



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Regímenes laborales en la productividad de los trabajadores
administrativos de una universidad pública,
Apurímac, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramos Gonzales, Sandro Hardy (ORCID: 0000-0003-4014-5477)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A MIS PADRES, quienes desde el cielo
me siguen apoyando.

Agradecimiento

A MIS HERMANOS, que han sido siempre los mejores guías de mi vida. Ahora que puedo lograr un objetivo más les agradezco por estar a mi lado en todos los momentos importantes de mi existencia.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de la información	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de regímenes laborales y sus dimensiones.	26
Tabla 2 Distribución de frecuencias de productividad laboral y sus dimensiones	27
Tabla 3 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de regímenes laborales en la productividad laboral.	28
Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del régimen de la carrera publica administrativa en la productividad laboral.	28
Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del régimen CAS en la productividad laboral.	29

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la región Apurímac, 2021; para lograr ese propósito la investigación tomó como tipo de investigación a la básica, además se afianzó en el diseño no experimental, de corte transeccional, la muestra estuvo compuesta por 103 trabajadores administrativos de una universidad pública, a los que se les aplicó una encuesta cuyo instrumento fueron dos cuestionarios con 20 ítems medidos a través de una escala tipo Likert, instrumento que fue validado por juicio de expertos además de la determinación de la confiabilidad utilizando Alfa de Cronbach; los resultados muestran un 58.25% de los encuestados consideran como regular al régimen laboral en el que se encuentran y un 38.83% consideran que la productividad laboral es alta; la influencia de los regímenes laborales en la productividad laboral se ha determinado que es baja, utilizando una prueba de Nagelkerke que presenta un valor de 0.104, por lo que se puede afirmar que la productividad laboral es explicada en un 10.4% por los regímenes laborales, lo que es bastante bajo.

Palabras clave: Regímenes laborales, productividad laboral, universidad pública.

Abstract

The main purpose of this research was to determine the influence of labor regimes on the productivity of workers at a public university in an Apurímac region, 2021; To achieve this purpose the research took the basic type of research as a type of research, in addition it was consolidated in the non-experimental design, of a transectional cut, the sample was composed of 103 administrative workers from a public university, to whom an instrument survey was applied It was a questionnaire with 20 items measured through a Likert-type scale, an instrument that was valid by expert judgment in addition to the determination of reliability using Cronbach's Alpha; The results show 58.25% of those surveyed consider the labor regime they are in as regular and 38.83% consider that labor productivity is high; the influence of labor regimes on labor productivity has been determined to be low, using a Nagelkerke test that presents a value of 0.104, so it can be stated that labor productivity is explained by 10.4% by labor regimes, which is quite low.

Keywords: Labor regimes, labor productivity, public university.

I. INTRODUCCIÓN

El Estado juega un rol fundamental en la sociedad, el cual es garantizar el acceso a servicios públicos de calidad, esto lo logra a través de la implementación de una serie de instituciones, que al cumplir su misión brindan esos servicios que necesita la población en general. Las universidades públicas son organizaciones que forman profesionales altamente capacitados, que puedan brindar servicios de manera eficiente. Sin embargo, las universidades deben contar con distintos recursos que les permita obtener los mejores resultados, es así que el personal es el principal recurso con el que cuentan para brindar los servicios que el Estado les ha encomendado (Bermúdez y Laspalas, 2017).

Los recursos humanos con los que cuentan las universidades en el país están principalmente organizados en dos grupos por un lado se tiene a los docentes encargados de la investigación y docencia y el personal administrativo encargado del soporte y funcionamiento administrativo de la institución. A ambos se les exige resultados, es decir que deben cumplir con un buen desempeño medido por la productividad, sin embargo, la investigación se centrará en analizar la productividad de las personas encargadas de la labor administrativa en la universidad (Maza et ál., 2017).

La productividad es definida de distintas maneras, como el poder de ser productivo, la eficiencia y la velocidad a la que se producen los bienes o se prestan los servicios (Yi y Chan, 2013), sin embargo en general en el sector público es calificada la productividad como lenta. Si bien es cierto que el estado es un empleador importante de la población económicamente activa, el 75% de sus trabajadores son formales, mientras que los restantes prestan servicios al estado de modo informal (Chacaltana y Yamada, 2009), así mismo se plantea que la productividad laboral en general en el Perú es baja debido principalmente a factores como el tema normativo, de políticas públicas inadecuadas, como las más importantes.

En el sector público se cuenta con diversos regímenes laborales a través de los cuales el trabajador accede a un puesto laboral, que van desde la Ley de bases de la carrera administrativa, aprobado con Decreto Legislativo N° 276, publicado el 06 de marzo de 1984; la contratación administrativa de servicios

(CAS) aprobado con Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 26 de junio de 2008; Ley de servicio civil, Ley N° 30057, publicado el 03 de julio de 2013; entre otras; hasta llegar a la parte de contratación de servicios no personales que en la actualidad se ha vuelto el mecanismo de contratación de personas para que cumplan labores permanentes, que sin embargo se contrata sin ningún vínculo laboral con la institución.

Por un lado se exige productividad a los trabajadores en la prestación de servicios, sin embargo, por otro lado, la parte normativa y política pone una serie de trabas que no permite desarrollar adecuadamente el talento humano, en beneficio del logro de los objetivos institucionales y una mejor atención a los ciudadanos (Herrera et ál., 2018).

En esta investigación se ha planteado diversas interrogantes de investigación, de manera general ¿Cómo influye los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021?; mientras que de forma específica las preguntas fueron: ¿Cómo influye el régimen laboral de la carrera publica administrativa en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021?; ¿Cómo influye el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021?

La presente investigación se justifica porque permitirá brindar aportes tanto teóricos como empíricos en el caudal de conocimiento acerca de la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores en un contexto de la universidad pública, del mismo modo aportará un nuevo instrumento que permitirá medir de forma más adecuada las variables en estudio. Del mismo modo arrojará mayores argumentos para que tomadores de decisiones de la universidad pública, puedan implementar procesos de mejora de la productividad, así como evaluar la mejor estrategia de incorporación de personal considerando el mejor y más adecuado régimen laboral en los que sean más productivos los trabajadores administrativos de la universidad pública.

Para responder a las interrogantes formuladas en la investigación se plantean diversos objetivos, de forma general se busca determinar la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores de una

universidad pública de la región Apurímac, 2021. De forma específica se pretende: determinar la influencia del régimen laboral de la carrera pública administrativa en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021; determinar la influencia del régimen CAS en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

Las hipótesis que se pretende probar, a nivel general plantea que los regímenes laborales influyen en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021. A nivel específico se plantea el régimen laboral de la carrera pública administrativa influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021; el régimen CAS influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De la revisión de la literatura se puede evidenciar de la existencia de diversas investigaciones que anteceden a la presente, entre ellas tenemos a Rodríguez (2018), quien realizó una investigación que tuvo como propósito medir la incidencia de los régimen laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo; se utilizó la encuesta que fue aplicada a una muestra de 127 trabajadores, el diseño fue no experimental transversal; llegando a la conclusión que no existe evidencia para afirmar que los regímenes laborales inciden en el desempeño laboral de los servidores.

Asimismo, el estudio de Pacheco (2018) cuyo objetivo fue hacer una demostración de la incidencia del CAS en el logro de metas de la institución del sector salud; la muestra estuvo conformada por 46 servidores de la modalidad CAS, estudio de enfoque mixto, de nivel descriptivo-explicativo, realizando observación y encuesta; los resultados indican que el 80% de encuestados consideran una incidencia negativa del CAS en las actividades administrativas, el 83% consideran que los plazos influyen negativamente en el cumplimiento de las metas, 13% consideran que el CAS influyen en la productividad; por tanto se concluye que el CAS tiene una incidencia en el no cumplimiento de las metas que se traza la institución, lo que genera retrasos en las labores al interno de la organización.

Del mismo modo Montes (2020) llevo a cabo una investigación que tuvo como propósito determinar la incidencia de los regímenes laborales en el desempeño de servidores de una entidad pública; se siguió un enfoque cuantitativo, investigación tipo básica, de nivel descriptivo-explicativo, con diseño no experimental transversal, con una muestra conformada por 150 participantes; la investigación obtuvo como resultados que un 44.7% consideran que su régimen laboral es malo, un 44.7% consideran que su nivel de desempeño laboral fue bajo, del mismo modo el 23.7%; concluyendo que el régimen laboral incide en un 56.5% en el desempeño de los servidores en una institución pública, por lo que se considera que los regímenes laborales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado se tiene el estudio realizado por Orozco (2019) en su estudio se planteó como objetivo determinar cómo influyen los diversos regímenes laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú; la metodología seguida incluye el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, con nivel descriptivo-explicativo-causal; concluyendo que los diversos regímenes laborales inciden en la satisfacción de los trabajadores, además que los diversos regímenes laborales afectan negativamente la satisfacción laboral de los trabajadores estudiados, principalmente por el trato salarial.

Otro estudio es el de Idogro (2020), que tuvo como objetivo determinar en qué medida los regímenes laborales influyen en el rendimiento profesional de los trabajadores en un gobierno local; la metodología considera un tipo de investigación explicativa, seguido de un diseño no experimental, con recojo de datos en un solo momento, además de un enfoque cuantitativo, los informantes fueron 63 servidores del gobierno local, se usó la encuesta como técnica y dos cuestionarios para el recojo de datos, uno para cada variable; los resultados dan cuenta de que existe una relación altamente significativa del 0.879; se concluye que existe un alto grado de aceptación de las hipótesis que se plantearon en la investigación lo que coincide con otros estudios anteriores y diversas bases teóricas.

El siguiente estudio fue realizado por Coronado y Ramirez (2019) se plantearon como propósito principal en determinar la influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de las funciones de los trabajadores de un gobierno local; la investigación fue explicativa, con diseño no experimental, de corte transversal, nivel correlacional – causal, los informantes fueron 61 trabajadores municipales, a los cuales se les administró un cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta; concluyendo la investigación que existe relación entre las variables de estudio.

Así mismo a nivel internacional se han encontrado estudios como los de Palacios et ál. (2017) se propusieron analizar la incidencia de la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo, como causal de procedencia de la contratación directa; la metodología seguida es de una investigación socio

jurídica, de enfoque cualitativo, de método descriptivo, de análisis y síntesis, las fuentes de información fueron las documentales; los resultados muestran que con las modalidades de contratación seguidas no se ha contratado personal idóneo, debido a que se contrata principalmente a personas con respaldo político; las conclusiones a las que se arriba son que en Colombia se considera al empleo público más como una prebenda, por tanto es utilizada por los políticos, lo que deja de lado principios como meritocracia y equidad.

