



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de
Calzada, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bardalez López, Andy Jhefferson (ORCID: [0000-0002-3432-4180](https://orcid.org/0000-0002-3432-4180))

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: [0000-0003-3911-3806](https://orcid.org/0000-0003-3911-3806))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Políticas Públicas

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia a mi madre por motivarme a seguir adelante día a día.

Andy

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y su amor y acompañarme siempre con sus bendiciones.

A mi asesor Keller Sánchez Dávila y mis profesores por su constante apoyo para desarrollar la presente tesis.

Al alcalde de la municipalidad de Calzada por permitir realizar la investigación en la misma. A los trabajadores de la institución por colaborar con la información de recojo de información de campo, indispensable para la investigación.

A mis compañeros de maestría: por haber compartido su amistad y experiencias, conocimientos para el desarrollo del presente trabajo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de régimen laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.	20
Tabla 2. Satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021	20
Tabla 3. Pruebas de normalidad de las variables.....	21
Tabla 4. Correlación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.....	21
Tabla 5. Correlación entre el régimen laboral y las condiciones administrativas de los trabajadores.....	23
Tabla 6. Correlación entre el régimen laboral y con las relaciones interpersonales de los trabajadores.....	24
Tabla 7. Correlación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales	25
Tabla 8. Correlación del régimen laboral y satisfacción de los trabajadores	27

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional.....	22
Figura 2. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con las condiciones personales y administrativas de los trabajadores.....	24
Figura 3. Nivel de dependencia entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales.....	25
Figura 4. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales.....	26
Figura 5. Nivel de independencia entre el régimen laboral y satisfacción de los trabajadores.	28

Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el régimen laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. La misma busca ampliar el conocimiento aplicando teorías y conocimientos existentes; tiene corte transversal y de diseño descriptivo correlacional; la muestra está conformado por 45 trabajadores; la técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados descriptivos muestran que un El régimen laboral el 40% es aplicada correctamente a veces, el 31% no se aplica nunca y el 29% siempre. Referente a la satisfacción laboral, La satisfacción de los trabajadores indica que es buena a veces en 47%, el 31% no es buena nunca, y el 22% es buena siempre. Los resultados descriptivos mostraron una asociación entre el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores alta y positiva de 0.672. Concluyendo que existe un nivel de significancia de 0.001, aceptando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Palabras clave: Régimen laboral, satisfacción de los trabajadores, desarrollo personal, condiciones administrativas, relaciones interpersonales.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between the labor regime and job satisfaction in the District Municipality of Calzada, 2021. It seeks to expand knowledge by applying existing theories and knowledge; It has a cross-sectional and descriptive correlational design; The sample is made up of 45 workers; the applied technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The descriptive results show that a 40% labor regime is applied correctly at times, 31% is never applied and 29% always. Regarding job satisfaction, worker satisfaction indicates that it is sometimes good at 47%, 31% is never good, and 22% is always good. The descriptive results showed a high and positive association between the labor regime and the satisfaction of the workers of 0.672. Concluding that there is a significance level of 0.001, accepting that there is a direct and significant relationship between the study variables.

Keywords: Labor regime, worker satisfaction, personal development, administrative conditions, interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en América Latina tuvo un crecimiento de sólo el 0.4% en las instituciones públicas en el periodo 2014 al 2019, como consecuencia de la crisis del 2008, influenciando negativamente en el mercado de trabajo sumando la informalidad en el sector privado (OIT, 2020, p.3). Así mismo, los colaboradores en el sector público representan el 15% a nivel mundial, con salarios del 20% más que del sector público y los sueldos representan el 8% del PBI mundial con un régimen laboral discriminatorio (Banco Mundial, 2020, s.p). A su vez, los países tercermundistas, sumidos en el subdesarrollo, han implementado regímenes laborales desiguales, donde el trabajador tiene desventajas respecto a la meritocracia, los puestos de confianza no poseen las competencias adecuadas para el desarrollo que se necesita, otro problema es la sobre carga laboral a aquellos colaboradores operativos con bajos sueldos, generando estrés e insatisfacción laboral (OCDE, 2020, p. 13).

Así mismo, el Perú, hasta el primer trimestre del 2020 manejaba regímenes laborales desde la 276, CAS 1057 y locación de servicios. En ese sentido, al finalizar el trimestre se aprobó la eliminación del régimen laboral CAS mediante ley 31131, incluyendo las dependencias de las instituciones donde esté laborando el servidor público (Servir, 2020, p.3). A consecuencia de la pandemia, el trabajo remoto ha ocasionado ha causado estrés en los colaboradores, incluyendo los bajos salarios en departamentos que no cuentan con canon minero, a esto se suma la escasa redistribución de actividades, la alta burocracia para realizar el teletrabajo que ocasionaron el despido de muchos trabajadores, ocasionando una insatisfacción en los mismos, pues se debe tener en cuenta la seguridad y salud de los mismos para brindar buenos servicios al ciudadano.

A su vez, la región San Martín hasta el primer trimestre del 2020, los trabajadores privados fueron un total de 33 768 trabajadores, de las cuales, pertenecen al régimen general privado un total de 16 198, significando una participación de la microempresa en 48,0%, con contratos de a plazo determinado e indeterminado (MTPE, 2020, p. 4). Así como a nivel nacional, se tiene en cuenta los contratos del régimen laboral de servicios (CAS), y la

276, eliminándose el primero en el año 2021, el mismo que ayudará a los colaboradores de la región a permanecer en los puestos laborales. Sin embargo, los mismos afrontan problemas de inestabilidad laboral y sobrecarga laboral, incluso con el teletrabajo por la pandemia, el estrés laboral se ha incrementado notablemente, incluyendo los bajos salarios de los trabajadores administrativos, que no cuentan con las condiciones para laborar, generando una insatisfacción total de los mismos, reflejado en los resultados de productividad y servicio al usuario.

Por último, en la provincia de Moyobamba se encuentra la Municipalidad de Calzada, la misma que cuenta con 45 trabajadores, contratados bajo el régimen laboral CAS, 276 y locación de servicios, de las cuales, los trabajadores han experimentado muchos problemas de inestabilidad laboral, con escaso reconocimiento al trabajo, realizado trabajo presencial por horarios debido a la pandemia, sin contar la mayoría con un seguro. Con lo mencionado, se suma el espacio laboral poco amigable de los trabajadores, escasa capacidad para tomar decisiones y escasas herramientas administrativas, generando insatisfacción laboral.

Por otro lado, se tiene el problema general que es: ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?. También están los problemas específicos: ¿Cómo es el régimen laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calzada en el contexto de la pandemia, 2021?. ¿Cómo es la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calzada, 2021?. ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la Municipalidad distrital, 2021?. ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y condiciones administrativas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?. ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?. ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y las condiciones físicas y

Así mismo, la investigación es conveniente porque debido a que los resultados serán tomados por las autoridades competentes para solucionar el problema de la insatisfacción laboral aplicando un buen régimen laboral que permita el crecimiento del personal municipal. Socialmente beneficiará a los trabajadores municipales con mejores condiciones laborales, bajo una contratación más justa y competitiva, teniendo un impacto en la población con mejores servicios. Teóricamente se justifica a la utilización de teorías relacionadas a los regímenes laborales y satisfacción laboral, incluyendo sus dimensiones e indicadores. La implicancia práctica se presenta en la medida en que la investigación busca brindar herramientas con datos para aplicar metodologías que mejoren la condición laboral de los trabajadores y sean más competitivos. La utilidad metodológica radica en la contribución a la comunidad científica con las técnicas, instrumentos y operacionalización de las variables, incluyendo el diseño descriptivo correlacional que servirá de apoyo para investigaciones parecidas.

Asimismo, como objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre el régimen laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Así como también se plantean los siguientes objetivos específicos: Conocer como es el régimen laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Conocer la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y condiciones administrativas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y las condiciones físicas y mentales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.

Por último, se plantea la hipótesis general de la siguiente manera: El régimen laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. Por otro lado, se plantean las

siguientes hipótesis específicas: La aplicación del régimen laboral es bueno en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. La satisfacción laboral de los trabajadores es buena en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. El régimen laboral se relaciona significativamente con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. El régimen laboral se relaciona significativamente con las condiciones administrativas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. El régimen laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. El régimen laboral se relaciona significativamente con las condiciones físicas y mentales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se sustenta con los antecedentes a nivel internacional como: Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018), *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. (Artículo científico), revista contaduría y administración. Universidad de Guadalajara, México. La investigación fue descriptiva analítica causal, con enfoque cualitativa; se consideró 560 estudiantes de los 2 países considerados; utilizó la encuesta y entrevista, concluyendo que, ambos países tienen sus escalas de medición propias acerca de la satisfacción laboral, estas dependen de la cultura de los países, ambos dependen de muchos factores como los compromisos organizacionales tanto internos como externos que influyen en la satisfacción laboral. El nivel de escala de medición es bajo en comparación al país vecino, por lo tanto, la comparación es inválida.

Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018), *Relación entre la satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción*. (Artículo científico), Revista Ciencia y trabajo, Madrid, España. La investigación es no experimental, empírica, con enfoque transversal y diseño descriptivo asociativa; se encuestó a 184 colaboradores; la técnica utilizada fue la encuesta, concluyendo de la satisfacción laboral tiene que ver con elementos como manejo del estrés, aspectos psicológicos, apoyo y control laboral. Así mismo, los resultados reflejan una satisfacción laboral con nivel medio, con puntaje de 3.8, con una gran influencia de una variable sobre otra.

