



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño
laboral en una entidad pública, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Salinas Pérez Evelyn Elizabeth (ORCID: 0000-0001-9765-2811)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo Cynthia Virginia (ORCID: 0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo realizado con mucho esfuerzo se lo dedico a Dios y mi familia que son lo más importante en mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional y las enseñanzas que me brindaron, gracias a ellos soy una persona de bien, que se esfuerza por lograr sus objetivos. Ellos que son mi motor y motivo, mi inspiración para seguir creciendo profesionalmente.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

		pág.
Tabla 1	Regímenes laborales	8
Tabla 2	<i>Respuestas alternativas del cuestionario, Variable Régimen de Contratación</i>	20
Tabla 3	<i>Respuestas alternativas del cuestionario, Variable Desempeño laboral</i>	20
Tabla 4	<i>Expertos que validaron el instrumento</i>	21
Tabla 5	<i>Tabla cruzada Régimen de Contratación – Desempeño Laboral</i>	24
Tabla 6	<i>Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación 276 – Desempeño Laboral</i>	25
Tabla 7	<i>Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación 728 Desempeño Laboral</i>	26
Tabla 8	<i>Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación CAS Desempeño Laboral</i>	27
Tabla 9	<i>Prueba de normalidad</i>	27
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov de la variable régimen de contratación – la variable desempeño laboral.</i>	28
Tabla 11	<i>Correlación entre Régimen de Contratación – Desempeño Laboral</i>	29
Tabla 12	<i>Correlación entre dimensión Régimen de Contratación 276 – Desempeño Laboral</i>	30
Tabla 13	<i>Correlación entre dimensión Régimen de Contratación 728 – Desempeño Laboral</i>	31
Tabla 14	<i>Correlación entre dimensión Régimen de Contratación CAS – Desempeño Laboral</i>	32

Índice de figura

	pág.
Figura 1 <i>Diseño de la investigación</i>	15

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal, determinar el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021. El estudio es de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 149 trabajadores que laboran en la institución de los diferentes regímenes, la técnica utilizada fue la encuesta cuyos cuestionarios estuvieron conformados por 24 ítems de la primera variable y 20 ítems para la segunda variable, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach con valores de 0.947 y 0.943 para cada variable respectivamente. En conclusión, mediante la prueba de Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de correlación de 0.774 y una sigma bilateral de 0,000 por lo tanto, al ser menor al nivel de probabilidad de 0.05, se aceptó la hipótesis general, detallando que el Régimen de Contratación se relaciona significativamente con el nivel de Desempeño Laboral en una entidad pública.

Palabras clave: selección, evaluación, eficiencia

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the hiring regime is related to the level of job performance in a public entity, 2021. The study is of a basic type, of a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach . The population is made up of 149 workers who work in the institution of the different regimes, the technique used was the survey whose questionnaires were made up of 24 items for the first variable and 20 items for the second variable, for the reliability of the instruments was used Cronbach's alpha with values of 0.947 and 0.943 for each variable respectively. In conclusion, using the Spearman Rho test there was a correlation coefficient of 0.774 and a bilateral sigma of 0.000, therefore, being less than the probability level of 0.05, the general hypothesis was accepted, detailing that the Contracting Regime it is significantly related to the level of job performance in a public entity.

Keywords: selection, evaluation, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

El sector público y privado contó con regímenes de contratación para su personal, pero con cierta complicación al ser administrados. En este contexto, el que las instituciones públicas hayan tenido varios regímenes de contratación para los trabajadores con obligaciones y derechos diferentes, provocó inconformidad por los beneficios que recibían y esto se vio reflejado en el desempeño laboral.

En España, existió 4 regímenes de contratación, según el Servicio de Empleo Público del MITE, entre ellos; el contrato indefinido, temporal, de formación y de prácticas. El contrato indefinido es el que más favoreció a los trabajadores porque les brindó estabilidad al ser contratados sin tener una fecha de término de contrato y al obtener los beneficios estipulados para los trabajadores en planilla. A diferencia del contrato temporal que consideró una fecha de término, con opción a ser renovado pero que no cumplía con los derechos del trabajador.

En Colombia, los regímenes de contrato fueron 6: contrato fijo, indefinido, por prestación de servicios, de aprendizaje, de obra o labor y temporal. El contrato fijo brindó estabilidad por un tiempo determinado para las labores, según lo señalado en el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 46 y la Ley 789, artículo 28 dispuestas desde el año 2002. A diferencia del contrato temporal que se realizaba por un mes o hasta por un día y sin derecho a beneficios laborales.

En el caso del Perú, se dispuso varios regímenes de contratación, pero los más comunes fueron el régimen de contratación pública 276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS. Estos regímenes de contratación generaron desigualdad en los beneficios, como es el caso del salario; al ser unos mejor remunerados que otros, situación que provocó un conflicto entre los trabajadores y afectó el nivel de desempeño laboral. Ante esta situación SERVIR creó los lineamientos para que los trabajadores del sector público pasen a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y se evite la desigualdad que se dio por contar con diferentes tipos de contratos.

La investigación realizada respecto a “El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021” se fundamentó en la desigualdad de beneficios que tiene un trabajador por el régimen de contratación al que pertenece; influyendo dicha situación en su desempeño

laboral y esto, debido a que cada régimen de contratación en el sector público; como el régimen de contratación pública 276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS tienen una normativa diferente. Por ello, fue necesario que en las instituciones públicas se contara con un solo régimen de contratación para que el trabajador se desempeñe eficientemente y no haya controversias por los beneficios que tiene cada uno.

La investigación buscó resolver el siguiente problema general ¿Cómo el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021? y de este problema se desglosaron tres problemas específicos: como primer problema fue ¿Cómo el régimen de contratación CAS se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021?, como segundo problema fue ¿Cómo el régimen de contratación pública 276 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021? y como tercer problema fue ¿Cómo el régimen de contratación pública 728 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021?

El desarrollo de la investigación tuvo como justificación teórica de acuerdo a lo manifestado por los investigadores, está se encuentra referida a la trascendencia e importancia que tienen las variables. De acuerdo a lo manifestado por Borda (2013), se constituye en un requisito relevante y esencial al realizar una investigación, teniendo como propósito determinar cuál es el aporte que se brindará para el desarrollo del estudio, obteniendo como utilidad a beneficiados producto de su desarrollo. Los fundamentos teóricos que han permitido establecer como el desempeño laboral se asociaba con el régimen de contratación de un trabajador en el sector público. De esta manera se amplían los conocimientos para las investigaciones futuras que tengan relación con las variables: Régimen de Contratación y Desempeño Laboral. Asimismo, en la justificación práctica la justificación en lo práctico, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los autores manifiestan que esta comprende el planteamiento de acciones de solución, teniendo como propósito ayudar a la solución de problemas. La investigación permitió conocer la relación existente entre los regímenes de contratación y el desempeño laboral en una entidad pública para que la variable que actúa de manera directa ante el nivel de desempeño de los trabajadores pueda ser controlada.

Además, en la justificación metodológica, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron, que es aquella que se ha de originar a partir del empleo de técnicas para la indagación. (p.40). El estudio ha sido realizado teniendo en cuenta los criterios para una investigación, permitiendo identificar las variables del objeto de estudio: Régimen de Contratación y Desempeño Laboral que fueron medidos a través de cuestionarios que determinaron la relación entre las dos variables. Esta investigación planteó como objetivo general: Determinar el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021. Del objetivo general se desglosaron tres objetivos específicos: como primer objetivo fue establecer el régimen de contratación CAS se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021; como segundo objetivo fue establecer el régimen de contratación pública 276 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021 y como tercer objetivo fue establecer el régimen de contratación privada 728 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

La investigación presentó como hipótesis general: Existe relación entre el régimen de contratación y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021. De la hipótesis general se desglosaron tres hipótesis específicas: como primera hipótesis se planteó existe relación entre el régimen de contratación CAS y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021; como segunda hipótesis se planteó existe relación entre el régimen de contratación pública 276 y el nivel de desempeño laboral en una institución pública, 2021 y como tercera hipótesis se planteó existe relación entre el régimen de contratación privada 728 y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes en el contexto nacional, se tiene a Carbajal (2018) que realizó su investigación con el propósito de identificar cuál es la relación del régimen laboral y el desempeño de los trabajadores. Esta investigación con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, empleó el cuestionario como instrumento para recolectar la información. Obteniendo como resultado de la muestra de 142 trabajadores, un 76.3% de correlación entre las variables de estudio, y 82.4% en el régimen CAS con el desempeño laboral; a diferencia del régimen D.L. N° 276 que muestra una correlación de 64.4%. Concluyendo en su estudio que el régimen laboral D.L. N° 276 tienen mejor rendimiento laboral que los trabajadores del régimen CAS.