Del mismo modo otro estudio realizado por Uribe et ál. (2011), que tuvo como propósito analizar la influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral en funcionarios colombianos; el estudio fue exploratorio a nivel descriptivo con 221 trabajadores, se aplicó cuestionarios de calidad de vida laboral, para el recojo de datos; concluyéndose que se identificaron mejores condiciones de vida laboral en contratos estables y menores condiciones de vida laboral en contratos de termino fijo, así como mayor influencia de la política organizacional en torno a trabajadores con contratos temporales.

Otro estudio similar es el llevado a cabo por Reyes (2017) que se propuso como objetivo principal determinar la incidencia de la estabilidad laboral en el nivel de desempeño de los trabajadores del sector salud en Ecuador; el estudio fue de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental transversal, la muestra estuvo constituida por 230 trabajadores nombrados y 191 contratados, para recoger datos se utilizó la herramienta para evaluar el desempeño laboral; los resultados encontrados fueron un 66% alcanza desempeño excelente, 34% muy bueno; por lo tanto se concluye que las instituciones públicas deben implementar mecanismos que permitan innovar en los servicios que prestan a los ciudadanos.

La investigación se sustenta en la teoría del capital humano, puesto que el individuo es el principal actor en las organizaciones (Delery y Roumpi, 2017), es el individuo quien hace posible el cumplimiento de objetivos organizacionales, motivado por logros individuales (Iallouchen et al., 2018).

Los enfoques conceptuales que fundamentan el trabajo comprende a los contratos laborales (Le, 2021), si bien es cierto la vinculación formal de las personas con las organizaciones está cambiando, puesto que cada vez existe una mayor cantidad de personas que acceden a contratos de tipo temporal, al

mismo tiempo menos personas acceden a contratos indefinidos (Battistini, 2018). Tomando en cuenta la revisión literaria, respecto a los tipos de contratos, se ha demostrado que el tipo de contrato puede incidir en el compromiso del trabajador con la organización, por ende, en su productividad (Agudelo, 2017), en su calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en la parte psicológica, así como en el esfuerzo laboral del trabajador (Maurizio, 2016).

Los tipos de contratos de trabajo han sido abordados principalmente por el derecho laboral y por las ciencias empresariales (Castellani et *ál.*, 2020), pero en los últimos años ha venido tomando mayor importancia por los cambios en el sector social, influenciado por los temas de globalización y las diversas políticas neoliberales que se han venido implementando, lo que ha llevado a realizar diversos análisis de los contratos de trabajo (Sanín et al., 2016).

Durante la historia del trabajo se ha pasado por diversas formas de contratación, que ha ido desde la contratación con un solo empleador a tiempo completo y duración ilimitada, es decir se trabajaba con un solo empleador y se podía gozar de protección en caso hubiese un despido arbitrario, pero a partir de la década de los noventa se ha evidenciado nuevas formas de contratación laboral, es así que aparece los contratos a tiempo parcial, contratos a plazo fijo, tercerización de los servicios, además de la prestación de servicios no personales (OIT, 2021). Por un lado, estas nuevas formas de trabajo han incrementado la flexibilidad del mercado laboral, por otro se ha generado cierto desconcierto en los trabajadores, dejando de lado la regulación en la fuerza laboral y generando polivalencia (Eichhorst et *ál.*, 2017).

La dinámica contractual indica que es un fenómeno a nivel global del optar por contratos temporales, a nivel de Perú los contratos temporales han aumentado vertiginosamente, siguiendo las reformas realizadas en otras latitudes, por lo que el mercado laboral nacional presenta una dualidad lo que lleva a realizar un análisis de los efectos en la productividad del trabajador (Jaramillo y Campos, 2019).

En el sector público coexisten diversos regímenes laborales, que van desde los generales que considera a la carrera administrativa (D. Leg. 276 – 1984), sin carrera administrativa, pero con vínculo laboral el régimen de la

actividad privada (D. Leg. 728 -1991), la contratación administrativa de servicios –CAS (D. Leg. 1057-2008 y modificado en 2012), del mismo modo se tiene las carreras especiales de profesorado, magisterial, docentes universitarios, profesionales de la salud, asistenciales de salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares y policías. Otros regímenes que sin carrera, pero con vínculo laboral como son los gerentes públicos, sin carrera con vinculo civil los convenios con el PNUD de fondo de apoyo gerencial y con vinculo civil de locación de servicios (Carbajal, 2018).

La presente investigación se centrará en los regímenes laborales generales con los cuales se contrata a los trabajadores administrativos de la universidad pública, específicamente la carrera administrativa y la contratación administrativa de servicio –CAS (Echevarría, 2018).

La carrera administrativa en el país, consta de una serie de principios, normas y procedimientos que regulan tanto como se ingresa, los derechos que se tiene, deberes a cumplir, que tienen los trabajadores estables de la administración estatal. Este régimen laboral busca incorporar personal con ciertas características que garanticen una permanencia y un desarrollo sobre una base de méritos, organizados en funciones dentro de la estructura de grupos de ocupación y distintos niveles (Luyo, 2019).

Este régimen laboral está regulado por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público Decreto Legislativo 276 y su reglamento regulado por el DS 018-85-PCM promulgado en 1985 y el DS 005-90-PCM promulgado en 1990. Se rige por diversos principios como el de igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido y retribución justa y equitativa. Está estructurada en 14 niveles de carrera y 8 niveles de funcionarios; en los niveles de carrera, se considera tanto auxiliares, técnicos y profesionales considerados estos últimos también como grupos ocupacionales (Luyo, 2019). El proceso de administración de la carrera administrativa comprende los siguientes pasos: selección, capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, sanciones, remuneración e incentivos y desvinculación.

El segundo régimen a considerar es el especial de contratación administrativa de servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo 1057. Este régimen es una modalidad temporal especial, que se da solo en el Estado, a pesar que se ha aprobado una ley progresiva de eliminación, aún sigue vigente y es la que mayor uso les da el Estado a las nuevas contrataciones (Céspedes, 2019).

Si bien es cierto que todas las instituciones del estado, pueden contratar personal bajo esta modalidad, a excepción de las empresas del estado y proyectos de inversión pública, precisando excepciones dentro del reglamento de la Ley; No se puede aplicar para el caso de consultoría, asesoría, o actividades que puedan desarrollarse de forma autónoma, entre otros (Bautista, 2019). El proceso de administración del CAS contempla a los siguientes pasos: selección y contratación, promoción, evaluación, desplazamiento o movilidad, remuneración e incentivos y desvinculación. Según los grupos ocupacionales, se puede contratar como funcionarios, profesional, técnico y auxiliar.

La productividad es un concepto utilizado en tanto a nivel macro es decir a nivel país, a nivel micro a nivel de empresa, organización, familia o individuo (Krekel et al., 2019), en algunos casos se ha abordado a la productividad de cada persona, y está referido a cómo se organiza el tiempo en el aspecto privado. La productividad es entendida como la medida de la ratio que mide indicadores de resultado y los recursos utilizados (Damioli et ál., 2021). Por tanto, se puede hablar de productividad laboral que genera el trabajo, productividad por parte del capital invertido o utilizado, así como una productividad de múltiples factores, en el que se recoge a los demás factores no incluidos en los dos anteriores (Fedulova et ál., 2019).

Es crucial para las organizaciones con fines de lucro, alcanzar una adecuada productividad, por tanto, la productividad ha sido considerada como un indicador de eficiencia (Mendez, 2017), sin embargo, esta depende de cómo se realiza la inversión, de una combinación adecuada de los diversos factores que se utilizan para la producción, así como la organización del proceso de producción (Kolesnikov et ál., 2019), que corresponde a la dirección de la organización hacer cumplir adecuadamente. Además, se debe considerar otros

aspectos como los que presenta el mercado, es decir que lo que se ofrece se venda y sobre todo sea aceptado por el consumidor (Padilla y Villarreal, 2017).

Si se analiza a nivel público, la productividad en muchos de los casos no ha sido aceptada, bajo los principios empleados en el sector privado (Al-Tkhayneh et ál., 2019); en lo público se tiene una definición de productividad más bien confusa, es así que se define en términos de eficacia, eficiencia, minimización de costos, desempeño, calidad, evaluación de programas o mejora de procesos; en otras definiciones la productividad está ligada a actuaciones y procedimientos, hasta llegar a considerar que solo está referido a eficiencia, es decir el enfoque económico que plantea el uso de recursos para lograr resultados (Kouamé y Tapsoba, 2018).

En la productividad laboral desde la perspectiva pública, quizá sea necesario mirar la prestación de servicios de mejor calidad y con mayor rapidez, por encima de los costos para la institución, es decir quizá sea más importante lo que valora el ciudadano al momento de recibir un servicio y no tanto lo que costo para la institución (Aguiar, 2017). Pero sería bueno considerar los tipos de servicios que presta el estado, puesto que no será lo mismo si se habla de educación o salud, que, de transporte o comunicaciones, por otro lado de personal obrero en la gestión pública que personal administrativo, puesto que las labores son distintas (Burda, 2018).

Los trabajadores administrativos presentan actividades distintas, caracterizadas por que llevan a cabo sus actividades centrados en la tarea, brindan conocimiento individual especializado que revisan constantemente, sus aportes toman valor por la calidad de estos aportes. Por tanto, lo que aportan a la labor es algo inmaterial que es difícil cuantificar y valorar (Liubov et ál., 2020).

La productividad en el sector público está dada por rediseñar los métodos de trabajo, reformular las estructuras organizacionales y reformular los manuales con los que trabajan los empleados. Estas acciones generaran mayor productividad, más cuando se sustituye al trabajador por maquinas o procesos electrónicos, puesto que tecnificar a los empleados del sector público es demasiado costoso y poco productivo, y otro favor que se debe considerar es la

estabilidad laboral lo que dificulta la reducción de personal o la reubicación del mismo en otras unidades (Fenizia, 2020).

Según Roca (2017), propone algunas técnicas para incrementar la productividad laboral, que van desde el establecimiento de programas que contempla provisiones, un plan adecuado y que los esfuerzos puedan convergir; seguidamente aplicar técnicas de confrontación, es decir hacer una comparación entre los medios que se tiene versus los objetivos que se busca; otra técnica consiste en medir el rendimiento de los servicios prestados, es decir evaluar tanto el gasto como lo útil del servicio; del mismo modo se tiene a la codificación es decir invertir en las capacidades de las personas, de manera completa, formal y continuamente; una técnica más es identificar formalidades inútiles de tal manera que se debe eliminar.

Del mismo modo se suma a las técnicas el control, puesto que permite el adecuado funcionamiento y por tanto una mejor productividad de los trabajadores públicos; la siguiente técnica propuesta es la coordinación, que promueve realizar las diversas actividades de forma conjunta evitando la duplicidad de esfuerzos; finalmente el autor propone que la responsabilidad es otra técnica que se utiliza en la productividad laboral, puesto que en la mayoría de los casos se suele asociar al empleado público como poco responsable o que no cumple sus funciones y por tanto se considera como improductivo.