Fernández, M. (2016), *Perú: de la ley del trabajo al régimen laboral "pulpin". Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014)*. (Artículo científico). Universidad de Venezuela, Venezuela. La investigación fue descriptiva analítica a los documentos bibliográficos, usando la revisión documental mediante la guía de revisión, concluyendo que, el estado peruano no puede hacer que las empresas apliquen un régimen laboral de manera eficiente y más el régimen laboral juvenil que conllevó a una marcha nacional para derogar este régimen que discriminaba a los jóvenes. La deficiente aplicación del régimen laboral, ha conllevado a tener bajos niveles de ingresos

e informalidad, con desigualdades en los salarios, lugares, afiliaciones, sexo, entre otros problemas al respecto.

Asimismo, se tienen investigaciones a nivel nacional como: Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., y Calizaya, J. (2021), *Satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa*. (Artículo científico). Revista Universidad Ciencia y Sociedad. Arequipa, Perú. La investigación es básica, sin manipular variables; la muestra estuvo considerada por 500 participaciones, aplicó entrevistas. Concluye que, la satisfacción laboral se presentó de manera regular, en la que falta potenciar para ser más eficientes. Sumándose a ello el estrés laboral y el temor a contagiarse del virus Covid-19, impactando en la conducta de los colaboradores y sus ingresos económicos. Así mismo tiene que ver la sobrecarga laboral y el escaso reconocimiento del trabajo por las instituciones por estar en un régimen con bajos beneficios.

Bobadilla, M. (2020), *Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa*. (Artículo científico). Revista desde el Sur. Lima, Perú. El trabajo fue de tipo descriptiva analítica; como muestra tuvo a la normativa laboral de jóvenes, mediante la guía de análisis como instrumento. Concluyendo que los adolescentes tienen un régimen laboral de hace, más de 100 años, con protección normativa desde los 14 años para evitar su vulneración y puedan integrarse al mercado laboral de manera óptima. Sin embargo, no se ha logrado eficiencia en la aplicación de dichos derechos, llegando a la informalidad, dificultando el progreso general. La misma no se ajusta a la realidad económica y social, debido a la pobreza este régimen debe ser aplicado eficientemente.

Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., y Reyes, C. (2020), *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid-19*. (Artículo científico). Scielo, preprin. Trujillo, Perú. La investigación tuvo diseño relacional; fue aplicada la encuesta a 60 enfermeras. Concluye que las condiciones ambientales generan estrés laboral en 63,3%, en la parte laboral genera un 83,3%. Teniendo una relación directa entre las variables. A eso se

asocian las condiciones laborales que no son las adecuadas, generando un alto estrés.

Méndez, R., Gallegos, N., y Reyes, M. (2020), *Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú, 2020*. (Artículo científico). Revista Ciencia Latina, Lima, Perú. La investigación fue cualitativa y descriptiva; la muestra estuvo representada por material bibliográfico mediante la guía de análisis, llegando a las siguientes conclusiones, el mercado laboral fue afectado con la pandemia por el Covid 19, generando un impacto negativo en el PBI en 30%, significando pérdida de empleos, especialmente en el sector público, los mismos que por el teletrabajo y la inestabilidad laboral, generaban estrés y baja satisfacción en los trabajadores, incrementando la informalidad en 46.5%, a pesar de contar con un gran nicho de mercado laboral, las mismas no cuentan con un régimen laboral igualitario, generando desigualdades y escaso desempeño laboral debido a la insatisfacción de los trabajadores, especialmente en las entidades del sector público.

Valencia, A. (2018), *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. (Artículo científico), Universidad Tecnológica del Perú. Revista IUS. Lima, Perú. La investigación es no experimental, descriptiva analítica; aplicó como muestra bibliografía especializada, el análisis documental como instrumento. Llegó a las siguientes conclusiones, el teletrabajo en las instituciones públicas parte de una política transversal, que promueve el uso de las TICs, donde las instituciones garantizan y brindan las herramientas adecuadas tanto físicas como informáticas para tener buenos resultados. Con ello se protege el derecho laboral para los ciudadanos, siempre y cuando se respeten los regímenes laborales, con condiciones para el desarrollo de los trabajadores. Incluso con ello se apoya a la política de gobierno electrónico, optimizando la productividad y el desarrollo del país a partir de los servicios brindados.

Asu vez, a nivel local se tiene a, Luna, E. (2017), *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina zonal San Martín e intendencia de aduana de Tarapoto de la Sunat, año 2017*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo. Tarapoto, San Martín. La

investigación fue básica, descriptiva relacional; aplicando la encuesta a 140 colaboradores mediante el cuestionario, concluyendo que las compensaciones laborales son altas en un 86.4%, y la satisfacción laboral fue media en 88.3% y un 11% con nivel bajo. Así mismo muestra asociación significativa entre variables mencionadas, con un valor de 0.034, menor a lo establecido.

Así mismo, Ruiz, E. (2019), *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. (Tesis posgrado, Universidad César Vallejo), Perú. El trabajo fue no experimental, aplicando encuestas a 216 trabajadores mediante el cuestionario concluyendo que existe correlación directa y significativa entre los regímenes laborales con el desempeño de trabajadores en 0.592. Respecto al régimen de la carrera de administración pública con un p valor de 0.430. También, existe relación directa de 0.581 alta y positiva entre el régimen y el contrato administrativo de servicios.

Por otro lado, se tiene el marco teórico de las variables de estudio, comenzando por **régimen laboral**, la misma que tiene antecedentes históricos de hace mucho tiempo atrás, debido a que la actividad laboral ha estado presente siempre y en cada país los derechos se han ganado a presión de los gobernantes, comenzando en 1983 en Chicago, exigiendo reducción de horas no pagadas. Con la revolución industrial se tuvo presente la normativa para estipular derechos y deberes, beneficios y restricciones por los trabajadores y empleadores, tanto así que en 1919 se da la universalización de los derechos laborales en el tratado de Versalles, donde se creó la Organización Internacional del Trabajo. (Antezana, 2012, p. 67)

Así mismo, se tiene en cuenta el régimen laboral que está asociado al derecho laboral desde el siglo XX especialmente a aquella población vulnerables como son los jóvenes y las mujeres, que trabajaban en condiciones precarias y no tenían el poder de negociar, limitándose los beneficios de los trabajadores en su conjunto, luego nacen las leyes protectoras de los trabajadores tanto en instituciones públicas como privadas (Pacheco, 2021, p.11). Actualmente, se denota la vulnerabilidad laboral, con las condiciones precarias que

experimenta el sector informal, donde existen los empleos para subsistir, generando pobreza y burbujas de inflación a largo plazo. (Garzón, Duque, Rodríguez y Segura, 2017, p. 2)

También, el régimen laboral de trabajo contempla derechos y obligaciones, respetando la dignidad del trabajador de la siguiente manera: Sin discriminación de ninguna índole, un salario remunerativo con seguridad social, mejorar las capacidades del trabajador mediante las capacitaciones, condiciones óptimas de seguridad laboral, sin descuidar los derechos colectivos de los gremios laborales. (Patlán, 2016, p. 122) En este sentido, los derechos laborales están asociados a los derechos de las personas, considerando sus obligaciones y tratos de acuerdo al régimen laboral

Con ello, el régimen laboral se trata de una situación legal que define el tipo de relación laboral tiene un trabajador con la institución donde labora, de ello depende la remuneración, los derechos, obligaciones y beneficios que tendrán ambas partes, descrito en el contrato respectivo. La misma está relacionada con los contratos tipo CAS, 276 y locación de servicios (Cepeda, 2017, p.9). Incluso, todas las actividades que tienen que ver con el colaborador y sus funciones respaldadas con la parte normativa, tanto en los derechos y obligaciones entre las partes, con diferencias notorias en los diferentes contratos ligados a un régimen específico.

También, de acuerdo al ministerio de trabajo y promoción del empleo, los derechos usuales al régimen laboral general y régimen especial, referido a las Mypes que son los siguientes entre los beneficios se tiene que los colaboradores deben tener un sueldo mínimo, 8 horas diarias de trabajo y 48 semanales, feriados pagados, refrigerios, vacaciones, entre otros beneficios sociales. (MTPE, 2014, s/p)

También, de acuerdo al ministerio de trabajo y promoción del empleo, los derechos usuales al régimen laboral general y régimen especial, referido a las Mypes que son los siguientes entre los beneficios se tiene que los colaboradores deben tener un sueldo mínimo, 8 horas diarias de trabajo y 48

semanales, feriados pagados, refrigerios, vacaciones, entre otros beneficios sociales. (MTPE, 2014, s. p)

Asimismo, el mercado laboral depende de la estructura de producción en cada sector, que con la pandemia quedó muy afectada incrementándose el empleo informal. En las instituciones con empleo formal, hicieron que sus trabajadores tengan reducción de horas de trabajo, recortes salariales y otros beneficios por la inamovilidad social, retrocediendo en 9 años en ingresos laborales, sin que la ley de regímenes laborales pueda remediar el mercado laboral en los sectores. (CEPAL, 2020, p. 7) A su vez, los factores que intervienen en que no exista un mercado laboral saludable es por la débil legislación que limita la contratación formal, la débil fiscalización laboral sin sanciones, débil productividad y salarios poco atractivos, con beneficios por debajo de las expectativas de los trabajadores, provocando baja demanda laboral de manera formal en la economía. (Belapatiñi, Grippa y Pérez, 2017, p.2)