Cepeda (2017) desarrolló un estudio referente a los regímenes laborales y el desempeño laboral, con la finalidad de demostrar el tipo de asociación que existiría entre las variables. Esta investigación de diseño no experimental y cuantitativo, en su enfoque aplicó como instrumento para recolectar información el cuestionario. Obteniendo de resultado en la encuesta realizada a 123 trabajadores, un 0,875 en la variable régimen laboral y 0,840 en la variable desempeño laboral. Concluyendo en su estudio que la asociación de las variables es muy alta. Por lo que, es importante contar con regímenes laborales que favorezcan al trabajador para que exista mejoras en el desempeño laboral.

Montes (2020) realizó su tesis con la finalidad de conocer el impacto que tiene el régimen laboral en el desenvolvimiento de los colaboradores de una gerencia de la SUTRAN. En esta investigación de método hipotético – deductivo, con diseño no experimental y cuantitativo, se aplicó el cuestionario como instrumento para recolectar información. Obteniendo como resultado del 100% de los trabajadores encuestados, que el 44.7% considera al régimen laboral como malo, el 33.3% que es bueno y el 22% como muy bueno. Concluyendo en su estudio que la incidencia del régimen laboral es significativa en el desempeño laboral. Por lo tanto, el contar con un régimen laboral que no brinde beneficios favorables para los trabajadores provoca que el desempeño laboral sea bajo.

Rosado (2021) desarrolló su tesis con el fin de conocer qué relación existe entre el régimen de contratación y el rendimiento laboral. En este estudio de

enfoque mixto, con nivel descriptivo – explicativo, se aplicó el instrumento para recolectar información. Con una unidad de análisis de 90 trabajadores, a quienes se les encuestó sobre la satisfacción laboral en el régimen D.L. N° 276 que está en el rango muy alto y regular, y la satisfacción de los trabajadores del régimen N° 1057 es bajo. Concluyendo en su investigación que los trabajadores se encuentran insatisfechos con varios derechos que señala la normativa y que la insatisfacción tiene que ver con el aspecto monetario, esto debido a que consideran que el salario debería ser mayor. Por lo que, el rendimiento laboral es variable por diferentes causas como el régimen de contratación, la satisfacción, el clima laboral, la remuneración, etc.

Ruiz (2019) realizó su tesis con el propósito de conocer cómo se relaciona el régimen de contratación y el desempeño de los trabajadores. En esta investigación de método hipotético – deductivo, con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, se utilizó el cuestionario de instrumento para recolectar la información. Teniendo una muestra de 216 colaboradores, en la cual se comprobó una relación de 0,592 entre las variables. Concluyendo en su estudio la existencia de correlación con un nivel moderado, significativo y positivo entre el régimen de contratación y el desempeño laboral.

En los antecedentes a nivel internacional se tiene a Clark (2018) quien realizó su tesis con el fin de estudiar el impacto de los factores como la satisfacción, la estabilidad, la relación con los directores y compañeros, las condiciones y el ambiente de trabajo con el desempeño laboral. En este estudio con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de nivel explicativo, se utilizó el cuestionario como instrumento para recolectar información. Obteniendo como resultado de la encuesta realizada a 106 trabajadores, que los factores estabilidad y relación con los directores influyen un 65% en el desempeño laboral. Concluyendo en su investigación que el nivel de desempeño laboral es elevado cuando los colaboradores obtienen mejores beneficios como el aumento de salario.

Ubilluz (2021) desarrolló su tesis que tuvo como finalidad estudiar las causas de riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño de los trabajadores. Esta investigación con enfoque cuantitativo, con nivel exploratorio descriptivo, de corte transaccional y de diseño no correlacional, utilizó para la recolección de

información un cuestionario, que fue aplicado mediante una entrevista personal. Para lo cual se tuvo como muestra 28 colaboradores. Obteniendo como resultado que las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral tienen una relación de 0,969. Concluyendo en su tesis que los factores de riesgo psicosociales tienen una influencia negativa y directa en el desempeño laboral.

Vilema (2018) realizó su tesis con el objetivo de brindar estrategias en comunicación, toma de decisiones y motivación que incrementen el desempeño laboral. Este estudio de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo, utilizó el cuestionario como instrumento para recolectar información. Obteniendo como resultado de la encuesta realizada a los trabajadores, sobre la relación entre las variables es de 0,779. Concluyendo en su investigación que el clima organizacional es adecuado y repercute de manera significativa en el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se realizó un plan estratégico para motivar y que ayude a optimizar el desempeño de los trabajadores en la empresa.

Zans (2017) desarrolló su tesis con el propósito de estudiar el clima organizacional y su efecto en el desempeño de los trabajadores. Este estudio con enfoque cuantitativo, utilizó para seleccionar su muestra el método por conveniencia. De los resultados obtenidos se pudo indicar que el 96% señalaba que el clima organizacional influirá de manera efectiva en su desempeño laboral. Concluyendo en su tesis que es necesario motivar a los directivos para que apoyen en el logro de un clima organizacional adecuado.

Zevallos (2019) en su tesis referente a la determinación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de una empresa en Sucre – Bolivia, tuvo como finalidad plantear una gestión sobre talento humano que mejore el desempeño de los trabajadores. Este estudio con enfoque mixto y de método hipotético – deductivo, utilizó para recolectar la información un cuestionario y la guía de entrevista como instrumento. Obteniendo como resultado de 37 cuestionarios aplicados a los trabajadores, la existencia de una relación de dependencia muy significativa. Concluyendo en su investigación que es importante contar con una gestión de talento humano que permita colocar a los trabajadores en los puestos de acuerdo a las necesidades y competencias.

En función del fundamento teórico del estudio de las variables, del estudio que comprenden los regímenes de contratación la Ley N° 27658, que tiene como

propósito emplear mecanismos que ayuden a mejorar la eficiencia y eficacia de la administración en una entidad del estado, en ese sentido es necesario involucrar en este proceso a los trabajadores del sector público y concientizarlos a que mejoren su nivel profesional y personal para que contribuyan en el logro de objetivos y logros de metas de la entidad donde laboran. Por lo tanto, la modernización de la gestión pública permitirá comprender en la investigación que el trabajador tiene un rol importante en este proceso, en el que todos desarrollan las mismas funciones, pero con un régimen de contratación diferente.

Para Espinal (2000) el régimen de contratación es la situación legal de una relación laboral entre dos personas naturales o una persona natural y jurídica, en la cual se aplican normas que regulan deberes y obligaciones que ambas partes deben de cumplir, según el régimen de contrato que tengan (citado en Ruiz, 2019).

Asimismo, la E.G.G.P R&C Consulting (2017) señala que el régimen de contratación es la agrupación de las actividades que realiza todo trabajador del sector público en la entidad que fue contratado, por el tiempo y con los beneficios que se estipulan en la normatividad del régimen al que pertenece.

Por otro lado, SERVIR (2013), señala que el sistema de gestión de las personas que laboran en el sector estatal, responde a las instituciones a través de mecanismos de gestión de servidores de los tres regímenes laborales, es decir los servidores públicos se constituyen servicio hacia los ciudadanos.

En base a los fundamentos teóricos mencionados, se considera que los regímenes de contratación laboral del sector público cuentan con normativas, derechos y obligaciones que la entidad y el trabajador deben de cumplir.

Por consiguiente, se caracterizan por la igualdad en los beneficios, permanencia, el nivel de instrucción y el salario equitativo. Además, los trabajadores del sector público según el reglamento de su contrato, pasan por el proceso de selección, capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, sanciones, remuneración e incentivos, desvinculación.