Para lograr una adecuada productividad laboral es necesario considerar las características de la organización y las características del puesto de trabajo; en el primer caso es necesario considerar los diversos objetivos que persigue la organización, así como las políticas públicas en las que participa el trabajador. Sin embargo, es en su propio puesto de trabajo en donde el trabajador puede tener control, por lo que allí puede exigirse más o no para poder lograr lo que se propone, y si logra los objetivos del puesto y estos están relacionados con los objetivos organizacionales, entonces se dice que existe productividad (Roca, 2017).

Por tanto, lograr una adecuada productividad, depende por un lado de la eficacia y eficiencia con la que desarrolla su trabajo, el empleado, pero por otro lado es fundamental que la organización pueda alinear los logros del trabajador

con los objetivos que planifica la gerencia de la organización, para obtener un impacto que pueda dar un sentido al cargo público (Rojas et ál., 2018).

La eficacia, está constituida principalmente por poner bastante énfasis en los resultados, realizar las cosas que son correctas, lograr los objetivos planeados, utilizar de forma óptima los recursos asignados, lograr resultados de forma adecuada y brindar eficacia a las personas que participan del trabajo; mientras que la eficiencia pone mayor énfasis en los medios utilizados, propone hacer las cosas de forma correcta, dar solución a problemas, proteger los recursos asignados, cumplir con las tareas asignadas así como con las obligaciones y se debe entrenar a los colaboradores subordinados (Rojas et ál., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se desarrolló fue de tipo básica, considerada también como pura, ya que con ella se busca incrementar el caudal de conocimiento que se tiene acerca de la influencia de los regímenes laborales en la productividad de trabajadores del sector público en el contexto universitario (Alvarez, 2020).

Respecto al diseño, la investigación siguió el no experimental, debido a que no fue el propósito manipular las variables, sino más bien medirlas en su estado natural de cómo se presentan (Sousa et ál., 2007); al mismo tiempo para el recojo de datos se optó por el de corte transversal, es decir se recogió los datos en un solo momento, por lo tanto, no hay una dimensión de tiempo involucrada en los estudios transversales, ya que todos los datos se recopilan y en su mayoría se refieren al momento de la recopilación de datos o alrededor de este (Kesmodel, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Regímenes laborales

Definición conceptual

Son un conjunto de leyes, decretos, directivas, establecidas para estandarizar y regular de forma equitativa e igual, tomando en cuenta el trabajo justo, cumpliendo con derechos y deberes del servidor en una organización pública (Méndez y Díaz, 2020).

Definición operacional

Se mide a través de las dimensiones de la carrera pública administrativa y contrato administrativo de servicio. La primera dimensión se mide con diez ítems, cada ítem cuenta con cinco alternativas en escala de Likert; la segunda dimensión se mide con diez ítems, con cinco alternativas tipo Likert; el tipo de variable es ordinal. (Ver anexo 2)

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual

Se determina cuando se aprovecha al máximo los recursos materiales e intelectuales para obtener la mayor cantidad de productos y mejores servicios (Quintanilla, 2016).

Definición operacional

Se mide a través de la eficacia y eficiencia de los trabajadores. La dimensión eficacia se mide con diez ítems, con respuesta múltiple de cinco alternativas, tipo Likert; la segunda dimensión también se mide con diez ítems, con cinco alternativas tipo Likert; la variable es de tipo ordinal. (Ver anexo 2)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está dado por todos los elementos que presentan las características comunes de lo que se quiere estudiar, estos son parte de una realidad a estudiar, también denominada unidad de análisis (Robles, 2019).

La población de estudio está constituida por 140 trabajadores administrativos, de acuerdo al cuadro para asignación de personal de la institución.

Muestra

La muestra es una porción representativa de la población, que garantizará la generalización del estudio a la población en estudio (Kaptein, 2019). El tamaño de la muestra en la presente investigación fue de 103 trabajadores administrativos, quienes respondieron de manera voluntaria los cuestionarios.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que se ha considerado a todos los trabajadores que respondieron el cuestionario (Berndt, 2020)., debido a que ahora se está viviendo medidas de emergencia sanitaria y no es posible recurrir de manera presencial a los informantes. Se ha incluido en

el estudio a trabajadores administrativos, mayores de edad, con contrato laboral vigente, excluyendo a los trabajadores que realizan otro tipo de actividades, que no quisieron participar voluntariamente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se aplicó para recoger los datos de la muestra, fue la encuesta, esta consiste en realizar una serie de preguntas a los investigados de tal manera que se logre obtener sus apreciaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento

El instrumento consta de dos cuestionarios, un primer cuestionario conteniendo veinte ítems que miden los regímenes, con cinco alternativas que van desde muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno. El instrumento fue desarrollado tomando como base el instrumento propuesto por Montes (2020), quien desarrollo un estudio acerca de regímenes laborales.

El un segundo cuestionario para medir la variable productividad laboral con veinte ítems, cinco alternativas de respuesta por cada ítem, que son muy baja, baja, moderada, alta y muy alta. El instrumento fue desarrollado tomando en cuenta el cuestionario desarrollado por Lorenzo (2018), quien desarrolló instrumento para medir la productividad laboral.

Validez

La validez de los instrumentos ha sido realizada a través de juicio de expertos, que es un método que permite ver la fiabilidad de la investigación, y constituye una opinión que es informada por parte de personas que tienen una trayectoria sobre el tema que se está abordando, personas reconocidas por sus similares y que pueden brindar información adecuada, evidencias, diversos juicios y demás valoraciones (Robles y Rojas, 2015). Para ello se solicitó la validación a tres expertos en temas públicos, cuyos resultados se encuentran en anexos. (Ver anexo 4)

Confiabilidad

La confiabilidad se ha realizado a través del coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, coeficiente que permite medir la confiabilidad de los instrumentos, siendo este un promedio de correlaciones que se da entre los ítems del instrumento a aplicar, entendido desde otra perspectiva como cada constructo o concepto se encuentra inmerso en cada ítem. Para el cuestionario de regímenes laborales se obtuvo un coeficiente de 0,819, valor que es relativamente alto, lo que indica que los ítems utilizados si miden adecuadamente la variable a medir; y para el cuestionario de productividad se obtuvo un coeficiente de 0,939, valor alto que indica que los ítems miden la variable productividad laboral. (Ver anexo 5)

3.5. Procedimiento

Para lograr recoger los datos, se siguió el siguiente procedimiento: en primer lugar, se obtuvo el permiso para la aplicación del instrumento, por parte de la institución; seguidamente se procedió a la aplicación del cuestionario, informando previamente del propósito de la investigación, la aplicación fue realizada de manera virtual, por motivos de la pandemia que actualmente se viene atravesando, insistiendo en diferentes oportunidades para lograr obtener los datos necesarios.

3.6. Método de análisis de la información

El método estadístico para el análisis de información fue por un lado la estadística descriptiva y por otro lado la estadística inferencial; en el caso de la estadística descriptiva se utilizó tablas y en la parte inferencial se utilizó la prueba estadística de regresión ordinal, que permite medir la influencia de variables categóricas, como son el caso de la investigación realizada, para ello se ha determinado el modelo aplicando, el ajuste del modelo, bondad de ajuste del modelo, Pseudo R-cuadrado, análisis de parámetros y prueba de líneas paralelas.

3.7. Aspectos éticos

La ética es fundamental en el presente proceso de investigación, es por eso que se procuró respetar la autoría de la información utilizada en todo momento, así como se informó en todo momento el propósito de la investigación a las personas que participaron del estudio, manteniendo en total anonimato a los informantes, del mismo modo que se respetó la participación tanto de varones como mujeres en el estudio, así como de personas con capacidades diferentes (Miranda y Villasís, 2019). (Ver anexo 7)

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

En la tabla 1, se muestra los resultados obtenidos tanto en la variable regímenes laborales, así como también de sus respectivas dimensiones. Acerca de la variable se ha encontrado que los encuestados valoran los regímenes laborales como regular un 58.3%, malo un 20.4%, bueno 18.4%, muy bueno 2.9%; estos resultados indican que no son tan bien vistos los tipos de regímenes laborales en el sector estatal en la universidad pública.

En lo que respecta a la dimensión régimen laboral de la carrera publica administrativa, el 43.7% considera que es regular, 27.2% considera que es malo, 23.3% considera que es bueno, 3.9% lo valora como muy bueno y 1.9% califica como muy malo; resultados que manifiestan que los encuestados no necesariamente están satisfechos con los regímenes laborales con los que se contrata a los trabajadores administrativos.

En lo que se refiere a la dimensión del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), el 61.2% considera que es regular, 24.3% considera que es bueno, 11.7% valora como malo y 2.9% valora que es muy bueno; esto manifiesta que el CAS es mejor valorado entre los regímenes debido a que en algunos casos consideran que es más flexible o con mejores incentivos.

Tabla 1*Distribución de frecuencias de regímenes laborales y sus dimensiones*

		Nivel	Rango	F	%
Variable	VI. Regímenes laborales	Muy malo	[20-35]	0	0%
		Malo	[36-51]	21	20,4%
		Regular	[52-67]	60	58,3%
		Bueno	[68-83]	19	18,4%
		Muy bueno	[84-100]	3	2,9%
Dimensiones	D1. Régimen laboral de la carrera pública administrativa	Muy malo	[10-17]	2	1,9%
		Malo	[18-25]	28	27,2%
		Regular	[26-33]	45	43,7%
		Bueno	[34-41]	24	23,3%
		Muy bueno	[42-50]	4	3,9%
	D2. Régimen CAS	Muy malo	[10-17]	0	0%
		Malo	[18-25]	12	11,7%
		Regular	[26-33]	63	61,2%
		Bueno	[34-41]	25	24,3%
		Muy bueno	[42-50]	3	2,9%

Resultados obtenido de la aplicación de la encuesta.

En la tabla 2, se presenta los valores de la variable productividad laboral, además de sus dimensiones. La productividad laboral es considerada como alta por un 38.8% de los encuestados, 31.1% lo considera como moderada, 19.4% considera que es muy alta y 10.7% considera que es baja; estos resultados indican que la productividad en la universidad pública estudiada es relativamente alta.