También, está la carrera administrativa se tiene los siguientes regímenes como: El decreto legislativo N° 276, está ligada a un conjunto de principios, procesos y acciones en torno al ingreso laboral de una persona a una institución del estado, tiene carácter estable, con un contrato permanente, garantizando la continuidad, meritocracia, permanencia y competitividad de los trabajadores, para ello se tiene en cuenta evaluaciones y requisitos del postulante; está ligada al decreto supremo N°11377, entre los aspectos considera los principios fundamentales, beneficios sociales, seguridad, estabilidad, entre otros. Así mismo, comprende 14 niveles remunerativos de acuerdo a los niveles. (Maldonado, 2015, p.148)

Así mismo, el régimen CAS, enmarcado en el decreto legislativo N° 1057, es un tipo de contratación especial, que otorga derechos sólo a los trabajadores del sector público, que se excluye de los casos siguientes: Consultorías, contratos financieros, contratos de apoyos, fondos internacionales, entre otros. El mismo, se basa en la meritocracia y acceso a oportunidades de los profesionales; es un tipo de contrato transitorio y temporal con un plazo establecido. (Maldonado, óp. cit. 149)

También, los trabajadores de la pequeña empresa también tienen sus beneficios de acuerdo al régimen laboral especial, entre ellos se tiene: 1), Compensación de tiempo de servicio, donde los trabajadores tienen derecho a 15 remuneraciones diarias de manera anual. 2) Gratificaciones, los colaboradores tiene 2 gratificaciones de 28 de Julio y Navidad. 3), seguro contra el riesgo y a un seguro de vida a cargo del empleador que tiene que ver con beneficios sociales. 4) Seguro de vida ley, tienen derecho a un seguro de vida, excepto las microempresas no se atienen a esta responsabilidad con sus trabajadores. 5) Utilidades, los trabajadores tienen utilidades de acuerdo a ley N° 892 (PRODUCE, 2013. p.5).

Por otra parte, también se presenta la variable **satisfacción de los trabajadores**, desde años antiguos, ha tenido una evolución histórica desde 1969 que es relacionada por Sheth con la recompensa después de realizar cierto esfuerzo por parte una persona, luego en 1977, Hunt lo relaciona con las expectativas que tiene una persona de acuerdo a experiencias pasadas, en 1980 Oliver lo relaciona con un estado psicológico después de recibir recompensas o retribución por un esfuerzo (Ros, 2016, p.78). Así mismo, en el siglo XX, se sigue estudiando la satisfacción laboral referente a la parte psicológica que experimenta el trabajador en la organización (tanto física como mental) de acuerdo a como sea tratado por la organización, repercutiendo en otras variables como ausentismo, comportamiento interno desempeño y competitividad organizacional. (Pujol y Dabos, 2018, p.4) En sí, la satisfacción laboral se estudia con el objeto de medir el rendimiento de los trabajadores motivados por variables internas como incentivos, comunicación y valoración al trabajador, las mismas que tiene influencia en el desarrollo institucional.

Asimismo, se tienen algunos conceptos de satisfacción laboral, como Contreras (2017), lo menciona como la articulación de en las que intervienen en la actitud positiva que tiene un colaborador en una institución en que (Contreras, 2017, p.49). Asimismo, está reflejada en el nivel en cuanto les gusta el trabajo a los colaboradores de una institución, teniendo en cuentas aspectos emocionales y cognitivos positivos que éstos presentan; tiene que

ver con el juicio positivo o negativo que haga el trabajador respecto al trabajo e institución donde elabora, para ello es importante los recursos necesarios para incrementar la motivación del trabajador, si este está satisfecho tendrá mejores resultados en la empresa. (Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca, 2019, p.844) Es decir, la satisfacción se relaciona con las condiciones y relaciones que hay entre trabajador y empresa, las condiciones recibidas, las potestades de tomar decisiones, herramientas y materiales para desarrollar las actividades correspondientes, y sobre todo los incentivos salariales para tener una mayor satisfacción.

También, los trabajadores tienen expectativas de acuerdo a sus necesidades y exigencias de los trabajadores que son diferentes para todos, ya que responde a incentivos (factores psicológicos de interacción y respuesta a estímulos), que determinan su rendimiento en una institución. Como también, las empresas para tener una mayor producción de sus colaboradores, debe tener en cuenta los factores estabilidad laboral, conformidad en el trabajo, autorrealización de los mismo para una mayor satisfacción. (Macias, Ruíz y Valdiviezo, 2020, p. 2) Quiere decir, que los factores intrínsecos y extrínsecos influyen en cuan satisfecho esté un trabajador en su organización.

Las dimensiones tienen que ver con el régimen laboral que pertenece el trabajador y son las siguientes: 1), desarrollo personal y profesional, relacionado a la línea de carrera del trabajador en la empresa, capacitaciones, y aspectos de nivel emocional. 2), condiciones administrativas y laborales, relacionadas a los beneficios laborales y sociales del trabajador, el nivel de toma de decisiones y las relaciones con los compañeros de trabajo. 3), relaciones interpersonales, la forma en que se desenvuelve el personal con su entorno como la comunicación, compañerismo y clima laboral. (Contreras, 2017, p. 50).

También, Ñahuirima (2015), indica que existen otros factores dentro de la satisfacción que son: La comunicación que tiene que ver como se transmite el mensaje dentro de las instituciones para incrementar la satisfacción, la transparencia que tiene que ver con el tipo de consideraciones que tiene el empleador con el trabajador, y las expectativas que tiene el trabajador y que

van de acorde al salario ofrecido y las actividades realizadas dentro de las instituciones. (p.30)

A su vez, la satisfacción en las instituciones públicas refleja el valor agregado que brinden los colaboradores a los ciudadanos, los mismos que deben ser accesibles a los ciudadanos, con personal capacitado, amable, causando satisfacción, para ello los mismos deben ser tomados en cuenta en las instituciones públicas (Suárez y Rodríguez, 2018, p. 1012). Todo ello está relacionado con la capacidad que tengas las instituciones para responder a las exigencias de las grandes mayorías, sobre todo al equipo técnico con las condiciones necesarias para brindar los servicios. (Hernández, Rojas, Prado y Bendezú, 2019, p. 621). Entonces, la misma, tiene relación con las políticas internas de las instituciones para con los trabajadores, adecuándose a sus necesidades y derechos laborales, generando aspectos psicológicos positivos, tanto de interacción y forma (Montalvo, Estrada y Mamani, 2010, p. 2).

Por otro lado, la motivación es importante dentro de las instituciones, respuesta al esfuerzo del trabajador, reconociéndole o premiándole por su esfuerzo y dedicación, generando lealtad y mayor productividad. (Dos santos, 2016, 82) También, la satisfacción está relacionada con el grado de complacencia generada en el trabajador, la misma parte de las políticas internas institucionales enfocadas en brindar las condices para el colaborador se desarrolle y realice sus actividades con seguridad y tranquilidad. (Hernández, 2011, p. 351) Por ello se dice que los colaboradores satisfechos generan un lazo fuerte de gratitud y lealtad con su empleador, actuando positivamente en favor de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

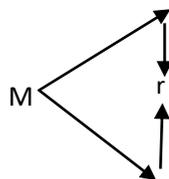
Tipo de investigación.

El trabajo investigativo es de tipo básico, donde los resultados fueron una herramienta importante para ampliar el conocimiento y mejorar con acciones futuras en la solución de problemas de la realidad, utilizando teorías existentes (CONCYTEC, 2018). Es de corte transversal porque los datos de levantamiento de información de campo se realizarán en un momento determinado (Fernández, Hernández y Batista, 2014).

Diseño de Investigación

La investigación es no experimental de las ciencias sociales, donde no se manipulan variables y no existen variables dependientes e independientes. El diseño es descriptivo correlacional, que busca la descripción del régimen laboral y satisfacción laboral de los trabajadores.

Presenta el siguiente esquema:



Dónde

M = Muestra

O₁ = Régimen laboral

O₂ = satisfacción de los trabajadores

r = relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Régimen laboral

Variable 2: Satisfacción

Nota: La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo.

3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo conformada por 45 trabajadores de los regímenes laborales 276, CAS y locación de servicios de la Municipalidad distrital de Calzada (Municipalidad distrital de Calzada, 2021).

Criterios de selección

Inclusión

- Trabajadores con más de tres meses de contratación en las modalidades de los tres regímenes mencionados arriba.
- Los trabajadores administrativos, los CAS y los locadores de servicios que han estado más de un año en los puestos respectivos.

Exclusión

- Trabajadores que tienen 30 días de vínculo laboral con la institución.
- Trabajadores no cumplen con los requisitos mencionados en la muestra.

Muestra

Fue el total de población, es decir, los 45 trabajadores de diferentes regímenes de la municipalidad de Calzada del periodo 2021 (Municipalidad distrital de Calzada).

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue el no probabilístico por intención, no se aplicó ninguna fórmula estadística para encontrar la muestra.

Unidad de análisis

Fue tomado un trabajador de la Municipalidad, muy necesario como elemento principal para ser estudiado, con las mismas condiciones de generalizar resultados.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la encuesta para ambas variables de estudio (Régimen laboral y satisfacción de los trabajadores), teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores respectivos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores, se tuvo en cuenta los indicadores de la operacionalización de las variables de estudio.

El cuestionario para evaluar el régimen laboral se elaboró por el propio investigador, dicho instrumento tuvo de régimen laboral estuvo elaborado en función a las dimensiones de Contratación administrativa de servicios – CAS, 276 y locadores de servicios, en los que se contempló los indicadores de selección, incentivos, derechos y obligaciones por cada uno de ellos, contó con 4 preguntas por cada dimensión y 12 en total. Respecto al instrumento de satisfacción de los trabajadores, estuvo en función a las dimensiones de desarrollo personal y profesional, a las condiciones administrativas y laborales, a las relaciones interpersonales y las condiciones físicas y mentales de los colaboradores. Cada dimensión estuvo conformada por 3 preguntas en las 4 dimensiones mencionadas, siendo un total de 12 en total.