Dentro del contexto nacional, el tener varios regímenes de contratación, ha generado desorganización, para la administración del personal, colaboradores en el sector público, en razón de que poseen, normativas muy diferentes, en las cuales se pueden evidenciar diferencias entre el nivel de beneficio de cada uno de

ellos, y lo que genera problemas, en razón de realizar las mismas actividades, sin embargo, con distintos beneficios.

Tabla 1
Regímenes laborales

Generales	Carreras especiales	Otros
Carrera: *Administrativa (D.L. 276 - 1984)	* Profesorado y Magisterial *Docentes universitarios	Sin carrera con vínculo laboral: *Gerentes públicos
Sin carrera con vínculo laboral: *Régimen de la actividad privada (D.L. 728 - 1991) *Contrato administrativo de servicios CAS (D.L. 1057 2008, modificado en el 2012)	* Profesionales de la salud *Asistenciales de salud *Magistrados *Fiscales *Diplomáticos *Servidores penitenciarios *Militares y policías	Sin carrera con vínculo laboral: *Convenios de administración con PNUD *Fondo de apoyo gerencias
		Vínculo civil: *Locación de servicios

SERVIR. Modificada

Dentro de los regímenes de contratación existentes en el sector público, se ha considerado como dimensiones a los regímenes generales: régimen de contratación pública 276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS. Se optó por las dimensiones mencionadas, debido a que la entidad pública tiene trabajadores bajo estos regímenes y son parte del objetivo de la investigación. Así mismo la norma plantea como indicadores: Selección, beneficios, evaluación, capacitación.

El **régimen de contratación pública 276** o la carrera administrativa, promulgada en el año 1984 y reglamentada mediante D.S. N° 005-90-PCM es una agrupación de normativas y procedimientos, con derechos y deberes que regulan la incorporación de personal, brindándole estabilidad en la entidad pública. Este régimen promueve el desarrollo y desempeño de los trabajadores, permitiéndoles ocupar un puesto según sus méritos y calificaciones. Por lo que, se rige en los principios de igualdad de oportunidades, permanencia, nivel adquirido y la remuneración justa y equitativa. Así mismo la norma plantea como indicadores:

Selección, beneficios, evaluación, capacitación.

La carrera administrativa está conformada por grupos ocupacionales establecidos por categorías que permiten seleccionar a los trabajadores por la formación, capacitación y experiencia. Estos grupos ocupacionales se dividen en profesional, técnico y auxiliar. El profesional es el que cuenta con título o grado académico, el técnico tiene estudios inconclusos o capacitaciones reconocidas y el auxiliar cuenta con estudios secundarios y experiencia para realizar actividades de apoyo. Este régimen de contratación también tiene niveles que son los escalones considerados dentro de los grupos ocupacionales.

Además, para el ingreso a la carrera administrativa se debe contar con los requisitos que se establece en el art. 12 del D.L. 276, que son:

- Estar en ejercicio y ser ciudadano peruano.
- Buena conducta, salud acreditada y comprobada.
- Contar con los caracteres de los grupos ocupacionales.
- Asistir y aprobar el concurso de admisión.
- Otros que indique la Ley.

Por otro lado, la carrera administrativa termina a causa del fallecimiento del trabajador, por la renuncia, por el cese decisivo que se origina al llegar al límite de edad (70 años), estar incapacitado, ineficiencia que debe ser comprobada y por la restitución.

El **régimen de contratación privada 728**, promulgada en el año 1991 y reglamentada mediante D.S. N° 001-96-TR establece normas, derechos y obligaciones que el empleado y empleador deben de cumplir. Un régimen del sector privado que se incorporó a las entidades del estado creadas desde la Constitución Política de 1993. Este régimen tuvo como finalidad brindar a la ciudadanía igualdad de oportunidades laborales, que cuenten con un trabajo, tengan una remuneración y se logre combatir el desempleo. Además, se rige bajo el principio de fomento del empleo que se ejecuta a través de programas especiales, capacitaciones y la formación laboral para que los trabajadores tengan mejores salarios y productividad, respaldo en los ingresos y estén protegidos contra el despido injustificado. Por lo que, busca uniformizar el reglamento para contratar a un trabajador y estabilizar los beneficios.

Los trabajadores contratados bajo el régimen privado tienen derecho a un salario, vacaciones pagadas de 30 días al año, gratificaciones en julio y diciembre que corresponden a un sueldo para cada uno de estos meses, CTS e indemnización si contara con un contrato indefinido y lo despiden.

Por consiguiente, Ávila (2020) manifiesta que el régimen de contratación privada 728 fue creado para el sector privado, con la finalidad de que la contratación laboral sea flexible y se propicie mayor acceso al trabajo, celebrando contratos temporales, accidentales entre otros. Este régimen se incorporó a las entidades del estado creadas desde la Constitución Política de 1993, como una manera de contratar personal.

El régimen de contratación CAS se creó en el año 2008 como una solución a la problemática que se suscitó en las entidades del sector público por la cantidad de servicios no personales, una modalidad utilizada para contratar a personal nuevo en los años 90, con el objetivo de ahorrar montos por la reducción del presupuesto.

Este régimen que surge de manera temporal, está regulado por el D.L. N° 1057 y debe ser reemplazado de manera progresiva por el régimen de la Ley del Servicio Civil.

El contrato de este régimen se celebraba por un plazo determinado, pero con opción a ser renovado. En la cual, los trabajadores cuentan con derecho a un salario mínimo, vacaciones pagadas de 30 días al año, aguinaldo de 300 soles en julio y diciembre, afiliación a ESSALUD y a un sistema de pensiones, jornada de trabajo de 8 horas como máximo, descanso de 24 horas seguidas como mínimo en la semana y licencias por maternidad o paternidad con goce de haber. Además, el término del contrato se da cuando fallece el trabajador, porque la entidad no renueva dicho contrato, la renuncia del trabajador que debe ser presentada con 30 días de anticipación, por estar inhabilitado administrativamente por más de 3 meses, por invalidez permanente y por cumplimiento de plazo del contrato.

Al respecto, se aprobó la Ley N° 31131 que elimina progresivamente el régimen CAS, promulgado el 8 de marzo de 2021 que señala que el CAS será sustituido por el D.L. N° 728 y D.L. N° 276, si la entidad solo contara con este régimen. Esto se ejecutará en un plazo de 5 años como máximo. Para lo cual, los trabajadores contratados bajo el régimen CAS deberán cumplir los requisitos establecidos en dicha Ley. Por lo que, durante el tiempo que dure el proceso los

contratos no tienen fecha de término, salvo que el trabajador cometa una falta que debe ser comprobada.

Para Maquera (2020) el régimen de contratación CAS representa una modalidad especial y contractual del derecho administrativo, que es celebrado entre una persona natural y una entidad pública con la finalidad de brindar un servicio con subordinación, dependencia y autonomía en las instalaciones de la misma.

Para la segunda variable se menciona el desempeño laboral, Según Coleman y Borman (2000). Los autores lo definen como la ejecución del conjunto de las conductas de naturaleza discrecional que, en forma general, no conforman parte del rol formal y las cuales no han sido reconocidas de forma explícita dentro de los sistemas que integran la compensación. El autor menciona como primera dimensión: El desempeño interpersonal la que incluye, los comportamientos, que han de apoyar y desarrollar a los integrantes de las organizaciones, mediante la cooperación, así como sus esfuerzos, relacionadas con sus expectativas (Coleman y Borman, 2000)., así mismo para esta dimensión el autor refiere como indicadores: Cooperación, participación y comunicación. Para la Segunda dimensión ha considerado el desempeño organizacional, el cual incluye el comportamiento que está relacionado al compromiso que muestra el colaborador hacia la organización, y que está expresado en términos de lealtad y fidelidad, a los objetivos de la organización, así como a acatar las políticas, reglas y comportamientos de la institución (Coleman y Borman, 2000). En relación a los indicadores, el autor manifiesta al: compromiso de la organización y compromiso de las normas internas, para la Tercera dimensión: desempeño proactivo, el cual está referido a los aportes extra más allá de lo establecido para su cumplimiento en su labor, el cual evidencia la dedicación y su persistencia y el propósito de alcanzar lo correspondiente a su desempeño laboral, los indicadores propuestos por los autores son la cooperación y eficiencia (Coleman y Borman, 2000).