La dimensión eficacia, considerada como alta por el 36.9%, moderada por el 31.1%, muy alta por el 19.4% y baja por el 12.6%; esto indica que la eficacia en la universidad pública estudiada es bastante alta, por lo que se lograría mayormente los objetivos institucionales. En lo que concierne a la eficiencia, esta es valorada por un 38.8% como alta, 28.2% como moderada, 24.3% como muy alta y 8.7% como baja; lo que indica que los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos en la prestación de servicios, hacia el público que atienden.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de productividad laboral y sus dimensiones*

	Nivel	Rango	F	%	
Variable	VD. Productividad laboral	Muy baja	[20-35]	0	0%
		Baja	[36-51]	11	10,7%
		Moderada	[52-67]	32	31,1%
		Alta	[68-83]	40	38,8%
		Muy alta	[84-100]	20	19,4%
Dimensiones	D1. Eficacia	Muy baja	[10-17]	0	0%
		Baja	[18-25]	13	12,6%
		Moderada	[26-33]	32	31,1%
		Alta	[34-41]	38	36,9%
		Muy alta	[42-50]	20	19,4%
	D2. Eficiencia	Muy baja	[10-17]	0	0%
		Baja	[18-25]	9	8,7%
		Moderada	[26-33]	29	28,2%
		Alta	[34-41]	40	38,8%
		Muy alta	[42-50]	25	24,3%

Resultados obtenido de la aplicación de la encuesta.

Resultados inferenciales

Con la finalidad de determinar la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores, esta se ha logrado a través de la regresión ordinal, cuyos resultados se muestran a continuación.

Prueba de hipótesis los regímenes laborales influyen en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021

Según se puede apreciar en la tabla 3, el Chi cuadrado es 10,405, con un grado de significancia 0.015, menor a $p=0.05$, valores que corroboran que el modelo es pertinente para medir la influencia de los regímenes laborales en la productividad laboral, por otro lado se tiene valores de Pseudo R-cuadrado, a través Nagelkerke con un indicador de 0.104, con el cual se puede afirmar que los regímenes laborales explican el 10.4% sobre la variable productividad laboral.

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de regímenes laborales en la productividad laboral

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo	R-cuadrado
Regímenes laborales en la productividad laboral	10,405	3	0,015	Cox y Snell	0,096
				Nagelkerke	0,104
				McFadden	0,039

Hipótesis el régimen laboral de la carrera pública administrativa influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021

Según se puede apreciar en la tabla 4, el Chi cuadrado es 8.842, con un grado de significancia 0.065, mayor a $p=0.05$, valores que indicarían que el modelo no es el adecuado para explicar la influencia del régimen laboral de la carrera pública administrativa en la productividad laboral, sin embargo se tienen un Pseudo R-cuadrado, a través Nagelkerke con un indicador de 0.089, con el cual se puede afirmar que el régimen laboral de la carrera pública administrativa explica el 8.9% sobre la variable productividad laboral.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del regimen de la carrera pública administrativa en la productividad laboral

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo	R-cuadrado
Régimen de la carrera pública administrativa en la productividad laboral	8,842	4	0,065	Cox y Snell	0,082
				Nagelkerke	0,089
				McFadden	0,033

Hipótesis el régimen CAS influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021

Según se puede apreciar en la tabla 5, el Chi cuadrado es 3.111, con un grado de significancia 0.375, mayor a $p=0.05$, valores que indicarían que el modelo no es el adecuado para explicar la influencia del régimen laboral CAS en la productividad laboral, sin embargo se tienen un Pseudo R-cuadrado, a través Nagelkerke con un indicador de 0.032, con el cual se puede afirmar que el régimen laboral del CAS explica el 3.2% sobre la variable productividad laboral, sin embargo se debe buscar mayor evidencia que permita corroborar lo afirmado.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del régimen CAS en la productividad laboral

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo	R-cuadrado
Régimen CAS en la productividad laboral	3,111	3	0.375	Cox y Snell Nagelkerke McFadden	0,030 0,032 0,012

V. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue determinar la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, a través de los datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario con la técnica de encuesta a trabajadores administrativos, se logró resultados a nivel descriptivo e inferencial.

Los regímenes laborales son tipos de contratos, a través de los cuales las instituciones públicas en el Perú contratan a sus trabajadores, en el caso de la universidad pública, en lo que concierne a labores administrativas, principalmente utiliza los regímenes de la carrera pública administrativa y los contratos administrativos de servicios.

Los resultados descriptivos indican que los regímenes laborales en los que laboran, son considerados como regular por 58.25% de los encuestados, el 20.39% consideran que es malo, el 18.45% consideran que es bueno y 2.91% consideran que es muy bueno; estos resultados hacen ver que no existe total satisfacción de los trabajadores administrativos con los regímenes laborales en los que se encuentran trabajando, ello debido a que cada régimen laboral tiene sus propias deficiencias, por un lado el personal que se encuentra laborando bajo el régimen de la carrera pública administrativa, siente principalmente los bajos niveles remunerativos, que no le permiten cubrir adecuadamente sus necesidades familiares, además del horario que es rígido y se sienten atados para poder migrar y tomar otras alternativas laborales.

Por otro lado, respecto a los trabajadores del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, si bien es cierto cuentan con mejores niveles remunerativos, su principal debilidad es la inestabilidad, puesto que son contratos de corte temporal de corto periodo, lo que lleva a los trabajadores a sentirse permanentemente amenazados por la culminación del contrato. Por lo que, al coexistir diversos sistemas de contratación en una misma institución, se tiene problemas de miramientos por parte de los trabajadores de un régimen con otro, sacando a relucir las principales debilidades de cada uno de ellos, lo que genera desigualdad laboral, además de desmotivación en el personal administrativo de la institución; estos hechos han llevado a implementar un

sistema único denominado el servicio civil, pero que sin embargo ha tenido diversos opositores y bloqueos que no permiten uniformizar el sector laboral público.

Los resultados encontrados se pueden comparar con otros encontrados en diversos estudios realizados; un resultado similar fue el encontrado por Montes (2020), quien logró determinar que los regímenes laborales son calificados como malo por un 44.67%, 33.33% como regular y 22% lo calificaron como bueno; en este estudio es mucho más preocupante, debido a que los encuestados califican principalmente de malos los regímenes laborales, lo que nos hace reflexionar que en el sector público del país no se cuentan con sistemas adecuados de contratación, es por ello que los implementadores de políticas públicas y los tomadores de decisiones deben ponerse en alerta para identificar la problemática y tomar acciones correctivas.

En contraste, sin embargo en un estudio realizado por Cepeda (2017), se obtuvo como resultados que el 67.48% consideran que es alto, 22.76% consideran que es medio y 9.76% consideran que es bajo; estos resultados consideran mejores resultados debido a que incorpora regímenes laborales como el del régimen de la actividad privada que tiene mejores beneficios para el trabajador, por lo que se puede afirmar que el comportamiento de los encuestados está motivado por el tipo de régimen laboral que se implementa en cada institución, mientras que en instituciones que solo cuentan con regímenes de la carrera pública administrativa y contratado administrativo de servicios, muestran mayor descontento, frente a instituciones que incorporan regímenes privados, que tienen mejores incentivos para los trabajadores.

En lo que respecta a la productividad laboral, es el grado de rendimiento que tienen los trabajadores respecto a los recursos con los que cuentan para desempeñar diversas funciones y brindar una mejor y mayor cantidad de servicios a un público determinado, si bien es cierto es más aplicado al sector privado, poco a poco se viene implementando en el sector público, principalmente con el enfoque de la nueva gestión pública, que propugna la gestión por resultados, que permite implementar una serie de indicadores que conllevan a medir la productividad de cada trabajador, área o institución.

Los resultados, tomando en cuenta la percepción que tienen los encuestados, estos consideran que productividad laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública es que, el 38.83% lo considera como alta, 31.07% considera que es moderada, 19.42% considera que es muy alta y 10.68% consideran que es baja; los resultados muestran cierta inclinación a una productividad alta, es decir que los trabajadores saben realizar sus labores de forma adecuada, lo que está determinado principalmente por el nivel de capacitación que tienen así como los años de experiencia con los que cuentan.

Los resultados obtenidos son comparables con la investigación realizada por Lorenzo (2018), en el que la productividad de los trabajadores, es considerada por un 54.35% como alta y 45.65% como media, estos resultados son bastante favorables, lo que indica que la productividad de los trabajadores encuestados, lo consideran que su principal fortaleza, por tanto esto se traduce en el mejor desempeño de la institución. Así mismo en el estudio realizado por Maza et ál. (2017), determinan que la productividad laboral en diversas instituciones públicas se encuentra por encima del 70%, por lo que se puede considerar como bastante alta, este indicador podría conllevarnos a concluir que en el sector público se tiene bastante eficiencia y eficacia en los servicios que se presta.

Sin embargo, estos resultados se deben mirar con bastante prudencia, puesto que la mayoría de estudios son realizados con la participación de trabajadores, más no se incluye el punto de vista de los beneficiarios, es decir de los ciudadanos que acuden a las instituciones en busca de servicios públicos, que en su mayoría califican como muy deficiente los que se presta por parte de cada institución visitada, por lo que se contradice con los resultados encontrados en diversos estudios realizados utilizando como informantes a los mismos trabajadores.

Del mismo modo se puede evidenciar de acuerdo a los resultados inferenciales, que existe una influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores, con un Chi cuadrado de 10.405 y una significancia de 0.015 menor a $p=0.05$, además la prueba de Nagelkerke presenta un valor de 0.104, por lo que se puede afirmar que la productividad

laboral es explicada en un 10.4% por los regímenes laborales. Los resultados obtenidos con la prueba estadística son bastante bajos, por lo que se puede afirmar que los regímenes laborales explican en una baja medida el comportamiento de la productividad de los trabajadores de la universidad pública en el sur del Perú, es decir no se tiene una evidencia contundente para poder afirmar la influencia de los regímenes laborales en la productividad laboral.

Estudio similar es el de Montes (2020), que reporta un valor de la prueba de Nagelkerke (0.565), estimando en 56.5% la incidencia que genera el régimen laboral en la productividad de los trabajadores, este resultado es muy superior al encontrado en el presente estudio, sin embargo quizá la diferencia se encuentre por que se ha incluido el régimen de locación de servicios, en el que se trabaja principalmente por productos concretos, es decir se contrata a trabajadores para que realicen un trabajo específico y puedan entregar un producto concreto, muy a pesar que en algunas instituciones se viene utilizando este tipo de contratación para realizar trabajos permanentes y los trabajadores se encuentran condicionados a lograr ciertos resultados, pues de lo contrario no le siguen contratando; contrario es el resultado encontrado por Rodríguez (2018), quien sostiene que no existe evidencia suficiente para afirmar que los regímenes laborales inciden en el desempeño de los trabajadores en el sector público.

En lo que respecta a la influencia del régimen de la carrera pública administrativa en la productividad de los trabajadores se tiene resultados a nivel descriptivo e inferencial. El régimen laboral de la carrera pública administrativa es el contrato a plazo fijo o nombramiento en el cual los trabajadores ingresan por concurso para ocupar una plaza prevista en el cuadro para asignación de personal, respecto a esta dimensión los encuestados consideran un 43.69% como regular, 27.18% consideran que es malo, 23.30% consideran que es bueno, 3.88% consideran que es muy bueno y 1.94% consideran que es muy malo; los resultados resultan bastante dispersos debido a que este régimen tiene ventajas como las de estabilidad, sin embargo tienen limitaciones como los bajos salarios.