Para cada instrumento se usó la escala tipo Likert 1: Casi nunca = 1
Nunca = 2; A veces = 3; Siempre = 4; Casi siempre = 5. Para la presentación de resultados se empleó la escala de conversión como muestran los instrumentos.

Validez

Se realizó mediante expertos entre los que se encontró un metodólogo y dos técnicos, donde cada uno evaluó 10 criterios como coherencia, transparencia, pertinencia y otros elementos, asignando un peso de acuerdo a la escala Likert. Entre ellos se tiene lo siguiente:

Validez de expertos sobre los instrumentos.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Régimen laboral	1	Metodólogo	4.6	Excelente
	2	Magister en docencia universitaria	4.8	Excelente
	3	Magíster en gestión pública	4.4	Bueno
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4.6	Excelente
	2	Magister en docencia universitaria	4.8	Excelente
	3	Magíster en gestión pública	4.4	Bueno

La tabla 01 muestra la validez de expertos de los instrumentos de recolección de campo, estuvo conformada por 3 expertos en el tema de investigación, entre ellos un metodólogo (Doctor en gestión Universitaria), dos técnicos (Magíster en docencia universitaria, magíster en gestión pública). Los mismos calificaron 10 criterios con una escala Likert del 1 al 5, donde para la variable régimen laboral y satisfacción de los trabajadores se obtuvo una puntuación de 4.6, representado un 96%, una validez alta y lista para ser aplicados los instrumentos en campo.

Confiabilidad

Luego de la validación de expertos, con las puntuaciones promedio de cada experto, se calculó la confiabilidad aplicando la fórmula estadística de alfa de Crombach, teniendo en cuenta los resultados de nivel confiabilidad de la siguiente manera:

Aplicación del alfa de Cronbach de confiabilidad

Rango	Nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Elaboración propia

Alfa de Cronbach de la variable régimen laboral.

Estadísticos de régimen laboral	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.817	12

Fuente: Elaboración propia.

Alfa de Cronbach de la variable productividad

Estadísticos de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.939	12

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de validación del alfa de Cronbach para las variables de régimen laboral y satisfacción tuvieron un índice de 0.817 y 0.839 respectivamente. Llegando a la conclusión que los resultados para ambas variables están dentro del marco de una alta confiabilidad, por la que los mismos son aptos para su aplicación en campo respectivo.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para el recojo de información de campo fue después de tener listos los instrumentos para ser aplicados que tuvo los siguientes procedimientos: Primero se ordenó los instrumentos para ser aplicados de acuerdo a las variables. Segundo se procedió a visitar la institución para realizar el recojo por áreas de acuerdo al tipo de trabajador descrita en la muestra. Tercero, se recogió la información de 45 colaboradores de la Municipalidad de Calzada.

3.6. Métodos de análisis de datos

La recolección de datos se realizó teniendo en cuenta las variables y dimensiones en concordancia con los objetivos. Con los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva e instrumentos como el

Excel y SPSS V22, utilizando el Word para el análisis de datos respondiendo a las hipótesis respectivas. Además de manera descriptiva se usó las medidas de tendencia central como la median, mediana, rangos y desviación estándar y a nivel correlacional se usó Ro de spearman para ver la dependencia entre las variables cuantitativas.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró los estándares internacionales de ética como es el consentimiento informado en el proceso investigativo, dentro de ello está el consentimiento informado a la institución y las personas que colaboran con la investigación durante la recolección de datos. Se tuvo en cuenta la autoría de las investigaciones empleadas; asimismo, se tuvo en cuenta la no maleficencia y justicia aplicada a las ciencias sociales. A nivel nacional se tuvo en cuenta la autorización de la institución para realizar la investigación con previo conocimiento de la universidad y del investigador, contribuyendo a su vez con la responsabilidad social mediante el aporte de la investigación como herramienta para la aplicación de acciones direccionadas a solucionar el problema de fondo.

IV. RESULTADOS

4.1 Régimen laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada

Tabla 1. Nivel de régimen laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.

Nivel	f	%
Nunca	14	31%
A veces	18	40%
Siempre	13	29%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada.

La tabla 03 indica el nivel de régimen laboral en la municipalidad distrital de Calzada, 2021, en la que se observa que el 40% (18) indican que la aplicación de régimen laboral es aplicada correctamente a veces, el 31% (14) no se aplica nunca y 29% (13) siempre. Indicando que la contratación administrativa de servicios CAS, aplicación del decreto legislativo 276 nombrados, y locación de servicios, aún no se han aplicado correctamente desde los procesos de selección, los incentivos brindados al trabajador no son suficientes, en esto se incluyen los derechos y obligaciones por encima de lo correspondiente.

4.2 Satisfacción de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada

Tabla 2. Satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021

Nivel	Rango	f	%
Nunca	12-28	14	31%
A veces	29-44	21	47%
Siempre	45-59	10	22%
Total		45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

La tabla 04 muestra la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021, indicando que la satisfacción

de los trabajadores es buena a veces 47% (21), el 31% (14) es nunca y el 22% (10) es siempre. Quiere decir que el desarrollo personal y profesional, las condiciones administrativas y laborales, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas y mentales no tienen un nivel esperado con mayores resultados.

Análisis de correlación

Tabla 3. Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen laboral	.144	45	.002
Satisfacción de los trabajadores	.217	45	.000

Fuente: Recolección de datos de campo

La tabla muestra las pruebas de normalidad de las variables de investigación, las mismas que corresponden a Kolmogorov – Smirnov, para muestras menores o iguales a 50, en la que se aprecia que para la variable régimen laboral tiene un nivel de significancia de 0.002 y la variable satisfacción de los trabajadores es 0.000, ambas menos a la regla de decisión de un p-valor menor a 0.05, presentando puntuaciones homogéneas y de distribución normal.

4.3 Relación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Tabla 4. Correlación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

		Régimen laboral	Desarrollo personal y profesional
	Régimen laboral	1.000	.632
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		.005
	N	45	45

Desarrollo personal y profesional	Coeficiente de correlación	-0.111	0.793
	Sig. (bilateral)	.443	0.003
	N	45	45

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Referente al objetivo específico 01, la tabla indica la relación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, en la que presenta una relación alta y positiva de 0.632, lo que significa que el régimen laboral se asocia significativamente con la promoción del crecimiento profesional de los trabajadores, las capacitaciones y capacidades de superación personal de los trabajadores. También el nivel de significancia es 0.003, menor al p valor de 0.05, indicando que existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

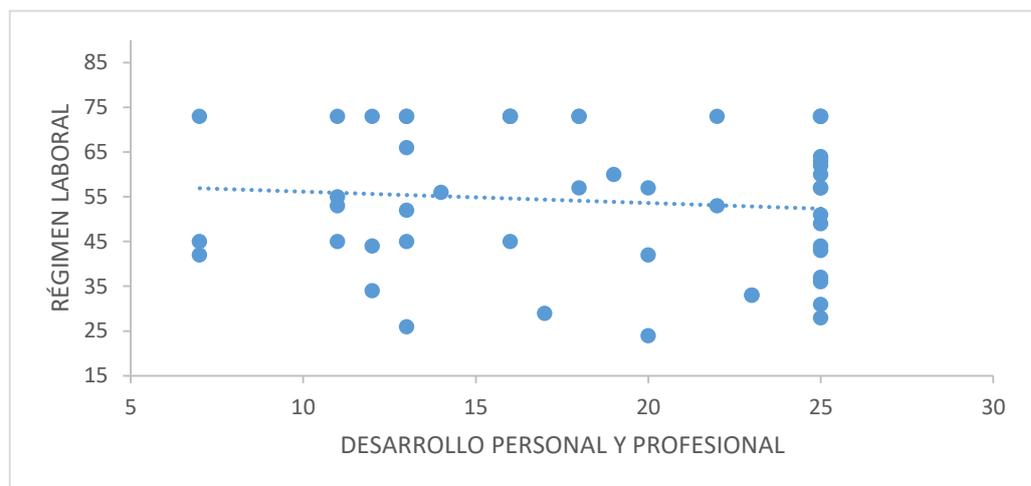


Figura 1. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Asimismo, la figura 02 muestra el nivel de dependencia entre las variables, en la que el desarrollo personal y profesional depende en un 63.22% del régimen laboral, el resto depende otras variables ajenas a la investigación; presenta una relación lineal entre las variables.

4.4 Relación entre el régimen laboral y las condiciones administrativas de los trabajadores.

Tabla 5. Correlación entre el régimen laboral y las condiciones administrativas de los trabajadores.

			Régimen laboral	Condiciones administrativas
	Régimen laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.456
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.007	0.009
		N	45	45
	Condiciones administrativas	Coeficiente de correlación	-.039	0.680
		Sig. (bilateral)	0.680	0.006
		N	45	45

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Respecto al segundo objetivo específico, la tabla muestra las correlaciones del régimen laboral y las condiciones administrativas, en las que tiene una relación media y positiva de 0.456, en la que el régimen laboral tiene influencia directa con los beneficios laborales, autonomía en la toma de decisiones y disposición de herramientas y materiales para trabajar. El nivel de significancia es de 0.006 menos al p valor de 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando relación directa y significativa entre las variables de estudio.