En la misma línea, Koontz y Weihrich (2013), mencionaron que la productividad es la medida de obtener buenos resultados por cada unidad que se está produciendo, porque el aumento de la productividad se basa en recabar la meta, de tal manera los empleados sean eficaces de lograr un producto terminado óptimo (pág. 406). A su vez Gutiérrez (2010), expresó que la productividad o

rendimiento es el resultado que se obtiene de un procedimiento o un engranaje, por lo que acrecentar la productividad es progresar en utilizar los recursos empleados en la producción o servicio (Pág. 21). Así pues, la productividad laboral son las acciones que el colaborador realiza para cumplir una meta según las funciones organizacionales. Por ello, medir los resultados fundamentados en unidades que se ha producido, cuantificar el tiempo total del hombre y maquina verificando el uso de los recursos que los llevó a cumplir a través de la eficiencia y eficacia. Por el cual, el autor nos presenta las siguientes dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad. Primera dimensión: Eficiencia, es el resultado alcanzado en relación con los recursos utilizados, en este sentido la eficiencia es utilizar los recursos de forma óptima y verificar que no haya desperdicio.

Por ello, un punto importante es la planificación y la organización de producción, en síntesis, el área administrativa tendrá que realizar su cronograma para enfocarse que tengan los recursos para la producción y hacer el flujograma de procesos de mejorar y controlar el tiempo. Segunda dimensión: Eficacia, es la capacidad de obtener los resultados previstos, debe enfocarse a las actividades para minimizar las incidencias que originan los trabajadores. Como Plantear métodos de solución y adaptarse a la tecnología ya que genera las fallas originadas por la falta de capacitación. Tercera dimensión: Efectividad, es la capacidad de realizar las actividades con menos tiempo posible y con pocos recursos, ser un trabajador efectivo, ser reconocido ante los directivos de la organización por su alto desempeño.

Del mismo modo, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), indicaron que existen diversos elementos estratégicos para hacer más eficientes los procesos, así mismo se enfocan en toda organización a los recursos humanos y el uso de la tecnología. Según los autores la productividad es la habilidad de mejorar los procesos para lograr altos estándares, así también es la habilidad de incrementar las determinantes para su desarrollo del capital humano, esto se logra con los programas de capacitación. También se define que la productividad laboral es la producción de un colaborador por más unidades obtenidas. Uno de los indicadores de la productividad es el producto de trabajo que se mide por tiempo empleado o de persona. Así como la participación de cada colaborador con cada unidad producida. Los autores establecen las siguientes dimensiones: La innovación, el

nivel de infraestructura, La educación y la eficiencia.

Enríquez (2014) El autor menciona sobre el desempeño como la agrupación de actitudes, así como el rendimiento y el comportamiento de índole laboral que muestra el colaborador. Así mismo manifiesta que este es posible a través de un programa sistematizado de elementos, el cual es implementado por el responsable del área.

Chiavenato (2011) lo define como la actitud determinada de los colaboradores en relación a la programación de las metas y su cumplimiento a nivel individual y así mismo de la organización, lo que resulta siendo la base de la eficiencia y posteriormente su efectividad.

Guerra, López (2007), los cuales la definen como el criterio de carácter sistemático, cuyo propósito es el incremento de la productividad y calidad, a través de la utilización de estrategias y metodologías que faciliten la comprensión de determinada coyuntura, enfocadas al cumplimiento de las funciones y tareas correspondientes al cargo.

Robbins y Coulter (2016) los cuales mencionan en relación al desempeño laboral como resultado del trabajo realizado, el cual implica la utilización del tiempo, la práctica recurrente previa a la realización de las tareas, alcanzando el adecuado cumplimiento de las labores en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de la investigación es básica debido a que tiene como finalidad obtener información sobre los regímenes de contratación y el desempeño laboral en una entidad pública. Además, es de alcance correlacional y permite plantear hipótesis para conocer la relación que existe entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), los autores mencionaron que el nivel de investigación va permitir poder detallar las características y propiedades del fenómeno de estudio, analizando las tendencias del grupo muestra; el estudio correlacional, busca medir el grado de relación que existe entre las variables régimen de contratación y desempeño laboral; de lo manifestado, el alcance es de correlación en la presente investigación.

Enfoque

Tiene un enfoque cuantitativo, por lo que aplicará la recolección y análisis de la información que responden a las interrogantes de estudio. También, permite comprobar las hipótesis mediante el cálculo y estadísticas que brindan con precisión los resultados de la muestra (Gómez, 2008).

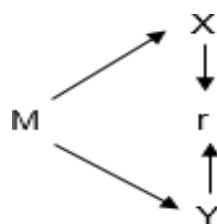
Diseño

La investigación es no experimental por lo cual, se realizará el recojo de la información sin manipular las variables y se observará la situación real para luego ser analizada. También, es transaccional porque estudia el estado de cada una de las variables y recolecta la información en un solo momento (Hernández, 2010).

Hernández, Fernández y baptista (2014) menciona que “el diseño no experimental no altera la variable independiente de manera premeditada para identificar su influencia sobre las demás variables” (p. 130).

Figura 1

Diseño de la investigación



En la figura 1 se tiene que M es la muestra seleccionada de la población a la cual se le aplicará el instrumento, que son los trabajadores de una entidad pública del régimen de contratación pública, régimen de contratación privada o régimen CAS. Donde la “X” representa a la variable 1 régimen de contratación y la “Y” representa la variable 2 desempeño laboral. Finalmente, la “r” representa la relación que existe entre la variable 1 y 2.

3.2 Variables y Operacionalización

En la investigación se cuenta con dos variables, estas son:

- Régimen de contratación = V1
- Desempeño laboral = V2

Variable 1: Régimen de contratación

Definición conceptual

SERVIR (2013), señala que el sistema de la gestión de las personas que laboran en el aparato estatal, los cuales deben de responder a las instituciones y a los mecanismos de gestión dentro de los regímenes laborales de carácter general, es decir los servidores públicos se constituyen servicio hacia los ciudadanos.

Definición operacional

La variable régimen de contratación de naturaleza cualitativa, está compuesta de las dimensiones régimen de contratación pública 276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS, las cuales conforman el instrumento que consta de una herramienta de medición ordinal.

Indicadores

Selección, beneficios, evaluación, capacitación.

Escala de medición

La escala ordinal se refiere al ordenamiento, los valores que se asignan y pertenecen a ciertas categorías o grupos, pudiéndose determinar un orden entre valores, comparaciones o similitudes (Orlandoni, 2010). Para la medición de la primera variable se utilizó la escala ordinal tipo Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño está definido como el proceso de realización de la conjunción de conductas, que no forman parte de su rol de manera formal, las cuales resultan reconocidas de forma explícita a través de los sistemas para la compensación (Coleman y Borman, 2000).

Definición operacional

Esta variable desempeño laboral será operacionalizada a través de las dimensiones desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo que se aplicarán como dimensiones para medir dicha variable.

Indicadores

Cooperación, participación, comunicación, compromiso de la organización, compromiso de las normas internas, cooperación, eficiencia.

Escala de medición

La escala ordinal se refiere al ordenamiento, los valores que se asignan y pertenecen a ciertas categorías o grupos, pudiéndose determinar un orden entre valores, comparaciones o similitudes (Orlandoni, 2010). Para la medición de la segunda variable se utilizó la escala ordinal tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Hayslett & Murphy (2016) señalan que la población es la agrupación de personas, objetos, acontecimientos, etc. con parecidos similares y pueden ser elegidos como parte de un estudio; por lo cual la población puede ser finita (contable) o infinita (no contable). Por tanto, es importante delimitar la población en su contenido, tiempo y lugar.

La investigación tiene una población finita que está compuesta por 242 trabajadores de una entidad pública, de las cuales 99 pertenecen al régimen de contratación pública 276, 28 al régimen de contratación privada 728 y 125 al régimen de contratación CAS.

