E135	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E136	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4
E137	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E138	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E139	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
E140	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E141	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E142	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E143	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E144	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E145	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E146	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E147	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E148	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4
E149	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
E150	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Variable: Desempeño laboral

Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	3	5	4	4	1	2	3	5	4	1	4	2	5	1	4	2	1	5	4	1	2	4
E2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2
E4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2
E5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E6	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E7	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E8	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2
E9	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
E10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E11	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E12	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2
E13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E14	5	2	3	1	1	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
E15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3
E16	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E17	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E18	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E19	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	4
E20	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E21	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E22	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E23	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2
E24	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2
E25	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E26	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E27	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E28	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E29	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E30	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2

E31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
E32	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E33	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	4	5
E34	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E35	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E36	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2
E37	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E38	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E39	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E40	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E41	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E42	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E43	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E44	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E45	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E46	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E47	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E48	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E49	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E50	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E51	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E52	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E53	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
E54	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E55	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E57	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E58	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	4
E59	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E60	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E61	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E62	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E63	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4

E64	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E65	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E66	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	2	2
E67	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E68	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E69	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E70	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1
E71	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E72	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E73	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E74	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E75	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E76	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E77	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E78	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E79	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E80	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E81	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
E82	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E83	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E84	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E85	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E86	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	4
E87	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E88	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E89	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E90	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E91	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
E92	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E93	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E94	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E95	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2
E96	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5

E97	5	2	3	1	1	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
E98	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3
E99	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E100	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E101	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E102	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	4
E103	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E104	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E105	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E106	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2
E107	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2
E108	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E109	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E110	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E111	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E112	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E113	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E114	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
E115	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E116	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	4	5
E117	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E118	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E119	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2
E120	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E121	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E122	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E123	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
E124	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E125	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E126	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E127	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E128	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	4
E129	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3

E130	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E131	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E132	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E133	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
E134	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2
E135	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E136	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	2	2
E137	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E138	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E139	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
E140	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1
E141	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	2
E142	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E143	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E144	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E145	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E146	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E147	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E148	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2
E149	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2
E150	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4