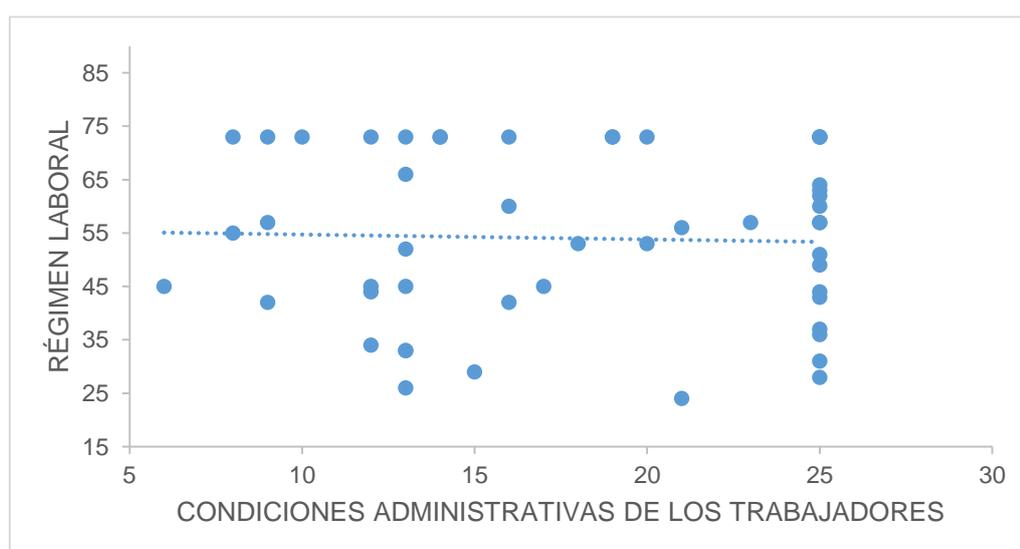


Figura 2. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con las condiciones personales y administrativas de los trabajadores.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

La figura 02 indica el nivel de dependencia entre entre las variables de estudio, donde las relaciones interpersonales dependen en 45.61% del régimen laboral, las otras variables dependen de variables ajenas a la investigación, presentando relación directa entre las variables de estudio.

4.5 Relación entre el régimen laboral y con las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Tabla 6. Correlación entre el régimen laboral y con las relaciones interpersonales de los trabajadores.

			Régimen n laboral	Relaciones interpersonale s
Rho de Spearman	Régimen laboral	Coefficient e de correlación	1.000	0.528
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Relaciones interpersonale s	Coefficient e de correlación	-.021	0.708
		Sig. (bilateral)	0.608	0.001
		N	45	45

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Referente al tercer objetivo específico, la tabla 06 indica la relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales, indicando una correlación media y positiva de 0.528, donde el régimen laboral se asocia directamente con la comunicación entre áreas, el compañerismo y solidaridad en la institución, y el clima laboral. A su vez, tiene un p valor

de 0.001, dentro de la regla estadística menor a 0.05, aceptando la relación directa y positiva entre variables estudiadas.

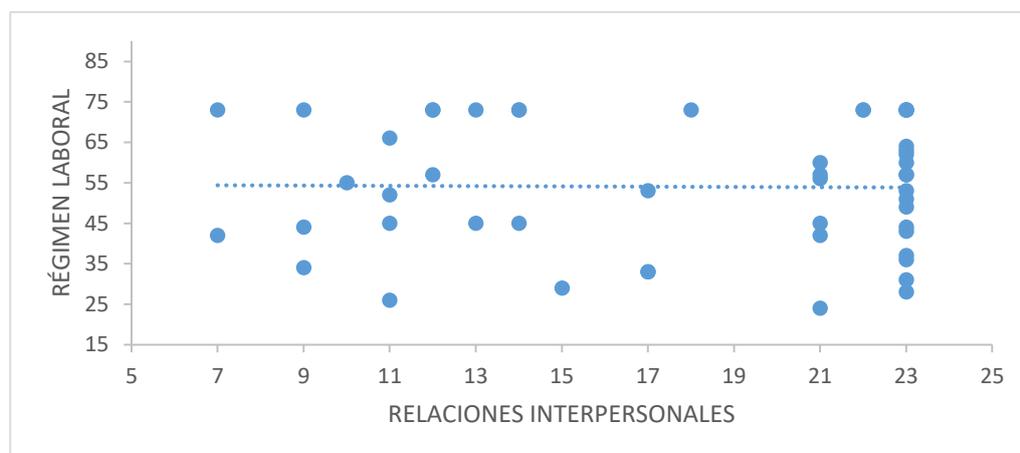


Figura 3. Nivel de dependencia entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

La figura 03 indica el nivel de dependencia entre el régimen laboral entre las variables de estudio, donde las relaciones interpersonales dependen en 52.82% del régimen laboral, las otras variables dependen de variables ajenas a la investigación, presentando relación directa entre las variables de estudio.

4.6 Relación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales.

Tabla 7. Correlación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales

		Régimen laboral	Condiciones físicas y mentales
Rho de Spearman	Régimen laboral	1.000	0.349
			0.003
		50	50

Condiciones físicas y mentales	Coeficiente de correlación	-0.039	0.810
	Sig. (bilateral)	.789	.001
	N	45	45

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Por último, respecto al cuarto objetivo específico, se presenta la correlación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales, en las que tiene una correlación baja y positiva de 0.349, en la que el régimen laboral se asocia directamente con la comodidad y confort para realizar las actividades, talleres y actividades de manejo de estrés, y la recarga del trabajo a los colaboradores. Además, existe un nivel de significancia de 0.001, menor a la regla de decisión a la regla estadística de 0.05, aceptando asociación directa y significativa entre las variables indicadas.

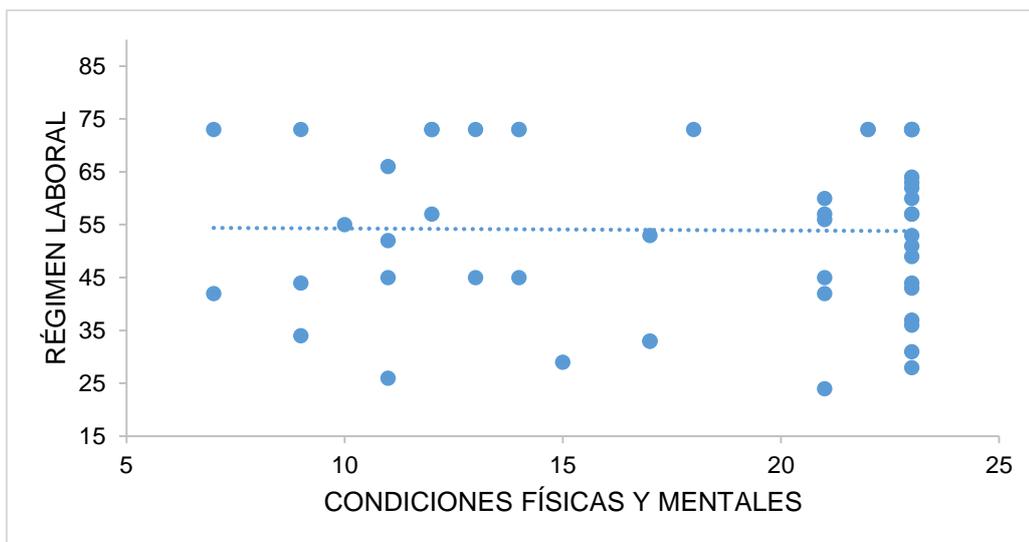


Figura 4. Nivel de dependencia entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

La figura 04 indica el nivel de dependencia de entre las variables, en la que las condiciones físicas y mentales depende de 34.92% del régimen laboral, el resto se infiere que depende de otras variables ajenas a la investigación, existiendo relación lineal entre las variables estudiadas.

4.7 Relación entre el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores

Tabla 8. *Correlación del régimen laboral y satisfacción de los trabajadores*

			Régimen laboral	Satisfacción de los trabajadores
Rho de Spearman	Régimen laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.672
		Sig. (bilateral)		.005
		N	45	45
	Satisfacción de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1.000	0.872
		Sig. (bilateral)	.872	0.001
		N	45	45

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Respecto al objetivo general, la tabla muestra la relación entre el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores aplicados a 45 sujetos muestrales, en la que se aprecia una correlación alta y positiva de 0.672, en la que el régimen laboral tiene asociación directa con el desarrollo personal y profesional, las condiciones administrativas y laborales, relaciones interpersonales, y condiciones físicas de los colaboradores. Así mismo, presenta una significancia de 0.001, menor a la regla de decisión estadística de 0.05, aceptando que las variables se asocian directamente entre ellas.