Se está considerando los siguientes criterios para delimitar la población:

- **Criterios de inclusión;** para que una unidad forme parte de la población debe laborar en la sede central de la entidad pública y pertenecer al régimen de contratación pública, régimen de contratación privada o régimen CAS; en el caso de este régimen los trabajadores deben de tener una continuidad de cinco años en la entidad.
- **Criterios de exclusión;** no se considera como parte de la población a los trabajadores de la entidad pública que laboran en otras sedes que no sea la Central, a los que tienen menos de 5 años trabajando en la entidad y a los que no pertenecen al régimen de contratación pública, régimen de contratación privada o régimen CAS.

Muestra

Es un grupo de la población que se desea investigar y que se va seleccionar para aplicar la metodología y herramientas para recolectar información. Todo esto en base a la delimitación de la población y teniendo en cuenta el procedimiento de selección.

Para establecer la muestra es necesario conocer la población finita y emplear el cálculo mediante una fórmula que dio como resultado del tamaño de la muestra a 149 trabajadores de una entidad pública, entre el régimen de contratación pública

276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS.

Muestreo

En la muestra se maneja el procedimiento probabilístico; por ello, se tiene que determinar el tamaño y característica de la población para que todos tengan opción a ser elegidos mediante la forma aleatoria simple.

Para Lopez y Roldan (2015), el muestreo aleatorio simple es el más práctico y es una técnica de la estadística inferencial considerada como básica que selecciona las unidades aleatoriamente. También, señala que para la aplicación se debe cumplir con los siguientes requisitos: todas las unidades que conforman el universo cuentan con la misma opción de formar parte de la muestra y toda muestra viable del tamaño que se haya seleccionado, tiene similar posibilidad de establecerse.

Otzen & Manterola (2017) señalan que un estudio que presenta un análisis aleatorio simple, garantiza que todos los individuos que conforman la población tienen la posibilidad de ser seleccionados; esto con la finalidad de ser incluidos como parte del resultado muestral.

Para obtener la cantidad de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 (p \cdot q)}{e^2 + \frac{(Z^2 (p \cdot q))}{N}}$$

N= Universo (242 trabajadores)

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza (1.96 equivale al 95%)

p= Población favorable (0.05 es igual al 5%)

q= Población menos favorable (1-p es igual a 0.95)

e= Margen de error (0.05 es igual al 5%)

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Para Carrasco (2015), la encuesta es una forma de investigar y es aplicada como técnica para recolectar la información con preguntas diseñadas para evaluar las variables de estudio, acorde al contexto y a la realidad. Al respecto, se optó por la encuesta debido a que es una técnica que permite recolectar información para medir las variables de estudio de manera eficaz y rápida. La presente investigación también se desarrolló con la utilización de la encuesta con técnica para el acopio de información, y la cual estará integrada por los cuestionarios de ambas variables llamados también instrumentos.

Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la presente investigación se han empleado distintos tipos de instrumentos que van a permitir cuantificar las variables, así como también combinarse con otras técnicas para la recolección de la información, el cuestionario es un instrumento que contiene preguntas cerradas y/o abiertas plasmadas de manera escrita; y deben ser desarrollados por la persona encuestada. Por ende, el encuestador no puede intervenir.

En la investigación se manejará el cuestionario para la variable Régimen de Contratación y Desempeño Laboral, en la cual se considerará la escala de Likert adecuada a la realidad del objetivo de estudio, con preguntas cerradas. Los instrumentos se aplicarán a la muestra que se eligió del total de la población, donde los encuestados responderán en función a 5 alternativas, marcando una sola respuesta que tiene un puntaje, según la opción seleccionada; para luego evaluar el total de la puntuación de las respuestas de todo el cuestionario a través de niveles y rangos.

A continuación, se muestran las respuestas alternativas de los cuestionarios y los puntajes:

Tabla 2*Respuestas alternativas del cuestionario*

Variables	Alternativas	Puntaje
Régimen de contratación	Nunca	1
	Casi nunca	2
	Algunas veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5

En la variable régimen de contratación el cuestionario contiene 24 ítems, en la cual 8 pertenecen a la dimensión régimen de contratación pública 276, 8 a la dimensión régimen de contratación privada 728 y 8 a la dimensión régimen de contratación CAS.

Tabla 3*Respuestas alternativas del cuestionario*

Variables	Alternativas	Puntaje
Desempeño laboral	Nunca	1
	Casi nunca	2
	Algunas veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5

En la variable desempeño laboral el cuestionario contiene 20 ítems, en la cual 6 pertenecen a la dimensión desempeño interpersonal, 6 a la dimensión desempeño organizacional y 8 a la dimensión desempeño proactivo.

Validez

La validez es el nivel que tiene un instrumento para medir una variable y puede comprobarse mediante el contenido, el criterio y el constructo (Hernández, et al., 2014).

Para Almanasreh, Moles & Chen (2019) la validez del instrumento es la parte

de la investigación más compleja porque desarrolla el procedimiento de los instrumentos que son aplicados en el estudio. Por lo que, son medidos y evaluados por profesionales que conocen del tema, dando su opinión sobre los ítems del cuestionario que se aplicará para valorar la validez del contenido de cada pregunta.

El cuestionario aplicado en la variable Régimen de Contratación y Desempeño Laboral tiene 3 criterios importantes para su validación, estos son: tener: claridad, pertinencia, relevancia.

Certificado de validez

Los certificados para la validación del instrumento que mide las variables fue firmado por 3 expertos de la Universidad César Vallejo.

Tabla 4

Expertos que validaron los instrumentos

N°	Nombres y apellidos del experto	Opinión de aplicabilidad
1	Mg. Cynthia Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
2	Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado	Aplicable
3	Mg. Giovana E. Ruiz Villavicencio	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de contenido de los instrumentos.

Ficha técnica de los instrumentos

Los medios para el acopio de la información de las variables son (02) cuestionarios, uno para cada variable. Por lo cual, el cuestionario de régimen de contratación tiene 24 ítems y el de desempeño laboral 18 ítems. Además, cuenta con una escala valorativa que está conformada por nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Confiabilidad de los instrumentos

Para Quero (2010) un instrumento es confiable dependiendo del propósito de la medición y de las particularidades del mismo. También, posee diferentes maneras al ser medida y estas pueden ser: coeficientes de precisión, estabilidad,

equivalencia y uniformidad, pero todos son esencialmente indicados como varios coeficientes de correlación.

Asimismo, Rodríguez & Lugo (2012) señala que con el Alfa de Cronbach se puede comprobar los resultados de las preguntas que fueron planteadas en el instrumento que se aplicará a la unidad de análisis.

Por ello, se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach que muestra la confiabilidad mediante un nivel y rango, en la cual los ítems del instrumento calculan la variable con homogeneidad. La confiabilidad está dentro del rango 0.75 a 1.00 calculado con el paquete estadístico SPSS.

3.5 Procedimientos

Lo primero que se realizará para recolectar la información es determinar la metodología que se aplicará, teniendo en cuenta la realidad problemática y el objetivo de estudio de dicha investigación, luego se identifica la población y se escoge la muestra. Una vez definida la metodología se establece la técnica y el instrumento para medir la relación entre las variables Régimen de Contratación y Desempeño Laboral.

La información se recolectará mediante 2 cuestionarios revisados por expertos que certificarán su validez antes de ser aplicados. Después de obtener la validación se procederá a encuestar a los trabajadores de la entidad pública bajo el régimen de contratación pública 276, régimen de contratación privada 728 y régimen de contratación CAS. Además, se empleará el Alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad de los instrumentos y el programa SPSS para el cálculo estadístico de los resultados. También, se darán conclusiones y recomendaciones teniendo como referencia los resultados finales.

Para el desarrollo de la investigación se realizarán las coordinaciones respectivas en la institución, con el propósito de que se autorice la aplicación de las encuestas a los trabajadores y se recolecte la información de las variables de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación, la información que se obtendrá con los cuestionarios aplicados se registrará en un Excel para ser procesados en el software SPSS, que

muestra los resultados estadísticos representados en gráficos y tablas. Esto permitirá interpretar y realizar la descripción de los resultados de cada una de las variables de manera ordenada y entendible. Para determinar la asociación de las variables Régimen de Contratación y Desempeño Laboral se utilizará el Rho de Spearman porque serán medidas con una escala ordinal.