Un estudio similar es el realizado por Montes (2020), quien encontró que este régimen laboral es calificado como malo por un 44.67%, bueno por un

31.33% y muy bueno por un 24%, en este caso el estudio determino tener resultados menos alentadores respecto a este tipo de contratación pública, y se debe principalmente a que los trabajadores encuestados sienten que se encuentran en un régimen laboral que no les permite un crecimiento en sus aspiraciones, debido a que este régimen se ha convertido en estático y existe ascensos o es muy lento seguir escalando posiciones de mayor responsabilidad con mejores expectativas salariales.

Distinto valor fue el obtenido por Cepeda (2017), quien obtuvo un 64.05% de los encuestados calificaron como alto a este régimen laboral, 25.20% calificaron como medio y tan solo un 9.76% como bajo, lo que indica que en este estudio los encuestados se encuentran más identificados con el régimen de la carrera pública, debido a que tienen más ventajas logradas.

Los resultados inferenciales arrojan un Chi cuadrado de 8.842 con un grado de significancia de 0.065 mayor a $p=0.05$, por otro lado, de acuerdo a la prueba de Nagelkerke se ha obtenido un valor de 0.089, por lo que se puede afirmar que la productividad laboral es explicada en un 8.9% por el régimen laboral de la carrera pública administrativa; los resultados encontrados no muestran evidencia suficiente que permita explicar la influencia de este régimen laboral en la productividad, por lo que se debe seguir ahondando los factores de este régimen en la productividad de los trabajadores o cambiar a los informantes, de tal manera que se tengan mayores luces para identificar adecuadamente la productividad de los trabajadores en este régimen laboral público.

En ese mismo sentido Montes (2020), encontró un valor de Nagelkerke de (0.551), determinando que el 55.1% del comportamiento de la productividad laboral es explicada por el régimen laboral de la carrera pública administrativa, resultado bastante distinto al encontrado en el estudio que se bien presentando, que lleva analizar el porqué de los resultados, encontrando que los trabajadores de este régimen laboral son pocos en comparación con los de otros regímenes laborales, en ese sentido se tiene que la mayoría está aspirando a lograr una estabilidad (nombramiento), pero que luego de ello tienden a perder el compromiso, por tanto se puede afirmar que el tiempo de permanencia en el régimen laboral es fundamental para explicar la productividad.

Al realizar un análisis de los datos encontrados para determinar la influencia del régimen laboral CAS en la productividad de los trabajadores en una universidad pública al sur del país. El régimen CAS se puede definir como un régimen laboral que es aplicado en el sector público con carácter temporal, si bien es cierto que tiene ciertas limitaciones como la inestabilidad laboral tiene algunas ventajas como son una mejor remuneración. Los resultados muestran que el 61.17%, consideran que es regular, 24.27% consideran que es bueno, 11.65% consideran que es malo y 2.91% lo consideran como muy bueno, por lo que se puede indicar que existe cierta inclinación hacia una mejor aceptación a este régimen por parte de los encuestados. Se puede comparar con los resultados obtenidos por Cepeda (2017), quien encontró que un 69.29% de los trabajadores lo califica como alto, 21.95% como medio y 9.76% como bajo, en este caso se tiene una mejor percepción por este tipo de contratación; así mismo Montes (2020), encontró que 42.67% lo considera como malo, un 35.33% lo considera como malo y un 22% como muy bueno, este resultados es distinto al encontrado en el estudio.

De los resultados inferenciales, se tiene un valor de Chi cuadrado de 3.111 con un grado de significancia de 0.375 mayor a $p=0.05$, además de un valor de la prueba de Nagelkerke de 0.032, que muestra que tan solo un 3.2% del comportamiento de la variable productividad laboral es explicado por el régimen laboral CAS, que es un valor bastante bajo. Estudio similar es el realizado por Montes (2020), quien obtuvo un valor de la prueba de Nagelkerke de (0.571), valor bastante alto que explica la productividad laboral a partir del régimen de contratación administrativa de servicios. Resultados distintos son los encontrados por Pacheco (2018), quien sostiene que el CAS influye para no lograr el cumplimiento de metas en el sector público, por tanto genera más bien retrasos en las diversas actividades de la institución pública.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados permiten concluir que los regímenes laborales influyen en la productividad laboral en trabajadores administrativos de una universidad pública de la región Apurímac, sin embargo, lo que explica los regímenes laborales respecto a la productividad laboral es relativamente bajo.
2. Del mismo modo se puede afirmar que el régimen laboral de la carrera pública administrativa, explica una mínima cantidad el comportamiento de la variable productividad laboral, no existencia suficiente evidencia para poder afirmar categóricamente dicha influencia.
3. Finalmente, se afirma que existe una mínima influencia del régimen laboral CAS en la productividad laboral, en trabajadores administrativos de una universidad pública, además no se tiene suficiente evidencia para afirmar categóricamente dicha influencia.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al titular del pliego de la universidad pública identificar adecuadamente los regímenes laborales más adecuados a fin mantener la motivación de los trabajadores administrativos, de tal modo que se logre la productividad necesaria en beneficio de los usuarios de los servicios públicos.
- Se recomienda al encargado de administración de personal, identificar nuevos factores que permitan incrementar la productividad, orientando de manera distinta a cada régimen laboral que se aplica en la universidad.
- Desde una perspectiva social, se recomienda al encargado de personal realizar un adecuado diagnóstico de los diferentes problemas que enfrentan los trabajadores de cada régimen laboral, a fin de proponer un plan de mejora que permita potenciar la productividad laboral de cada trabajador administrativo.
- Para futuras investigaciones, se recomienda explorar nuevas investigaciones incluyendo otros regímenes laborales como el régimen privado y locación de servicios, con la finalidad de medir los efectos que tuvieran sobre la productividad laboral.
- Desde el punto de vista metodológico se recomienda a los investigadores realizar estudios en los que se realice el recojo de datos a los administrados que reciben el servicio por parte de la institución y luego poder comparar con los resultados encontrados en estudios realizados a trabajadores.

REFERENCIAS

- Agudelo, S. (2017). *Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia durante 2008-2016*.
<https://www.researchgate.net/publication/333531212>
- Aguiar, P. (2017). Public versus private sector: Do workers' behave differently? *Economía*, 2010. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2017.01.001>
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S., & Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie Si Management Public*, 2019(33), 77–102. <https://doi.org/10.24818/amp/2019.33-05>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*, 1–5.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcadémica_2C - Clasificación de Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcademica_2C_-_Clasificaci%C3%B3n_de_Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica (México)*, 33(93), 281–318.
- Bautista, G. (2019). *Influencia del Contrato Administrativo de Servicios en los obreros municipales, en la municipalidad provincial de San Martín, periodo 2017-2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44786/Bautista_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, J., & Laspalas, F. (2017). El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 29(2), 109–126.
<https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>
- Berndt, A. E. (2020). *Sampling Methods*.
<https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Burda, M. C. (2018). Aggregate labor productivity Labor productivity is generally seen as bringing wealth and prosperity ; but how does it vary over the business cycle ? *IZA World of Labor*, April, 1–10.
<https://doi.org/10.15185/izawol.435>
- Carbajal, K. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*

- [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellani, F., Lotti, G., & Obando, N. (2020). Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 199–223.
<https://doi.org/10.1080/15140326.2020.1729582>
- 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 [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la corte superior de Lima norte-2017* [Universidad Nacional Federico Villarreal].
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES CAMACHO MARIA MAGDALENA - DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES_CAMACHO MARIA MAGDALENA - DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*.
- Coronado, K., & Ramirez, P. (2019). *Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017* [Universidad Nacional de San Martín].
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3315/ADMINISTRACION - Karla de los Angeles Coronado Vigil %26 Piero Miguel Ramirez Tenazoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Damioli, G., Van Roy, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review*, 11(1), 1–25.
<https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.

<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>

Echevarría, G. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33668/echeverria_pg.pdf?sequence=1

Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, 51(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>

Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., & Gerasimova, E. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059–1073. [https://doi.org/http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](https://doi.org/http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19)) Publisher

Fenizia, A. (2020). Managers and Productivity in the Public Sector. *Conference IZA*, V, 1–62. http://conference.iza.org/conference_files/Workplace_2020/fenizia_a29623.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.

Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L. (2018). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES Escolme*, 8(01), 23–42. <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>

lallouchen, A., Essarsar, M., Benkada, A., & Belouchi, M. (2018). Human capital or man-capital theory. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 9. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01865142/document>

Idogro, F. (2020). *Los regímenes laborales y su influencia en el rendimiento profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco*.

Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: dinamica y determinantes*. (GRADE). <https://www.grade.org.pe/wp->

content/uploads/GRADE_di98.pdf

- Kaptein, M. (2019). A practical approach to sample size calculation for fixed populations. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 14(September 2018), 100339. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2019.100339>
- Kesmodel, U. S. (2018). Cross-sectional studies – what are they good for? *AOGS*, 97, 388–393. <https://doi.org/10.1111/aogs.13331>
- Kolesnikov, A. V, Boyarinova, I. V, Reshetnyak, L. A., Zolotareva, O. I., Zolotarev, S. N., & Demesheva, I. A. (2019). Labor productivity as a production efficiency factor. *Praxis Educational*, 15(34), 660–672. <https://core.ac.uk/download/pdf/270305786.pdf>
- Kouamé, W., & Tapsoba, S. (2018). Structural Reforms and Firms ' Productivity : Evidence from Developing Countries. *Development Policies*. [https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01723100/file/P216-Ferdi-Kouamé and Tapsoba.pdf](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01723100/file/P216-Ferdi-Kouamé_and_Tapsoba.pdf)
- Krekel, C., Ward, G., & Krekel, C. (2019). *Employee Wellbeing , Productivity , and Firm Performance Employee Wellbeing , Productivity , and Firm Performance 1. March*.
- Le, N. (2021). Legal Considerations for Determination of Employment Relation and Employment Contract. *VNU Journal of Science: Legal Studies*, 37(2), 42–48. <https://doi.org/doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.434642>
- Liubov, L., Liubov, S., & Olga, S. (2020). The Inter-Relation Between Labor Productivity and Salary in the Age of Digital Transformation : from Economic Analysis to the Anthropological Aspect The inter-relation between labor productivity and salary in the age of digital transformation : from econo. *Easy Chair*.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima* , (Vols. 1–122) [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luyo, M. (2019). La carrera administrativa : su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los