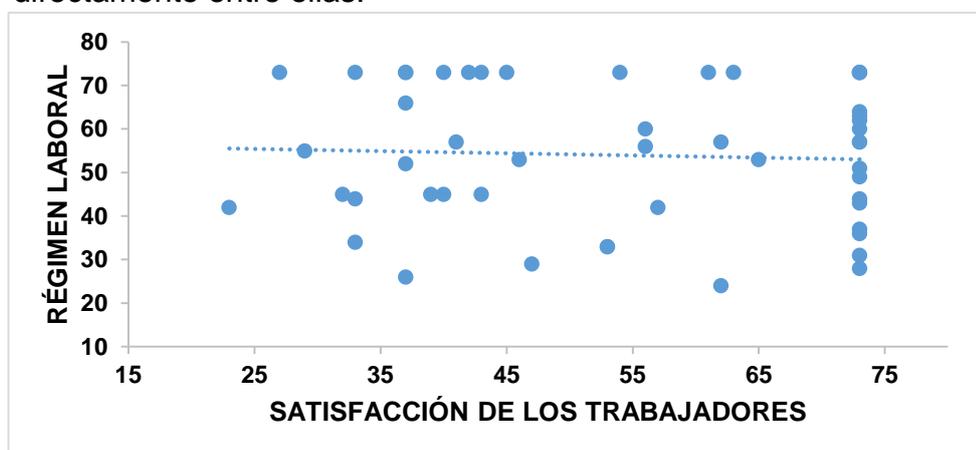


Figura 5. Nivel de independencia entre el régimen laboral y satisfacción de los trabajadores.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Calzada

Así mismo, la figura 05 muestra el nivel de dependencia entre variables de estudio, en la que la satisfacción de los trabajadores depende de 67.24% del régimen laboral; el resto se deduce que se deben a otros factores ajenos al trabajo investigativo, indicando correlación lineal entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutirá los resultados para discutirlos con las investigaciones previas y principales teorías de diferentes autores referentes al régimen laboral y satisfacción de los trabajadores, con sus respectivas dimensiones e indicadores de la siguiente manera:

En esa medida, la relación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, es alta y positiva de 0.632, con un nivel de significancia es 0.003, menor al p valor de 0.05, indicando que existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio. En discusión con Bobadilla (2020), el desarrollo personal y profesional de los jóvenes tiene influencia el mercado laboral aplicado por las empresas por hace más de 100 años, y que aún no se mejoran las condiciones para lograr mayor satisfacción con la aplicación de un solo régimen laboral.

Asimismo, la relación del régimen laboral y las condiciones administrativas es media y positiva de 0.456, con un nivel de significancia es de 0.006 menos al p valor de 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando relación directa y significativa entre las variables de estudio. En concordancia con Cernas, Mercado y León (2018), indican que las cuestiones administrativas y compromisos organizacionales internos como externos influyeron en la satisfacción de los trabajadores, sobre todo con el nivel de atención a los mismos desde el tipo de contratación laboral en los países. También Valencia (2018), concuerda que las condiciones administrativas de las instituciones que garanticen y brinden herramientas adecuadas tanto físicas como laborales para tener mejores resultados; con ello se contribuye a la protección de los derechos laborales de acuerdo al régimen. Además, también concuerda Valencia (2018), las condiciones administrativas son muy importantes dentro de las organizaciones, con implementación de tics para garantizar herramientas adecuadas para tener resultados importantes, optimizando la productividad general.

A su vez, la relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales es media y positiva de 0.528, con un nivel de significancia de 0.001, menor a la regla de decisión de un p valor menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna

en que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. En ese sentido, concuerda Luna (2017), que las relaciones interpersonales tienen que ver con el nivel de trabajo que tiene los colaboradores, y eso tiene que ver con los beneficios que posee. Así mismo, las compensaciones laborales son altas en 86.4% existiendo relación directa entre las relaciones interpersonales con el régimen laboral.

También, la relación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales es baja y positiva de 0.349, con un nivel de significancia de 0.001, menor a la regla de decisión a la regla estadística de 0.05, indicando asociación directa y significativa entre variables estudiadas. En ese sentido, concuerdan Chiang, Riquelme y Rivas (2018), que los aspectos emocionales, psicológicos generados por el estrés, incluyendo aquello de apoyo y control del trabajo influyeron en la satisfacción, teniendo un puntaje medio de 3.8, y todo esto depende del tipo de régimen de contratación. También concuerdan Bellido, Morales, Gamarra y Calizaya, en que la salud mental y el estrés influyeron en la productividad de las instituciones, a raíz de la pandemia presentada, incrementando la sobre carga laboral y los escasos incentivos al trabajador. Además, concuerda en su investigación, Bellido, Carrasco, Salas y Reyes, indica que las condiciones físicas y mentales de los colaboradores influyeron en incrementar el estrés en un 83%, teniendo una relación directa entre el tipo de régimen y la salud mental.

Por último, la relación entre el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores es alta y positiva de 0.672, con una significancia de 0.001, menor a la regla de decisión estadística de 0.05, aceptando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. En discusión con Fernández (2016), es Perú, no aplica un régimen laboral eficiente por las empresas, tampoco hay supervisiones eficientes, conllevando incluso a una marcha juvenil por las desigualdades en los tratos por las empresas; estas desigualdades conllevan a elevar la informalidad e insatisfacción el mercado laboral. Así mismo, concuerda Ruíz (2019), existe relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral en 0.59. Donde tuvo

influencia significativa con la carrera de administración pública, y contratación administrativa de 0.430 y 581 de correlación respectivamente.

En sí, el régimen laboral, es una situación legal que determina la relación laboral con las instituciones, las mismas gozan de derechos y obligaciones estipuladas en un contrato (Cepeda, 2017). Así mismo, el tipo de trata que las empresas brindan a los trabajadores depende del tipo de contrato, donde para algunos son mayores y para otros no, generando una actitud positiva o negativa del trabajador y que tiene una fuerte influencia en su desempeño. Por ello las empresas deben tener en cuenta políticas internas para incentivar al colaborador, independientemente del tipo de régimen laboral en que se encuentre.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El régimen laboral el 40% es aplicada correctamente a veces, el 31% no se aplica nunca y el 29% siempre. Indicando que la contratación administrativa de servicios CAS, aplicación del decreto legislativo 276 nombrados, y locación de servicios, aún no se han aplicado correctamente desde los procesos de selección, los incentivos brindados al trabajador no son suficientes, en esto se incluyen los derechos y obligaciones por encima de lo correspondiente.

- 6.2.** La satisfacción de los trabajadores indica que es buena a veces en 47%, el 31% no es buena nunca, y el 22% es buena siempre. Quiere decir que el desarrollo personal y profesional y profesional, las condiciones administrativas y laborales, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas y mentales son regulares a deficientes en las que carecen de revisión para su potenciamiento.

- 6.3.** La relación entre el régimen laboral y la satisfacción laboral es alta y positiva de 0.672, en la que el régimen laboral tiene asociación directa con el desarrollo personal y profesional, las condiciones administrativas y laborales, relaciones interpersonales, y condiciones físicas de los colaboradores. También tuvo un nivel de significancia de 0.001, aceptando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

- 6.4.** La relación entre el régimen laboral con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores es alta y positiva de 0.632, lo que significa que el régimen laboral se asocia significativamente con la promoción del crecimiento profesional de los trabajadores, las capacitaciones y capacidades de superación personal de los trabajadores. También el nivel de significancia es 0.003, indicando que existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

- 6.5.** La relación del régimen laboral y las condiciones administrativas es media y positiva de 0.456, en la que el régimen laboral tiene influencia directa con los beneficios laborales, autonomía en la toma de decisiones y disposición de herramientas y materiales para trabajar. El nivel de significancia es de 0.006, aceptando relación directa y significativa entre las variables de estudio.
- 6.6.** La relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales es media y positiva de 0.528, donde el régimen laboral se asocia directamente con la comunicación entre áreas, el compañerismo y solidaridad en la institución, y el clima laboral. A su vez, las variables se asocian directamente, teniendo un p valor de 0.001, aceptando la hipótesis alterna.
- 6.7.** La relación entre el régimen laboral con las condiciones físicas y mentales es baja y positiva de 0.349, en la que el régimen laboral se asocia directamente con la comodidad y confort para realizar las actividades, talleres y actividades de manejo de estrés, y la recarga del trabajo a los colaboradores. Además, tiene un nivel de asociación de 0.001, menor a la regla de decisión de 0.05, aceptando la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde de la municipalidad distrital de Calzada, implementar políticas laborales internas sobre régimen laboral, porque tiene relación directa con el desarrollo personal y profesional, las condiciones administrativas y laborales, relaciones interpersonales, y condiciones físicas de los colaboradores.
- 7.2.** Al director de recursos humanos de la Municipalidad de Calzada, implementar políticas que vayan dirigidas mejorar las condiciones laborales, porque se relacionan con la promoción del crecimiento profesional de los trabajadores, las capacitaciones y capacidades de superación personal de los trabajadores, existiendo relación directa entre las variables.
- 7.3.** Al gerente de la Municipalidad de Calzada, mejorar las condiciones administrativas, especialmente las que tengan que ver con el fortalecimiento de la autonomía en la toma de decisiones y disposición de herramientas y materiales para trabajar, porque presenta relación directa entre las variables.
- 7.4.** Al director de recursos humanos de la Municipalidad de Calzada, implementar políticas que vayan dirigidas a mejorar las relaciones interpersonales, teniendo influencia directa en la comunicación entre áreas, el compañerismo y solidaridad en la institución, y el clima laboral, porque tienen relación directa entre variables.
- 7.5.** Al director de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Calzada, implementar programas de fortalecimiento de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, porque presenta asociación directa con la comodidad y confort para realizar las actividades, talleres y actividades de manejo de estrés, y la recarga del trabajo a los colaboradores.

REFERENCIAS

- Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad. La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19*. Lima, Perú.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1320235/Gu%C3%ADa%20versi%C3%B3n%20diagramada.pdf>
- Belapatiñi, V., Grippa, F., y Pérez, H. (09 de enero del 2017). Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Observatorio Económico Perú. BBVA, Perú. <https://www.bbvaereasearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., y Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, Vol. 25 Núm. 108.
<https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Bobadilla, M. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Revista Desde el Sur*, 12(1), pp. 127-139.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n1/2415-0959-des-12-01-127.pdf>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., y Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Scielo*, preimpresión, V(1). Perú.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. (Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo), Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Revista contaduría y Administración*. 63 (2), 2018, 1-18.