La finalidad que tiene el estadígrafo es señalar si existe una relación directa entre las variables de estudio que tengan una medición de escala ordinal, es decir, que la relación sea significativa (Martínez et al., 2009).

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se tomarán en cuenta aspectos éticos que ayudarán a que el estudio se realice de manera adecuada. Por lo que, se solicitará los permisos necesarios a la entidad para recolectar la información mediante la utilización de los instrumentos a los trabajadores, los encuestados participarán de manera voluntaria y las encuestas serán anónimas. Además, la información que se obtendrá es de carácter confidencial y reservado, y no se juzgan los datos obtenidos en el cuestionario.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo (Análisis bivariado)

Tabla 5

Tabla cruzada Régimen de Contratación – Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				
		MALO	REGULAR	BUENO	Total	
Régimen de Contratación	MALO	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1,3%	0,7%	0,0%	2,0%
	REGULAR	Recuento	3	65	5	73
		% del total	2,0%	43,6%	3,4%	49,0%
	BUENO	Recuento	1	21	51	73
		% del total	0,7%	14,1%	34,2%	49,0%
Total		Recuento	6	87	56	149
		% del total	4,0%	58,4%	37,6%	100,0%

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 5 se afirma que cuando la variable Régimen de Contratación se encuentra en un nivel bueno total con un 49.0% y sin embargo la variable Desempeño Laboral también está en un nivel regular total del 58.4%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la variable Régimen de Contratación tiene un nivel bueno, el Desempeño Laboral también tiene un nivel bueno de un 34.2%. Así como también se puede señalar que cuando la variable Régimen de Contratación es de nivel regular, la variable Desempeño Laboral también es de nivel regular en un 43.6%.

Tabla 6*Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación 276 – Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Régimen de Contratación 276	MALO	Recuento	3	1	0	4
		% del total	2,0%	0,7%	0,0%	2,7%
	REGULAR	Recuento	2	64	11	77
		% del total	1,3%	43,0%	7,4%	51,7%
	BUENO	Recuento	1	22	45	68
		% del total	0,7%	14,8%	30,2%	45,6%
Total	Recuento	6	87	56	149	
	% del total	4,0%	58,4%	37,6%	100,0%	

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 6 se afirma que cuando la dimensión Régimen de Contratación 276 se encuentra en un nivel regular total con un 51.7%, sin embargo, la variable Desempeño Laboral también está en un nivel regular total del 58.4%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Régimen de Contratación 276 tiene un nivel regular, el Desempeño Laboral también tiene un nivel regular de un 43.0%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Régimen de Contratación 276 es de nivel bueno, la variable Desempeño Laboral también es de nivel bueno en un 30.2%.

Tabla 7

Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación 728 – Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Régimen de Contratación 728	MALO	Recuento	5	1	0	6
		% del total	3,4%	0,7%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	0	53	3	56
		% del total	0,0%	35,6%	2,0%	37,6%
	BUENO	Recuento	1	33	53	87
		% del total	0,7%	22,1%	35,6%	58,4%
Total	Recuento	6	87	56	149	
	% del total	4,0%	58,4%	37,6%	100,0%	

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 7 se afirma que cuando la dimensión Régimen de Contratación 728 se encuentra en un nivel bueno total con un 58.4%, sin embargo, la variable Desempeño Laboral también está en un nivel regular total del 58.4%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Régimen de Contratación 728 tiene un nivel regular, el Desempeño Laboral también tiene un nivel regular de un 35.6%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Régimen de Contratación 728 es de nivel bueno, la variable Desempeño Laboral también es de nivel bueno en un 35.6%

Tabla 8*Tabla cruzada dimensión Régimen de Contratación CAS – Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Régimen de Contratación 728	MALO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	REGULAR	Recuento	6	56	5	67
		% del total	4,0%	37,6%	3,4%	45,0%
	BUENO	Recuento	0	29	51	80
		% del total	0,0%	19,5%	34,2%	53,7%
Total	Recuento	6	87	56	149	
	% del total	4,0%	58,4%	37,6%	100,0%	

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 8 se afirma que cuando la dimensión Régimen de Contratación CAS se encuentra en un nivel bueno total con un 53.7%, sin embargo, la variable Desempeño Laboral también está en un nivel regular total del 58.4%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Régimen de Contratación CAS tiene un nivel regular, el Desempeño Laboral también tiene un nivel regular de un 37.6%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Régimen de Contratación CAS es de nivel bueno, la variable Desempeño Laboral también es de nivel bueno en un 34.2%.

Tabla 9**Prueba de normalidad***Hipótesis estadística.*

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal

Tabla 10

Prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov de la variable régimen de contratación – la variable desempeño laboral.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Régimen de Contratación	,105	149	,000
Desempeño Laboral	,089	149	,006

Se observa en la Tabla 10 que el valor estadístico obtenido es 0,105 y el valor de significancia obtenido es 0,000, es decir es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que significa que la primera variable no tiene una distribución normal. En el caso de la segunda se observa que el valor estadístico obtenido es 0,089 y el valor de significancia obtenido es 0,006, es decir es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que significa que la segunda variable no tiene una distribución normal. Cabe resaltar que se utilizó la prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov por ser la muestra mayor a 50. Luego de observar los resultados determinamos que sigue una distribución no paramétrica, por ello se empleó la Correlación de Rho de Spearman para la prueba de contrastación de hipótesis.

4.2 Análisis inferencial bivariada

Prueba de hipótesis general

H_0 No Existe relación entre la variable régimen de contratación y desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

H_a Existe relación entre la variable régimen de contratación y desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Tabla 11*Correlación entre Régimen de Contratación – Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Régimen de Contratación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen de Contratación	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,774 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es menor al 0.05 por lo que se procederá a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la variable Régimen de Contratación y la variable Desempeño Laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H0 No Existe relación entre la dimensión régimen de contratación laboral 276 y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Ha Existe relación entre la dimensión régimen de contratación laboral 276 y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Tabla 12

Correlación entre dimensión Régimen de Contratación 276 – Desempeño Laboral

			Régimen de Contratación Laboral 276	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen de Contratación Laboral 276	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,649** ,000
		N	149	149
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,649** ,000	1,000 .
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados se pudo evidenciar un valor de Rho de 0,649 (valor de $p = 0,000$), por lo cual, siendo el p valor inferior al 5 % se procede al rechazo de H0, con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Régimen de Contratación 276 y la variable Desempeño Laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

H0 No Existe relación entre la dimensión régimen de contratación laboral 728 y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Ha Existe relación entre la dimensión régimen de contratación laboral 728 y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Tabla 13

Correlación entre dimensión Régimen de Contratación 728 – Desempeño Laboral

			Régimen de Contratación Laboral 728	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen de Contratación Laboral 728	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De donde se pudo obtener el valor de Rho de 0,703 (valor de $p = 0,000$), por lo que siendo un valor de p que es inferior al 5 % se procedió a rechazar H0, con lo que se concluyó que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Régimen de Contratación 728 y la variable Desempeño Laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

H0 No Existe relación entre la dimensión régimen de contratación CAS y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Ha Existe relación entre la dimensión régimen de contratación CAS y la variable desempeño laboral en una entidad pública, 2021.

Tabla 14

Correlación entre dimensión Régimen de Contratación CAS – Desempeño Laboral

			Régimen de Contratación Laboral CAS	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen de Contratación Laboral CAS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 149	,723** ,000 149
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,723** ,000 60	1,000 . 60

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

De donde se pudo obtener un valor de Rho de 0,723 (valor de $p = 0,000$), por tanto, siendo un valor de p es inferior al 5 % se procedió a rechazar H0, con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Régimen de Contratación CAS y la variable Desempeño Laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación planteó como objetivo general determinar el Régimen de Contratación se relaciona con el nivel de Desempeño Laboral en una entidad pública, 2021; del mismo modo se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Régimen de Contratación, con la variable Desempeño Laboral.