- servidores públicos en el Perú . The civil service career : its necessary observance for the regulation of collective bargai. *Derecho & Sociedad*, 53, 171–182.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33668/echeverria_pg.pdf?sequence=1
- Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, Características e Impactos en la Determinación Salarial. *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo. ILO*, 76, 72. www.ifrro.org
- Maza, F., Vergara, J., & Román, R. (2017). Eficiencia y productividad en la cobertura de las universidades públicas colombianas. *Investigación y Desarrollo*, 25(2), 6–33. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26854666001.pdf>
- Mendez, C. (2017). Labor productivity , capital accumulation , and aggregate efficiency across countries : Some stylized facts Labor Productivity , Capital Accumulation , and Aggregate Efficiency across Countries : Some Stylized Facts. *MPRA*, 8(82461), 0–28. https://doi.org/https://mpra.ub.uni-muenchen.de/82461/1/MPRA_paper_82461.pdf
- Mendez, L., & Diaz, W. (2020). *Análisis comparativo de los regímenes laborales mype y común y su incidencia en el estado de resultados de la empresa Maquitech SRL, Cajamarca, año 2019.*
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25019/MendezArrestegui, Linike Grisseth - Diaz Manayay, Wilson Fernando.pdf?sequence=1](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25019/MendezArrestegui_Linike_Grisseth_-_Diaz_Manayay_Wilson_Fernando.pdf?sequence=1)
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). The ethics of research on human subjects. *Revista Alergia México*, 66(1), 115–122.
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Montes, J. (2020). La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima 2020. [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- OIT. (2021). *Decent work in a globalized economy Lessons from public and private initiatives.*

- Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018* [Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/KaroOrozco_Tesis_TituloProfesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, M. (2018). El CAS y su incidencia en la labor administrativa del trabajador del sector salud. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*, 37, 207–213. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/3073/18.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Padilla, R., & Villarreal, F. (2017). Structural change and productivity growth in Mexico, 1990-2014. *Structural Change and Economic Dynamics*, 16, 1–31. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2017.02.002>
- Palacios, J., Lemos, J., & Herrera, H. (2017). *Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del Choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015* [Universidad Libre Seccional Pereira]. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16896/ANÁLISIS SOBRE LA CONTRATACIÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16896/ANÁLISIS%20SOBRE%20LA%20CONTRATACIÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintanilla, M. (2016). *El clima organizacional y la productividad en una institución pública* [Universidad San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/6756/1/T13%282993%29.pdf>
- Reyes, S. (2017). *La Influencia De La Estabilidad Laboral En El Desempeño De Los Servidores Publicos En El Ministerio De Salud Publica* [Universidad Andina Simon Bolivar]. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La influencia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf)
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–246. <https://doi.org/http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121> ISSN
- Robles Garrote, P., & Rojas, M. del C. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada Validation by expert judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics*.

- Roca, P. (2017). *La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña (2009-2014)*. <https://bit.ly/3hl4k8z>
- Rodriguez, M. (2018). Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo-sede central 2017. [Universidad Nacional de Trujillo]. In *Universidad Nacional de Trujillo*. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar Ramos Cesar Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar%20Ramos%20Cesar%20Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad , eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1–11.
- Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2016). *Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo , el optimismo y el pesimismo laborales* 1. 34(1), 9–21. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n1a01>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. A. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa*. 15(3).
- Uribe, A., Garrido, J., & Rodriguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 33, 1–16.
- Yi, W., & Chan, A. (2013). *Critical Review of Labor Productivity Research in Construction Journals*. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000194](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000194)

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

REGIMENES LABORALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, APURÍMAC, 2021.						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cómo influye los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Cómo influye el régimen laboral de la carrera pública administrativa en la productividad de los trabajadores de la universidad pública, 2021?</p> <p>¿Cómo influye el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) en la productividad de los</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Determinar la influencia del régimen laboral de la carrera pública administrativa en la productividad de los trabajadores de la universidad pública, 2021.</p> <p>Determinar la influencia del régimen CAS en la productividad de los trabajadores de la universidad pública, 2021.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Los regímenes laborales influyen directamente en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>El régimen laboral de la carrera pública administrativa influye directamente en la productividad de los trabajadores de la universidad pública, 2021.</p> <p>El régimen CAS influye de manera directa en la productividad de los trabajadores de la universidad pública, 2021.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Regímenes laborales</p>	<p>Régimen laboral de la carrera pública administrativa</p> <p>Régimen CAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección ▪ Capacitación ▪ Promoción ▪ Evaluación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación ▪ Capacitación ▪ Promoción ▪ Desvinculación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia al realizar actividades. ▪ Eficacia en la generación de valor. ▪ Eficacia en la utilización de recursos. ▪ Eficacia en la comunicación. ▪ Eficacia en el desarrollo de problemas. 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Explicativo</p> <p>Método de investigación: Método deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental-transversal, correlacional-causal</p> <p>Población:</p>

trabajadores de la universidad pública, 2021?			Variable dependiente Productividad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia en su manejo de recursos. ▪ Eficiencia en cuanto al tiempo. ▪ Eficiencia en el ambiente laboral. ▪ Eficiencia en la meta presupuestaria. ▪ Eficiencia en las capacitaciones brindadas. 	<p>140 trabajadores administrativos de la UNAMBA</p> <p>Muestra: 103 trabajadores administrativos de la UNAMBA</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
---	--	--	--	------------	---	---

ANEXO 02

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE REGÍMENES LABORALES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Regímenes laborales	Son un conjunto de leyes, decretos, directivas, establecidas para estandarizar y regular de forma equitativa e igual, tomando en cuenta el trabajo justo, cumpliendo con derechos y deberes del servidor en una organización pública (L. Mendez & Diaz, 2020)	Se mide a través de la carrera pública administrativa y contrato administrativo de servicio.	Régimen laboral de la carrera pública administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección ▪ Capacitación ▪ Promoción ▪ Evaluación 	Escala Ordinal 1= Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy bueno
			Régimen CAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación ▪ Capacitación ▪ Promoción ▪ Desvinculación 	Escala Ordinal 1= Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy bueno

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Se determina cuando se aprovecha al máximo los recursos materiales e intelectuales para obtener la mayor cantidad de productos y mejores servicios (Quintanilla, 2016)	Se mide a través de la eficacia y eficiencia de los trabajadores	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia al realizar actividades. ▪ Eficacia en la generación de valor. ▪ Eficacia en la utilización de recursos. ▪ Eficacia en la comunicación. ▪ Eficacia en el desarrollo de problemas. 	Escala Ordinal 1= Muy baja 2= Baja 3= Moderada 4= Alta 5= Muy alta
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia en su manejo de recursos. ▪ Eficiencia en cuanto al tiempo. ▪ Eficiencia en el ambiente laboral. ▪ Eficiencia en la meta presupuestaria. ▪ Eficiencia en las capacitaciones brindadas. 	Escala Ordinal 1= Muy baja 2= Baja 3= Moderada 4= Alta 5= Muy alta

ANEXO 3

INSTRUMENTOS - FORMULARIOS DE GOOGLE

AlpQLSegIEc8egs_zApAbuU1dxPxHPYtj_czBuMhYCnsl2aJk4Gbew/viewform



Regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos de una universidad pública, Apurímac, 2021.

Estimado colaborador (a);

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información sobre los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos en la entidad. El cuestionario es anónimo; es necesario que respondas con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo shramosr@ucvvirtual.edu.pe.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atte,
Sandro Hardy Ramos Gonzales

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

Acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria. *

- Sí
 No



Fuente: <https://forms.gle/hGYwEkgkEyL5XUfe9>

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: REGÍMENES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Régimen laboral de la carrera pública administrativa								
1	El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos.	X		X		X		
2	No se debe considerar dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados.	X		X		X		
3	La institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
4	Los servidores públicos asumen los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso.	X		X		X		
5	Se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley.	X		X		X		
6	Para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.	X		X		X		
7	Para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel.	X		X		X		
8	Las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos.	X		X		X		
9	Las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores.	X		X		X		
10	Se recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos.	X		X		X		
DIMENSION 2: Régimen CAS								
11	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público.	X		X		X		
12	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se publica los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos.	X		X		X		
13	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal.	X		X		X		
14	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública.	X		X		X		
15	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación.	X		X		X		
16	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño.	X		X		X		
17	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza.	X		X		X		
18	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal.	X		X		X		
19	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante.	X		X		X		
20	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se puede aplicar el instrumento _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rober Anibal Luciano ALPINO DNI: 19692169

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

Abancay, 13 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

UNIVERSIDAD NACIONAL VICENTE FOYERES
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

 Dr. Rober Anibal Luciano Alpino
 DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia								
21	Se ejecutan las actividades programadas	X		X		X		
22	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
23	Se realizan las actividades en tiempo acordado en el área	X		X		X		
24	Se genera valor y utilización de los servicios generados	X		X		X		
25	Se hace uso de todos los recursos asignados para el área	X		X		X		
26	Se refleja un manejo adecuado de los recursos del área	X		X		X		
27	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	X		X		X		
28	Todos los trabajadores participan en las reuniones que se programan	X		X		X		
29	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
30	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
30	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X	X	
31	Se emplea del área de manera correcta	X		X		X	X	
32	En la mayoría de las veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas	X		X		X	X	
33	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X	X	
34	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X	X	
35	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X	X	
36	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado al área	X		X		X	X	
37	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria incesantemente	X		X		X	X	
38	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X	X	
39	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las labores	X		X		X	X	
40	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se puede aplicar el instrumento _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rober Anibal Luciano ALPÍO DNI: 19692169.....

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

Abancay, 13 de mayo del 2021

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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL RICARDO BELLAUTERRE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Rober Anibal Luciano Alpíío
DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: REGÍMENES LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Régimen laboral de la carrera pública administrativa								
1	El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos.	X		X		X		
2	No se debe considerar dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados.	X		X		X		
3	La institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
4	Los servidores públicos asumen los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso.	X		X		X		
5	Se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley.	X		X		X		
6	Para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.	X		X		X		
7	Para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel.	X		X		X		
8	Las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos.	X		X		X		
9	Las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores.	X		X		X		
10	Se recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos.	X		X		X		
DIMENSION 2: Régimen CAS								
11	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público.	X		X		X		
12	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se publica los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos.	X		X		X		
13	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal.	X		X		X		
14	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública.	X		X		X		
15	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación.	X		X		X		
16	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño.	X		X		X		
17	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza.	X		X		X		
18	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal.	X		X		X		
19	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante.	X		X		X		
20	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia para medir la variable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla DNI: 31551681.....