- Universidad de Guadalajara, México.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006-en.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a Charity Institution of the Province of Concepción. *Revista Ciencia & Trabajo*, vol.20 no.63. 178-186 pp.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, N° 22 (LC/TS.2020/46).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- Concytec (2017). *Dirección de Investigación y Estudios*. Lima, S.N.
<http://portal.concytec.gob.pe/index.php/concytec/quienes-somos/2014-09-12-21-19-00/direccion-de-investigacion-y-estudios>
- Contreras, A. (2017). *Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez*. (Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo), Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dos Santos, M. (2016). Quality and satisfaction: The case of the University of Jaén. *Revista de la educación superior*, 45 (178), 79-95 pp. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción, Chile.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n178/0185-2760-resu-45-178-00079.pdf>
- Fernández, M. (2016). Perú: de la ley del trabajo al régimen laboral “pulpin”. Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). *Revista Cuadernos del CENDES*, vol. 32, núm. 89, mayo-agosto, 2015, pp. 141-171 Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>
- Garzón, M., Duque, M., Rodríguez, F., y Segura, A. (2017). Informality and employment vulnerability: application in sellers with subsistence work. *Revista Saude Publica*; 51:89. Barrio Altos del Poblado Medellín, Colombia.

<https://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/0034-8910-rsp-S1518-87872017051006864.pdf>

- Hasnain, Z. (6 de Junio del 2020). *¿Qué significa recortar los salarios del sector público para financiar el coronavirus?. Banco mundial*. [Informe en línea]. <https://blogs.worldbank.org/es/voces/deberian-reducirse-los-salarios-del-sector-publico-para-financiar-la-respuesta-al-nuevo-coronavirus>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. (6°), edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, P. (2011). The relevance of user satisfaction. *Revista Documentación de las Ciencias de la Información*. vol. 34, 349-368 http://dx.doi.org/10.5209/rev_DCIN.2011.v34.36463
- Hernández, A., Rojas, C., Prado, F., y Bendezú, G. (2019). Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Rev. perú. med. exp. salud pública*, vol.36 no.4. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.364.4515>
- Luna, E. (2017). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina zonal San Martín e intendencia de aduana de Tarapoto de la Sunat, año 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Tarapoto, San Martín. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?se
- Macias, M., Ruíz, S., y Valdiviezo, P. (2020). Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Revista Ing. Ind.* vol.41 no.2 La Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18155936202000020006
- Maldonado, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). *Revista cuadernos del Cendes* N°O. 32. N° 89. pp. 141-171. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art07.pdf>

- Méndez, R., Gallegos, N., y Reyes, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú, 2020. (Artículo científico). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo – MTPE (2020). *Reporte del empleo formal en la región San Martín a marzo 2020*. Lima.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1393754/San%20Martin.pdf>
- Ministerio de la producción - PRODUCE (2013). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Boletín Informativo Laboral, N° 85, enero 2019. Lima.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf
- Montalvo, S., Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. *Revista Ciencia y Desarrollo*. Vol. 23, NÚM. 4. Universidad Alas Peruanas.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ñahuirima, Y. (2015). *Calidad de servicio y satisfacción del cliente de las pollerías del distrito de Andahuaylas, provincia de andahuaylas, región Apurímac, 2015*. (Tesis de pre grado, Universidad Nacional María Arguedas), Andahuaylas.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/240?show=full>
- OECD (2020), *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Nota técnica.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Pacheco, L. (2012). Women’s equal opportunities and their right to work: an international effort for social protection. *Revista IUSS*, año VI IUS, N° 29, pp 108-129. Puebla, México.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>
- Pajol, L., Dabos, G. (2018). Satisfação no trabalho: uma revisão da literatura sobre seus principais determinantes. *Revista estudios Gerenciales*, vol. 34, N° 146,

- pp. 3-18. Buenos Aires, Argentina.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, julio-octubre, 2016, pp. 121-133 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 87. Universidad del Zulia, Venezuela.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Ros, A. (2016). *Calidad percibida y satisfacción del usuario en los servicios prestados a personas con discapacidad intelectual*. (Tesis doctoral, Universidad Católica), San Antonio, Murcia.
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/1638/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruíz, 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), Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, L., y Rodríguez, S. (2018). User's satisfaction with medical care in the medical consultations. Colon 2015-2016. *Rev Méd Electrón*, 40(4). 1002-1010 pp. Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas. Matanzas, Cuba.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v40n4/rme080418.pdf>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla*. Vol. 12, No. 41. PP 203-226. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>

Anexos

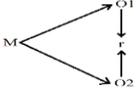
Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Régimen laboral	Espinal la define como una situación legal que determina la relación laboral de una persona con una institución pública o privada, estipulando derechos y beneficios, deberes u obligaciones entre las partes, estipulado en un contrato según el régimen laboral en la que, convenido, habiendo una remuneración de por medio (Cepeda, 2017, p.9).	Está relacionada con los regímenes a las que los colaboradores pertenecen, dentro de ellos tenemos la contratación CAS, 276 y locación de servicios, teniendo diferentes condiciones y beneficios.	Contratación Administrativa de Servicios – CAS - 1057	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de selección de personal - Nivel de incentivos laborales al trabajador. - Nivel de derechos de los trabajadores. - Nivel de obligaciones conferidas en la institución. 	Nominal
			Decreto Legislativo N° 276–nombrados.	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de selección de personal - Nivel de incentivos laborales al trabajador. - Nivel de derechos de los trabajadores. - Nivel de obligaciones conferidas en la institución. 	
			Contrato civil de locación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de selección de personal - Nivel de incentivos laborales al trabajador. - Nivel de derechos de los trabajadores. - Nivel de obligaciones conferidas en la institución. 	
Satisfacción de laboral	Tiene que ver con un conjunto de elementos que intervienen en la actitud positiva que tiene un colaborador en una institución en que (Contreras, 2017, p.49)	Está relacionada con . Tiene que ver con el régimen laboral que pertenece el trabajador, donde influye el desarrollo personal y profesional, las condiciones administrativas y relaciones interpersonales.	Desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de línea de carrera en la empresa. - Nivel de capacitaciones periódicas del personal. - Nivel de desarrollo de capacidades de superación personal. 	Nominal
			Condiciones administrativas y laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de beneficios laborales. - Nivel de autonomía en la toma de decisiones. - Nivel de disponibilidad de herramientas y materiales para trabajar. 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación entre áreas. - Nivel de compañerismo y solidaridad en la institución - Nivel de clima laboral en la institución. 	
			Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comodidad y confort en la institución. - Nivel de manejo de estrés en la institución. - Nivel de recarga de trabajo y ambiente laboral. 	

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo es el régimen laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calzada en el contexto de la pandemia, 2021?</p> <p>¿Cómo es la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calzada, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y desarrollo personal y profesional en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y condiciones administrativas en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre el régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Conocer como es el régimen laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Conocer la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y condiciones administrativas en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y las relaciones interpersonales en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p>	<p>Hipótesis general H1. El régimen laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021 H0. El régimen laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La aplicación del régimen laboral es bueno en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p> <p>La satisfacción laboral de los trabajadores es buena en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021</p> <p>El régimen laboral se relaciona significativamente con el desarrollo personal y profesional en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021</p> <p>El régimen laboral se relaciona significativamente con las condiciones administrativas en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021</p> <p>El régimen laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p>	<p>Técnica Se aplicará como técnica, la encuesta para ambas variables de control interno y gestión contable.</p> <p>Instrumentos En los instrumentos se utilizará el cuestionario para cada variable mencionada.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y las condiciones físicas y mentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021??</p>	<p>Conocer el grado de relación entre el régimen laboral y las condiciones físicas y mentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p>	<p>El régimen laboral se relaciona significativamente con las condiciones físicas y mentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021.</p>												
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>												
<p>La investigación será básica, de corte transversal y enfoque cuantitativo. El diseño será descriptivo correlacional de la siguiente manera:</p>  <p>Corresponde: M: Muestra (Trabajadores de la municipalidad) O1: Régimen laboral O2: Satisfacción del trabajador</p>	<p>Población Se consideró a 45 trabajadores de la municipalidad con diferentes condiciones de contrato.</p> <p>Muestra Se tomó el 100% de la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1200 379 1464 403">Variables</th> <th data-bbox="1464 379 1845 403">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1200 403 1464 512" rowspan="3">Régimen laboral</td> <td data-bbox="1464 403 1845 448">Contratación Administrativa de Servicios – CAS -1057</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 448 1845 483">Decreto Legislativo N° 276–nombrados.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 483 1845 512">Contrato civil de locación de servicios.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 512 1464 667" rowspan="4">Satisfacción de los trabajadores</td> <td data-bbox="1464 512 1845 547">Desarrollo personal y profesional.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 547 1845 582">Condiciones administrativas y laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 582 1845 617">Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 617 1845 667">Condiciones físicas y mentales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Régimen laboral	Contratación Administrativa de Servicios – CAS -1057	Decreto Legislativo N° 276–nombrados.	Contrato civil de locación de servicios.	Satisfacción de los trabajadores	Desarrollo personal y profesional.	Condiciones administrativas y laborales	Relaciones interpersonales	Condiciones físicas y mentales	
Variables	Dimensiones													
Régimen laboral	Contratación Administrativa de Servicios – CAS -1057													
	Decreto Legislativo N° 276–nombrados.													
	Contrato civil de locación de servicios.													
Satisfacción de los trabajadores	Desarrollo personal y profesional.													
	Condiciones administrativas y laborales													
	Relaciones interpersonales													
	Condiciones físicas y mentales													

Instrumentos de recolección de datos



INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL RÉGIMEN LABORAL

Lugar:..... **Nombre de la organización:**..... **Fecha:**.....