Los fundamentos teóricos consideran que los regímenes de contratación laboral del sector público cuentan con normativas, derechos y obligaciones que la entidad y el trabajador deben de cumplir. Por consiguiente, se caracterizan por la igualdad en los beneficios, permanencia, el nivel de instrucción y el salario equitativo. Además, los trabajadores del sector público según el reglamento de su contrato, pasan por el proceso de selección, capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, sanciones, remuneración e incentivos, desvinculación. Por otro lado, el desempeño laboral está definida como la realización de un conjunto de conductas discrecionales que, de forma general, no forman parte del rol formal y que no son reconocidas directa o explícitamente en los sistemas de compensación.

El desarrollo de la investigación tuvo como justificación los fundamentos teóricos nacionales e internacionales que han permitido establecer como el nivel de desempeño laboral se relaciona con el régimen de contratación de un trabajador en el sector público. De esta manera se amplían los conocimientos para las investigaciones futuras que tengan relación con las variables: Régimen de Contratación y Desempeño Laboral. Asimismo, en la justificación práctica la investigación permitió conocer la relación existente entre los regímenes de contratación y el desempeño laboral en una entidad pública para que la variable que actúa de manera negativa ante el nivel de desempeño de los trabajadores pueda ser controlada. Además, en la justificación metodológica el estudio ha sido realizado teniendo en cuenta los criterios para una investigación, permitiendo identificar las variables del objeto de estudio: Régimen de Contratación y Desempeño Laboral que fueron medidos a través de cuestionarios que determinaron la relación entre las dos variables.

El presente estudio se justificó teóricamente referido a la importancia que tienen las variables, así como los resultados que se brindan como aporte al

conocimiento, la investigación presenta como base de teoría gestión del riesgo relacionadas a formas de como intervenir sobre los desastres que son superiores a la capacidad de los individuos para poder manejarlos, por lo que se necesita intervención gubernamental para el establecimiento y el manejo de la gestión de desastres. Desde el punto de vista en el presente estudio se pretendió utilizar y brindar conocimiento, los cuales son confiables y válidos, para la obtención de información, para demostrar su confiabilidad y se emplee como referencia de otros trabajos de averiguación.

Los cuestionarios que fueron utilizados y han sido preparados para el desarrollo de la investigación, los cuales han sido validados por expertos de la Universidad Cesar Vallejo y asesores externos con una calificación de aplicable y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.947 para el cuestionario de Régimen de Contratación y 0.943 para el cuestionario de Desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los encuestados califican el Régimen de Contratación como en un nivel regular en un 43.6%, pero por otra parte se tiene un grupo que lo califica de nivel bueno en un 34.2%, situación que debe ser tomada en cuenta por las autoridades de la entidad. Por otro lado, se tiene que estos mismos encuestados indican que también es de nivel regular al Desempeño laboral en un 43.6% y solo un 34.2% califica que se desarrolla en un nivel bueno.

Por otro lado, efectuó el análisis descriptivo por dimensiones de la variable Políticas de riesgos, donde los resultados de la dimensión "*Régimen de contratación 276*", de donde el 43,0 % de los encuestados perciben de nivel regular en esta dimensión y el 30,2 % lo considera de nivel bueno. Los resultados de la dimensión "*Régimen de contratación 728*", de donde el 35,6 % de los encuestados perciben de nivel bueno en esta dimensión y el 35,6 % lo considera de nivel regular. Los resultados de la dimensión "*Régimen de contratación CAS*", de donde el 37,6 % de los encuestados perciben de nivel regular en esta dimensión y el 34,2 % lo considera de nivel bueno.

La lectura de estos resultados obtenidos permite determinar la existencia de una relación entre estas variables; resultado que fue contrastado con la prueba de la estadística Rho de Spearman ($Rho=0.774$, Sig. Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que permite afirmar de fehaciente que existe una relación directa entre estas dos

variables Régimen de Contratación y Desempeño Laboral. Estos resultados son muy similares a los que se obtuvieron de Carbajal (2018), quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.763$, Sig. Bilateral), así mismo estos resultados son cercanos también al obtenido por Cepeda (2017), quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.875$, Sig. Bilateral), en esa misma línea resultados cercanos a Vilema (2018) quien también en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.779$, Sig. Bilateral), sin embargo resultados menores a los obtenidos por Ubilluz (2021) quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.969$, Sig. Bilateral). Sin embargo, los resultados obtenidos en la presente investigación son mayores a los obtenidos por Ruiz (2019) quien también en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.592$, Sig. Bilateral).

Montes (2020) consideró en sus resultados que el 47.7% de los encuestados considera al régimen de contratación en un nivel malo y por otro lado Clark (2017), encontró que de 106 trabajadores que formaron parte de la muestra de estudio el 65% considera que el régimen de contratación influye en el desempeño laboral, de forma similar Rosado (2021), encontró en sus resultados que 90 trabajadores que formaron parte de la muestra de estudio consideraron que el régimen de contratación no se ajusta a su realidad. Por otro lado Zans (2017) y Zevallos (2019) concluyeron en su investigación que es importante contar con una gestión de talento humano en cuanto a regímenes de contratación, que permita colocar a los trabajadores en los puestos de acuerdo a las necesidades y competencias, estos resultados obtenidos son muy similares a los de la presente investigación debido a que la clasificación por parte de muestra de estudio considerar a los regímenes de contratación desde un punto de vista descriptivo en sus dimensiones, en un nivel regular entre el 35% y 45%. En conclusión, podríamos afirmar que se tiene la evidencia empírica suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones del Régimen de Contratación y el nivel de Desempeño Laboral, así mismo se tiene evidencia suficiente para el análisis descriptivo que se ha desarrollado.

VI. CONCLUSIONES

En relación a los resultados de esta presente investigación, en base a la información que fue reunida de los encuestados en la entidad pública, se obtienen las siguientes conclusiones:

El estudio de investigación presente ha determinado que existe una correlación moderada $Rho = 0.774^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre el Régimen de Contratación y el nivel de Desempeño Laboral. Así mismo el Régimen de Contratación fue percibido en un nivel regular del 43.6% por parte de los encuestados y de la misma forma el 43.6% manifiesta que el nivel de Desempeño Laboral se desarrolla en un nivel regular. Por lo tanto, al observar los datos de correlación y significancia, se pudo determinar que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.649^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Régimen de Contratación 276 y la variable Desempeño Laboral, en una entidad pública, 2021.

Se identificó que existe una correlación significativa $Rho = 0.703^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Régimen de Contratación 728 y la variable Desempeño Laboral, en una entidad pública, 2021.

Se identificó que existe una correlación significativa $Rho = 0.723^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Régimen de Contratación CAS y la variable Desempeño Laboral, en una entidad pública, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos en función de las variables de estudio, se recomienda tener más énfasis en las actividades relacionadas respecto a los beneficios, evaluaciones y capacitaciones, los cuales tienen que estar relacionados estrictamente con el Desempeño Laboral básicamente como es el caso principalmente en la cooperación y eficiencia, sobre todo en el corto plazo de acuerdo a los hallazgos encontrados.

Respecto a la primera dimensión se recomienda una revisión constante de la problemática que se presenta la interior de la entidad, en el sentido que se involucre más a los trabajadores, en una posición de compromiso con la institución de forma personal y no por su condición laboral.

Respecto a la segunda dimensión, en esa misma línea respecto a lo mencionado anteriormente, es importante que se desarrolle en el personal bajo esta condición laboral cooperación, participación y comunicación respecto al desarrollo de labores y respecto a las relaciones laborales con los trabajadores que pertenecen a otras modalidades de contratación.

Finalmente, es importante la unificación de los regímenes laborales a fin de que los trabajadores de régimen de contratación CAS, no se sientan marginados respecto a su condición de contratación, beneficios laborales y sobre los aspectos de beneficios remunerativos, en el sentido de percibir la falta de igualdad en el reconocimiento a las labores realizadas bajo los criterios mencionados anteriormente.