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

Abancay, 11 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL MIGUEL BASTIEN DE APURÍMAC
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla
 D O C E N T E

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Eficacia								
21	Se ejecuten las actividades programadas	X		X		X		
22	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
23	Se realizan las actividades en tiempo acordado en el área	X		X		X		
24	Se genera valor y utilización de los servicios generados	X		X		X		
25	Se hace uso de todos los recursos asignados para el área	X		X		X		
26	Se refleja un manejo adecuado de los recursos del área	X		X		X		
27	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	X		X		X		
28	Todos los trabajadores participan en las reuniones que se programa	X		X		X		
29	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
30	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas	X		X		X		
DIMENSION 2: Eficiencia								
30	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X		
31	Se emplea del área de manera correcta	X		X		X		
32	En la mayoría de las veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas	X		X		X		
33	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
34	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
35	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
36	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado al área	X		X		X		
37	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		
38	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X		
39	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las labores	X		X		X		
40	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia para medir la variable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla **DNI:** 31551681.....

Especialidad del validador: Gestión Pública

Abancay, 11 de mayo del 2021
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTARDAS DE APURÍMAC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla
DOCENTE



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: REGIMENES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Régimen laboral de la carrera pública administrativa								
1	El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos.	X		X		X		
2	No se debe considerar dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados.	X		X		X		
3	La institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
4	Los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso.	X		X		X		
5	Se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo a lo estipulado en la Ley.	X		X		X		
6	Para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal.	X		X		X		
7	Para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel.	X		X		X		
8	Las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos.	X		X		X		
9	Las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores.	X		X		X		
10	Se recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Régimen CAS								
11	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público.	X		X		X		
12	Para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se publica los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos.	X		X		X		
13	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal.	X		X		X		
14	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública.	X		X		X		
15	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación.	X		X		X		
16	La evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño.	X		X		X		
17	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza.	X		X		X		
18	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal.	X		X		X		
19	Los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante.	X		X		X		
20	Los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización.	X		X		X		

UNIVERSIDAD NACIONAL RICARDO BARRANTZ DE APURÍMAC
 FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
 ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
 DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario considera lo necesario para medir la variable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alipio Orco Díaz DNI: 09262306

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Abancay, 12 de mayo del 2021


 UNIVERSIDAD NACIONAL RICARDO BARRANTZ DE APURÍMAC
 Mg. Alipio Orco Díaz
 DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
21	Se ejecutan las actividades programadas	X		X		X		
22	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
23	Se realizan las actividades en tiempo acordado en el área	X		X		X		
24	Se genera valor y utilización de los servicios generados	X		X		X		
25	Se hace uso de todos los recursos asignados para el área	X		X		X		
26	Se refleja un manejo adecuado de los recursos del área	X		X		X		
27	El dialogo con el equipo es coloquial y respetuosos	X		X		X		
28	Todos los trabajadores participan en las reuniones que se programa	X		X		X		
29	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
30	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X	X	
31	Se emplea del área de manera correcta	X		X		X	X	
32	En la mayoría de las veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas	X		X		X	X	
33	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X	X	
34	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X	X	
35	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X	X	
36	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado al área	X		X		X	X	
37	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X	X	
38	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X	X	
39	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las labores	X		X		X	X	
40	Se maneja correctamente los insumos del área	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario considera lo necesario para medir la variable
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alipio Orco Díaz **DNI:** 09262306

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

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

Abancay, 12 de mayo del 2021


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Fco. Alipio Orco Díaz
 DOCENTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tabla 6

Criterio de los jueces o expertos para el cuestionario para regímenes laborales

Apellidos y nombres	Especialidad	Criterio
Dr. Luciano Alipio, Rober Anibal	Dr. en Administración	Aplicable
Dr. Sotomayor Chahuaylla, José Abdón	Economista	Aplicable
Mg. Orco Díaz, Alipio	Economista	Aplicable

Tabla 7

Criterio de los jueces o expertos para el cuestionario para productividad

Apellidos y nombres	Especialidad	Criterio
Dr. Luciano Alipio, Rober Anibal	Dr. en Administración	Aplicable
Dr. Sotomayor Chahuaylla, José Abdón	Economista	Aplicable
Mg. Orco Díaz, Alipio	Economista	Aplicable

ANEXO 5

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Escala: variable independiente regímenes laborales

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	20

Escala: Dimensión régimen laboral de la carrera pública administrativa

Tabla 10

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,761	10

Escala: Dimensión régimen CAS

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 13

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,686	10

Escala: Variable productividad laboral

Tabla 14

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	20

Escala: Dimensión eficacia

Tabla 16

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 17

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	10

Escala: Dimensión eficiencia

Tabla 18

Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.


Tabla 19

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,874	10

ANEXO 6

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**
Formando líderes postmodernos
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

Abancay, 08 de junio del 2021

Carta Múltiple N° 030-2021-D-RR-HH-UNAMBA

Señores

RECTOR (E) DE LA UNAMBA VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL VICERRECTOR ACADEMICO DIRECCIÓN DE CALIDAD Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA SECRETARIO GENERAL DIRECCIÓN ASESORÍA JURÍDICA OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL JEFE DE LA OTI- UNAMBA DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y DEPENDENCIAS DIRECTOR DE INVERSIONES-UNAMBA DIRECTORA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y DEPENDENCIAS DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE TESORERÍA OFICINA DE CONTABILIDAD OFICINA DE ABASTECIMIENTO OFICINA DE BIENES PATRIMONIALES BIBLIOTECA CENTRAL-UNAMBA Y DEPENDENCIAS COOPERACIÓN TÉCNICA JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DIRECCIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS CENTRO PREUNIVERSITARIO PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ADMISIÓN DECANA FACULTAD DE INGENIERIA	DECANO FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DECANO FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DECANA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DIRECTOR EAP. ADMINISTRACION DIRECTOR EAP. EDUCACION INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE DIRECTOR EAP. CIENCIA POLITICA Y GOBERNABILIDAD DIRECTOR EAP. ING. AGROINDUSTRIAL DIRECTOR EAP. ING. DE MINAS DIRECTOR EAP. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DIRECTOR AEP. ING. INFORMATICA Y SISTEMAS Coord. EAP. INGENIERIA CIVIL SUB SEDE ABANCAY COORD. ACADÉMICO EAP. DE ADMINISTRACIÓN – TAMBOBAMBA COORD. ACADÉMICO EAP. ING. DE MINAS – HAQUIRA COORD. ACADÉM. EAP. INGENIERÍA CIVIL – TAMBOBAMBA COORD. ACADÉMICO EAP. ING. AGROECOLÓGICA Y DESARROLLO RURAL –VILCABAMBA DIRECTOR DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES DIRECTOR DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BASICAS DIRECTOR DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DIRECTOR DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DIRECTOR DEPARTAMENTO DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA DIRECTOR DE POSTGRADO JEFE DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA JEFE DE MANTENIMIENTO
--	--

Ciudad.-

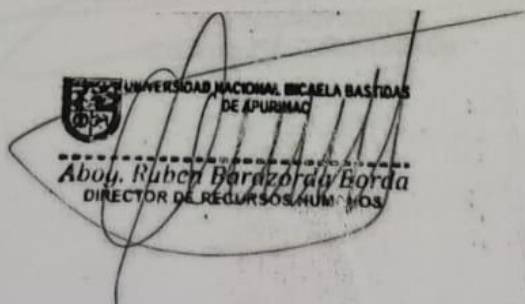
Asunto : SOLICITO LLENADO DE CUESTIONARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO Y CONTRATADO DE LA UNAMBA

Referencia : Solicitud S/N

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes, en virtud al documento de referencia, se le solicita al personal administrativo nombrado y contratado el llenado del cuestionario en el Proyecto de Investigación "Influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos de una universidad pública, Apurímac, 2021", para lo cual deberán acceder al siguiente link:
<https://forms.gle/hGYwEkgkEyL5XUfe9>

Sin otro particular, me suscribo de Ustedes.

Atentamente,


Abay. Ruben Barzora Borda
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.



Sandro Hardy Ramos Gonzales <hardysandro@gmail.com>


Solicito Autorización para realizar trabajo de investigación

3 mensajes

Sandro Hardy Ramos Gonzales <hardysandro@gmail.com>
Para: tramitedocumentario@unamba.edu.pe


26 de mayo de 2021, 18:40

Solicito: Autorización para realizar trabajo de investigación
Nombre: Sandro Hardy Ramos Gonzales
DNI: 40733068
Dirección: Urb. Primavera A-6, Abancay
Celular: 990989823
Correo electrónico: hardysandro@gmail.com

 **Solicitud para Investigación UNAMBA.pdf**
201K**Sandro Hardy Ramos Gonzales** <hardysandro@gmail.com>
Para: Rayna Atanacio Zanabria <rayna0691@gmail.com>

15 de junio de 2021, 11:25

[Texto citado oculto]

 **Solicitud para Investigación UNAMBA.pdf**
201K**Rectorado UNAMBA** <rectorado@unamba.edu.pe>
Para: hardysandro@gmail.com

27 de julio de 2021, 10:30

----- Forwarded message -----

De: **Rectorado UNAMBA** <rectorado@unamba.edu.pe>
Date: sáb, 29 may 2021 a las 21:14
Subject: Fwd: Solicito Autorización para realizar trabajo de investigación
To: Dirección de Recursos Humanos <rrhh@unamba.edu.pe>

Abog. Ruben remito documento para que coordine con el interesado

Atentamente,
Dr. Freddy Vega Loayza
RECTOR(e)
UNAMBA
Teléfono: 980281020

----- Forwarded message -----

De: **TRAMITE DOCUMENTARIO** <tramitedocumentario@unamba.edu.pe>
Date: vie, 28 may 2021 a las 10:11
Subject: Fwd: Solicito Autorización para realizar trabajo de investigación
To: Rectorado UNAMBA <rectorado@unamba.edu.pe>

Remite petición : Solicito Autorización para realizar trabajo de investigación
Registro RDT N^o1507-2021
Atte.

30/7/2021

Gmail - Solicito Autorización para realizar trabajo de Investigación



Lucas Lloclla Céspedes

Jefe de la Unidad de Trámite Documentario

Secretaría General

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac


Av. Inca Garcilozo de la Vega S/N Distrito de Tamburco - Abancay

----- Forwarded message -----

De: **Sandro Hardy Ramos Gonzales** <hardysandro@gmail.com>

[Texto citado oculto]

[Texto citado oculto]

 **Solicitud para Investigación UNAMBA.pdf**
201K

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO

AlpQLSeglEc8egs_zApAbuU1dxPxHPYtj_czBuMhYCnsl2aJk4Gbew/viewform



Regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos de una universidad pública, Apurímac, 2021.