Buenos días, me encuentro realizando un estudio sobre Régimen laboral y satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada. Solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una X en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Casi nunca = 1 Nunca = 2 A veces = 3 Siempre = 4 Casi siempre = 5

Ítem / Indicador	Indicador				
	1	2	3	4	5
Contratación administrativa de servicios – CAS -1057					
1. Los procesos de selección se desarrollaron de manera adecuada y eficiente.			x		
2. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.				x	
3. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.				x	
4. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					x
Decreto legislativo N° 276–Nombrados.	1	2	3	4	5
5. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.					
6. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.					
7. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.					
8. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					
Contrato civil de locación de servicios.					
9. Evalúe la eficiencia en el proceso de selección por la institución.					
10. Evalúe el nivel de incentivos brindados en la institución.					
11. Evalúe el nivel de derechos que dispone en la institución.					
12. Evalúe el nivel de obligaciones conferidas en la institución.					



INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Lugar:..... **Nombre de la organización:**.....

Buenos días, me encuentro realizando un estudio sobre Régimen laboral y satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada. Solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias. .

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una X en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Casi nunca = 1 Nunca = 2 A veces = 3 Siempre = 4 Casi siempre = 5

Ítem / Indicador	Indicador				
	1	2	3	4	5
Desarrollo personal y profesional					
1. La institución promueve el desarrollo y crecimiento profesional para los trabajadores.					
2. Los trabajadores reciben capacitaciones periódicas.					
3. La institución desarrolla capacidades de superación personal a los trabajadores.					
Condiciones administrativas y laborales	1	2	3	4	5
4. Los trabajadores disponen de beneficios laborales según su régimen.					
5. Los trabajadores tienen de autonomía en la toma de decisiones.					
6. Los trabajadores disponen de herramientas y materiales para trabajar.					
Relaciones interpersonales					
7. Existe comunicación entre áreas.					
8. Existe compañerismo y solidaridad en la institución.					
9. Existe un buen clima laboral en la institución.					
Condiciones físicas y mentales					
10. Existe en la institución comodidad y confort para realizar las actividades.					
11. Existen talleres y actividades que ayuden al manejo de estrés para los trabajadores.					
12. Existe recarga de trabajo a los colaboradores de la institución.					

Gracias por su colaboración

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallan, Ivo Martin
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria- Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Régimen laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Bardalez López, Andy Jhefferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				10	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitan recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				10	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen laboral.					10
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					10
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					10
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen laboral.					10
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					10
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen laboral.					10
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					10
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					10
PUNTAJE TOTAL					48	

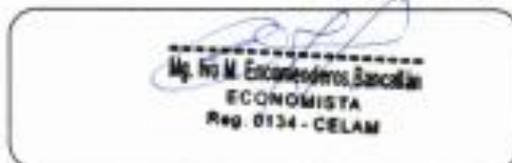
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Tarapoto, 08 de JUNIO de 2021



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallan, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria- Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Satisfacción de los trabajadores
 Autor (s) del instrumento (s) : Bardalez López, Andy Jhefferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					50
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					50
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción de los trabajadores.					50
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					50
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				50	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción de los trabajadores.					50
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				50	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción de los trabajadores.					50
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					50
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 08 de JUNIO de 2021


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallan
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Régimen laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Bardalez López, Andy Jhafferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 05 de junio de 2021


ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Satisfacción de los trabajadores

Autor (s) del instrumento (s) : Bardalez López, Andy Jhefferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción de los trabajadores.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción de los trabajadores.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción de los trabajadores.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable y coherente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 05 de junio de 2021


INC. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Régimen laboral

Autor (s) del instrumento (s): Bardales López, Andy Jhefferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 4 de junio de 2021



Sello personal y firma

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Satisfacción de los trabajadores

Autor (s) del instrumento (s) : Bardalez López, Andy Jhefferson

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción de los trabajadores.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción de los trabajadores.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción de los trabajadores.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 4 de junio de 2021



José Manuel Delgado Bardales
DOCTOR EN GESTIÓN

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Índice de confiabilidad para variable "Régimen laboral"

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
Experto 1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	48
Experto 2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
Experto 3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
Varianza	0.56	0.74	1.56	0.74	0.52	1.84	0.56	1.84	0.74	0.56	1.34

Sumatoria 25
 Var 9
 Var total 7.92

Alfa de Crombach= 0.817

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n \cdot S_r^2 - \sum S_i^2}{n-1 \cdot S^2}$$

En donde:

- r_n = coeficiente de confiabilidad;
- n = número de ítemes;
- S_r^2 = varianza total de la prueba; y
- $\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítemes.

El instrumento de investigación para medir régimen laboral, evidencia una MUY ALTA confiabilidad.

Índice de confiabilidad para variable Satisfacción laboral

Expertos	Criterios										Total
Experto 1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Experto 2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
Experto 3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
Varianza	0.56	0.8	1.84	0.56	0.64	0.64	0.24	0.64	0.64	0.64	1.35

Sumatoria 26.0
 Var 0
 Var total 8.12
 10

Alfa de Crombach= 0.839

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n \cdot S_t^2 - \sum S_i^2}{n-1 \cdot S^2}$$

En donde:

- r_n = coeficiente de confiabilidad;
- n = número de ítems;
- S_t^2 = varianza total de la prueba; y
- $\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir la satisfacción laboral, evidencia una MUY ALTA confiabilidad

Constancia de autorización de la institución



Municipalidad Distrital de Calzada

"NUESTRO COMPROMISO ES TRABAJAR CON EL PUEBLO"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

CONSTANCIA

El Alcalde de la Municipalidad Distrital de Calzada, Provincia de Moyobamba,

HACE CONSTAR:

Que el estudiante **Andy Jhefferson Bardalez López**, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada **"Régimen laboral y satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Calzada en el contexto de la pandemia, 2021"** en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Calzada, 31 de mayo del 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALZADA

Ing. Dany Díaz La Torre
ALCALDE

Base de datos

N°	RÉGIMEN LABORAL				Calificación	SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES					Calificación
	CAS 1057	276-Nombrados	Locación de servicio	Total		Desarrollo personal y profesionales	Condiciones administrativas y laborales	Relaciones interpersonales	Condiicones físicas y mentales	Total	
1	14	13	12	39	Regular	8	11	11	11	41	Regular
2	15	14	20	49	Eficiente	14	13	12	12	51	Eficiente
3	8	9	10	27	Deficiente	8	8	7	7	30	Regular
4	11	10	11	32	Regular	6	7	6	8	27	Deficiente
5	15	16	15	46	Eficiente	6	7	6	8	27	Deficiente
6	18	12	16	46	Eficiente	11	11	10	12	44	Regular
7	18	20	18	56	Eficiente	14	13	12	12	51	Eficiente
8	9	10	9	28	Deficiente	6	7	6	8	27	Deficiente
9	15	9	12	36	Regular	11	10	11	10	42	Regular
10	12	11	10	33	Regular	9	10	7	8	34	Regular
11	15	14	20	49	Eficiente	3	3	5	4	15	Deficiente
12	10	12	12	34	Regular	8	8	8	8	32	Regular
13	8	9	10	27	Deficiente	14	13	12	12	51	Eficiente
14	10	9	9	28	Deficiente	10	11	10	11	42	Regular
15	5	6	7	18	Deficiente	3	4	5	3	15	Deficiente
16	18	15	16	49	Eficiente	14	13	12	12	51	Eficiente
17	16	10	16	42	Regular	12	11	10	11	44	Regular
18	18	20	18	56	Eficiente	6	7	6	8	27	Deficiente
19	20	15	17	52	Eficiente	10	11	10	10	41	Regular
20	12	14	10	36	Regular	10	9	7	6	32	Regular
21	6	8	7	21	Deficiente	14	13	12	12	51	Eficiente
22	10	16	17	43	Regular	14	13	12	12	51	Eficiente
23	16	12	13	41	Regular	6	7	6	8	27	Deficiente
24	18	12	16	46	Eficiente	11	10	11	10	42	Regular
25	18	15	16	49	Eficiente	9	10	7	8	34	Regular
26	16	10	16	42	Regular	15	16	15	12	58	Eficiente
27	6	7	9	22	Deficiente	6	7	6	8	27	Deficiente
28	8	9	10	27	Deficiente	6	7	6	8	27	Deficiente
29	15	9	12	36	Regular	9	10	7	8	34	Regular
30	18	20	18	56	Eficiente	15	16	15	12	58	Eficiente
31	15	16	16	47	Eficiente	8	8	8	8	32	Regular
32	15	15	14	44	Regular	9	8	6	6	29	Regular
33	9	10	9	28	Deficiente	10	11	10	11	42	Regular
34	15	9	12	36	Regular	14	13	12	12	51	Eficiente
35	8	9	10	27	Deficiente	6	4	3	3	16	Deficiente
36	11	12	12	35	Regular	9	8	8	8	33	Regular
37	10	12	12	34	Regular	4	3	4	5	16	Deficiente
38	8	9	10	27	Deficiente	10	14	11	11	46	Eficiente
39	10	9	9	28	Deficiente	6	7	6	6	25	Deficiente
40	11	12	10	33	Regular	5	6	5	4	20	Deficiente
41	8	9	10	27	Deficiente	11	10	10	11	42	Regular
42	11	12	11	34	Regular	10	9	8	8	35	Regular
43	8	9	10	27	Deficiente	5	6	5	6	22	Deficiente
44	12	13	13	38	Regular	8	9	9	9	35	Regular
45	20	12	14	46	Eficiente	10	12	11	10	43	Regular