Estimado colaborador (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información sobre los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores administrativos en la entidad. El cuestionario es anónimo; es necesario que respondas con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo shramosr@ucvvirtual.edu.pe.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atte,
Sandro Hardy Ramos Gonzales

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

Acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria. *

- Sí
- No



Fuente: <https://forms.gle/hGYwEkGkEyL5XUfe9>

ANEXO 8

BASE DE DATOS

Nº	VARIABLE INDEPENDIENTE: REGIMENS LABORALES																			VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL											ACUMULADO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	VA R. IND.	DIM .1	DIM .2	VAR.D EP.	DIM .1	DIM .2						
1	5	5	5	1	1	1	2	3	3	1	5	5	3	5	3	1	1	5	2	1	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	58	27	31	79	36	43				
2	5	1	3	5	1	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	3	2	3	4	60	29	31	48	20	28				
3	4	1	3	2	1	1	1	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	49	20	29	79	37	42			
4	5	1	4	5	1	5	3	1	2	1	4	4	2	2	2	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	57	28	29	75	34	41				
5	4	5	2	5	1	2	2	2	2	2	5	5	2	5	3	3	5	2	4	1	3	2	5	3	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	2	1	5	5	62	27	35	62	29	33				
6	4	3	3	4	1	5	3	3	5	2	4	5	4	1	2	4	3	5	3	1	3	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	65	33	32	83	37	46				
7	4	3	2	5	1	4	1	3	4	2	4	5	4	1	2	4	3	5	3	1	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	61	29	32	81	36	45				
8	3	4	2	3	1	2	1	2	2	1	4	2	4	3	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	47	21	26	80	38	42				
9	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	71	35	36	82	40	42				
10	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	3	5	49	17	32	70	34	36				
11	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	16	33	85	44	41	
12	4	2	3	4	1	1	1	2	4	2	3	4	3	3	5	3	4	1	1	1	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	52	24	28	88	42	46			
13	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	24	26	91	43	48		
14	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	29	38	75	36	39		
15	5	4	3	3	1	2	3	4	2	2	4	2	3	4	1	5	4	3	2	1	3	4	4	3	4	4	5	2	4	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	58	29	29	78	35	43
16	5	5	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	3	5	5	2	3	3	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	5	2	2	4	5	57	21	36	80	44	36				
17	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	35	33	79	40	39	
18	5	1	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	28	30	74	35	39	
19	5	1	1	4	1	5	5	5	4	2	5	5	5	1	1	1	3	3	1	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	33	26	91	44	47		
20	4	5	2	5	1	1	1	2	3	3	4	5	2	2	1	1	3	4	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	51	27	24	92	44	48
21	5	5	3	5	1	1	1	5	5	3	4	4	2	4	4	1	3	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	5	1	5	5	63	34	29	89	50	39					
22	5	3	3	4	1	1	4	1	1	1	3	2	2	1	3	1	5	3	1	4	2	3	3	3	5	5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	49	24	25	80	33	47				
23	4	1	2	4	3	2	2	1	1	2	3	5	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	61	22	39	76	37	39			

96	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	77	40	37	59	29	30						
97	4	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	2	5	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	66	32	34	69	35	34				
98	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	86	44	42	77	37	40					
99	4	2	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	66	33	33	59	31	28						
100	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60	30	30	74	36	38	
101	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	59	27	32	61	30	31				
102	5	3	3	4	2	5	4	4	3	2	5	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	1	2	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	66	35	31	59	25	34				
103	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	30	30	74	36	38

ANEXO 9

RESULTADOS DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis los regímenes laborales influyen en la productividad de los trabajadores de una universidad pública de la región Apurímac, 2021

De los resultados obtenidos en la tabla 20, se puede deducir que el modelo es aceptable puesto que se tiene un chi cuadrado de 10.405 con un grado de significancia de 0.015 menor a $p=0.05$.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	43,334			
Final	32,929	10,405	3	0,015

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se puede evidenciar en la tabla 21, que la bondad de ajuste del modelo es alta mayor a 0.05, por lo que el modelo es adecuado.

Tabla 21

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,409	6	0,756
Desvianza	4,358	6	0,628

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, en la tabla 22, se presenta los resultados de la prueba de Nagelkerke que tiene un valor de 0.104, por lo que se puede afirmar que la productividad laboral es explicada en un 10.4% por los regímenes laborales.

Tabla 22*Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,096
Nagelkerke	0,104
McFadden	0,039

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, se tiene las estimaciones de parámetros, que muestra un alto grado de significancia, por lo que se debe analizar con mayor detalle la influencia de los regímenes laborales en la productividad de los trabajadores.

Tabla 23*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Error		Sig.	95% de intervalo de confianza		
			estándar	Wald		gl	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VDPL = 2]	-3,535	1,141	9,604	1	0,002	-5,771	-1,299
	[VDPL = 3]	-1,663	1,104	2,269	1	0,132	-3,827	0,501
	[VDPL = 4]	0,243	1,088	0,050	1	0,823	-1,890	2,376
Ubicación	[VIRL=2]	-1,158	1,163	0,991	1	0,319	-3,436	1,121
	[VIRL=3]	-1,725	1,122	2,362	1	0,124	-3,925	0,475
	[VIRL=4]	-0,285	1,167	0,060	1	0,807	-2,572	2,002
	[VIRL=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo los datos presentados en la tabla 24, acerca de la prueba de líneas paralelas de las variables regímenes laborales y productividad laboral, se presenta los resultados del test de líneas paralelas que, con un valor de 0.628, que es mayor a $p=0.05$, por lo que se puede afirmar que el procedimiento ordinal seguido es viable debido a que se acepta la similitud de las pendientes.

Tabla 24*Prueba de líneas paralelas*

Prueba de líneas paralelas^a				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	32,929			
General	28,571	4,358	6	0,628

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

Hipótesis el régimen laboral de la carrera pública administrativa influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021

De los resultados obtenidos en la tabla 25, se puede deducir que el modelo no es aceptable puesto que se tiene un chi cuadrado de 8.842 con un grado de significancia de 0.065 mayor a $p=0.05$.

Tabla 25*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	45,003			
Final	36,161	8,842	4	0,065

Función de enlace: Logit.

Se ha determinado la bondad de ajuste del modelo en el que se puede evidenciar en la tabla 26, que es alta mayor a 0.05, por lo que el modelo aplicado es adecuado.

Tabla 26*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,983	8	0,935
Desviación	3,667	8	0,886

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27, se presenta los resultados de la prueba de Nagelkerke que tiene un valor de 0.089, por lo que se puede afirmar que la productividad laboral es explicada en un 8.9% por el régimen laboral de la carrera publica administrativa, que al mismo tiempo es muy bajo y se tiene un grado de significancia alto lo que no permite confirmar dicho resultado.

Tabla 27

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,082
Nagelkerke	0,089
McFadden	0,033

Función de enlace: Logit.

En la tabla 28, se tiene las estimaciones de parámetros, que muestra un alto grado de significancia, por lo que se debe analizar con mayor detalle la influencia del régimen laboral de la carrera pública administrativa en la productividad de los trabajadores.

Tabla 28

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error		gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
			estándar	Wald			Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VDPL = 2]	-3,951	1,039	14,463	1	0,000	-5,987	-1,915
	[VDPL = 3]	-2,090	0,999	4,379	1	0,036	-4,048	-0,133
	[VDPL = 4]	-0,221	0,975	0,051	1	0,821	-2,132	1,690
Ubicación	[D1276=1]	-2,150E-16	1,687	0,000	1	1,000	-3,306	3,306
	[D1276=2]	-2,367	1,052	5,064	1	0,024	-4,429	-0,305
	[D1276=3]	-1,707	1,022	2,793	1	0,095	-3,710	0,295
	[D1276=4]	-1,518	1,051	2,086	1	0,149	-3,578	0,542
	[D1276=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo los datos presentados en la tabla 29, acerca de la prueba de líneas paralelas de las variables regímenes laborales y productividad laboral, se presenta los resultados del test de líneas paralelas que, con un valor de 0.886, que es mayor a $p=0.05$, por lo que se puede afirmar que el procedimiento ordinal seguido es viable ya que se acepta la similitud de las pendientes.

Tabla 29

Prueba de líneas paralelas

Prueba de líneas paralelas^a				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	36,161			
General	32,494	3,667	8	0,886

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

Hipótesis el régimen CAS influye en la productividad de los trabajadores de una universidad pública, 2021

De los resultados obtenidos en la tabla 30, se puede deducir que el modelo no es aceptable puesto que se tiene un chi cuadrado de 3.111 con un grado de significancia de 0.375 mayor a $p=0.05$.

Tabla 30

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	36,027			
Final	32,916	3,111	3	0,375

Función de enlace: Logit.

Asimismo se puede evidenciar en la tabla 31, que la bondad de ajuste del modelo es alta mayor a 0.05, por lo que el modelo es adecuado.

Tabla 31

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,701	6	0,845
Desviación	3,193	6	0,784

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, en la tabla 32, se presenta los resultados de la prueba de Nagelkerke que tiene un valor de 0.032, por lo que se puede afirmar que la productividad laboral es explicada en un 3.2% por el régimen laboral CAS, que al mismo tiempo es muy bajo y no se tiene el grado de significancia suficiente para poder afirmar este resultado.

Tabla 32

Pseudo R cuadrado

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	0,030
Nagelkerke	0,032
McFadden	0,012

Función de enlace: Logit.

En la tabla 33, se tiene las estimaciones de parámetros, que muestra un alto grado de significancia, por lo que se debe analizar con mayor detalle la influencia del régimen laboral CAS en la productividad de los trabajadores.

Tabla 33*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VDPL = 2]	-3,407	1,134	9,028	1	0,003	-5,629	-1,184
	[VDPL = 3]	-1,583	1,099	2,075	1	0,150	-3,737	0,571
	[VDPL = 4]	0,213	1,086	0,039	1	0,844	-1,915	2,341
Ubicación	[D2CAS=2]	-1,589	1,212	1,717	1	0,190	-3,965	0,788
	[D2CAS=3]	-1,382	1,114	1,539	1	0,215	-3,566	0,801
	[D2CAS=4]	-0,928	1,146	0,655	1	0,418	-3,175	1,319
	[D2CAS=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo los datos presentados en la tabla 34, acerca de la prueba de líneas paralelas de las variables regímenes laborales y productividad laboral, se presenta los resultados del test de líneas paralelas que, con un valor de 0.784, que es mayor a $p=0.05$, por lo que se puede afirmar que el procedimiento ordinal seguido es viable ya que se acepta la similitud de las pendientes.

Tabla 34*Prueba de líneas paralelas*

Prueba de líneas paralelas ^a				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	32,916			
General	29,724	3,193	6	0,784

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS GONZALES SANDRO HARDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "REGÍMENES LABORALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, APURÍMAC, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS GONZALES SANDRO HARDY DNI: 40733068 ORCID 0000-0003-4014-547	Firmado digitalmente por: SHRAMOSR el 21-09-2021 15:55:02

Código documento Trilce: INV - 0313756