REFERENCIAS

- Actualidad laboral. (2021). *Servir: ¿Cuáles son los beneficios de los servidores nombrados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276?*
<https://actualidadlaboral.com/servir-cuales-son-los-beneficios-de-los-servidores-nombrados-bajo-el-regimen-del-decreto-legislativo-276/#:~:text=El%20Decreto%20Legislativo%20276%2C%20adem%C3%A1s,se%20vinculan%20bajo%20dicho%20r%C3%A9gimen.>
- Almanasreh, E., Moles, M., & Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy. Science direct.* 15(2). 214-221.
<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>
- Arias, G. (2006). *El proyecto de investigación. Inducción a la metodología científica.* (6ª ed.). Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Avendaño, P. (2006). *Introducción a la investigación antropológica en actividad, física, deporte y salud.* Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela.
- Ávila, M. (2020). *El contrato de trabajo en el régimen de contratación privada.* OTASS. Alerta legal 49.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica de Administración.* 7(1), 54 - 60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boza, Manjarrez & Mendoza. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad.* 12(1). 359-365.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica.* Editorial San Marcos.

- Carbajal, k. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J., Repullo L. y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten primaria*. 31(8). 527-538.
- Casquete de Prado, C. (2014). *La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/266/TFG000105.pdf?sequence=1>
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Perú: Universidad del Pacífico. <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio UANL. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª Ed.). Bogotá: McGraw Hill
- Chinchay, M. (2019). *Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un*

Colegio de Chosica, Lima 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30881/Chinchay_HMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Choquecondo, E. (2019). *Engagement en el trabajo y su influencia en los comportamientos proactivos de los empleados de una empresa privada de transporte*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10512/PSchmaey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código Sustantivo del Trabajo de 2021. (2021, 19 de setiembre). Diario oficial N° 51802. Colombia.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Coleman, V. y Borman, W. (2000). *Investigar la estructura subyacente del dominio de rendimiento de ciudadanía*. Editorial Trillas.

Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México Universidad de Morelos, facultad de Ciencias administrativas.

Gómez, M. (2008). *Metodología de la investigación*. México: Brujas.

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3th ed.). México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE C.V.

https://www.academia.edu/31335449/Calidad_Total_y_Productividad_Humberto_Gutierrez_Pulido_MC_Graw_Hill_Ed3_2_

Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Indiana, EEUU: Autor House

Hayslett, H. & Murphy, P. (2016). *Statistics*. London: Elsevier Science

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Lévano, M. (2017). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del Grupo Volkswagen Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/31114/tesis%20miguel%20corregido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 789 de 2002. (2002, 27 de diciembre). Congreso de la República. Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6778

Ley 27658, Marco de la Modernización de la Gestión del Estado DE 2002. (2002, 30 de enero). Congreso de la República. Diario El peruano. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Ley 30057, Ley del Servicio Civil de 2014. (2014, 13 de junio https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG_30057_GDC.pdf

Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público de 2021. (2021, 09 de marzo). Congreso de la República. Diario El peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1>

Lopez, P. y Roldan, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1ª ed.). España: Creative commons.

Maquera, H. (2020). Ley que permite la incorporación al régimen laboral del D.L. 728 o 276 según corresponda a los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen CAS. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06178-20200909.pdf

Martínez, R. et al. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de

spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). Los contratos de trabajo. Modalidades e incentivos. España. <https://www.mites.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>

Montes, J. (2020). *La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50294/Montes_AJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, R. (2014). The correlation coefficient of the spearman ranges characterization. *Revista de Ciencias Médicas*. 8(2). 1-20.

Orús, M. (2015). *Social Science Research Design and Statistics*. USA: Editorial Watertree Press.

Orlandoni Merli, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 12(2), 243–247.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*. 1(35). 227-232.

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos. revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. 12(2). 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

R&C Consulting (2017). *¿Cuáles son los regímenes de contratación pública?* <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

Rodríguez, C. & Lugo, L. (2012). Validity and reliability of Tinetti Scale for Colombian people. *Revista Colombiana de Reumatología*. 19(4). 218-233.

Roque, D. y Yana, G. (2019). *Relación de la motivación laboral con la calidad de*

servicio en la Clínica Pulso Corporación Médica S.R.L., de Arequipa 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9683/RIropadz%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rosado, A. (2021). *Relación entre los regímenes de contratación pública de los decretos legislativos N° 276 y N° 1057 y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucarpata (Arequipa), 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. RepositorioUCSM.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/10913/A6.2215.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría, (32), pp. 54-82.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

Szmidy, E. & Kacprzyk, J. (2010). The Spearman Rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets. In Intelligent System (IS), 2010 5Th IEEE International Conference, 2010. 276-280.

Ubilluz, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos.* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32893/1/120%20GTH.pdf>

- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de Codiempaques del Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zevallos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de Cerámicas Mattaz Zevallos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: RÉGIMEN DE CONTRATACION DISEÑO		
			METODOLOGICO		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cómo el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021?	Determinar el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Existe relación entre el régimen de contratación y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Régimen de Contratación Pública 276	Selección Beneficios Evaluación Capacitación	Tipo de Investigación: Básica
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS			
¿Cómo el régimen de contratación CAS se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021?	Establecer el régimen de contratación CAS se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Existe relación entre el régimen de contratación CAS y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Régimen de Contratación Privada 728	Selección Beneficios Evaluación Capacitación	Diseño de Investigación: No experimental Transversal
¿Cómo el régimen de contratación pública 276 se relaciona con el nivel de desempeño laboral una entidad pública, 2021?	Establecer el régimen de contratación pública 276 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Existe relación entre el régimen de contratación pública 276 y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021	Régimen de Contratación CAS	Selección Beneficios Evaluación Capacitación	
¿Cómo el régimen de contratación pública 728 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021?	Establecer el régimen de contratación privada 728 se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	Existe relación entre el régimen de contratación privada 728 y el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021.	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	Nivel de investigación
			Desempeño interpersonal	Cooperación Participación Comunicación	Descriptivo correlacional
			Desempeño Organizacional	Compromiso de la organización Compromiso de las normas internas	
			Desempeño proactivo	Cooperación Eficiencia	

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Régimen de Contratación	El sistema de gestión de personas que trabajan en el estado, responde a la organización y procesos de gestión de servidores de los tres regímenes laborales generales, es decir los servidores públicos se constituyen servicio hacia los ciudadanos (SERVIR, 2013).	La variable Régimen de contratación será operacionalizada a través de las dimensiones: Régimen de Contratación Publica 276, Régimen de Contratación Privada 728, Régimen de Contratación CAS.	Régimen de Contratación Pública 276	Selección	1 - 2	Ordinal El inventario está compuesto por 24 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Beneficios	3 - 4	
				Evaluación	5 - 6	
				Capacitación	7 - 8	
			Régimen de Contratación Privada 728	Selección	9 - 10	
				Beneficios	11 - 12	
				Evaluación	13 - 14	
			Régimen de Contratación CAS	Capacitación	15 - 16	
				Contratación	17 - 18	
				Beneficios	19 - 20	
			Evaluación	21 - 22		
			Capacitación	23 - 24		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño Laboral	Según Coleman y Borman (2000), el desempeño laboral se define como la realización de un conjunto de conductas discrecionales que, generalmente, no forman parte del rol formal y que no son reconocidas directa o explícitamente en los sistemas de compensación.	La variable Desempeño Laboral, será operacionalizada a través de las dimensiones: Desempeño interpersonal, Desempeño organizacional, Desempeño proactivo	Desempeño interpersonal	Cooperación	1 - 2	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Participación	3 - 4	
				Comunicación	5 - 6	
			Desempeño organizacional	Compromiso de la organización	7 - 8 - 9	
				Compromiso de las normas internas	10 - 11 - 12	
				Desempeño proactivo	Cooperación	
Eficiencia.	17 - 18 - 19 - 20					



Instrumentos de recolección de datos

EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	El concurso público de méritos es obligatorio para llegar a la carrera administrativa					
2	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación 276 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.					
3	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación 276.					
4	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 276.					
5	El personal de del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.					
6	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.					
7	El personal de del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.					
8	El personal de del régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.					
9	El personal bajo el régimen de contratación privada 728 es seleccionado y contratado según sus méritos y capacidades.					
10	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación privada 728 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.					
11	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 728.					
12	El personal de del régimen de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.					
13	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen.					
14	El personal de del régimen privado de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.					
15	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.					
16	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes.					
17	El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.					
18	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.					
19	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.					
20	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS					
21	El personal de del régimen privado de contratación CAS es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.					
22	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen.					
23	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.					
24	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes.					

Gracias por completar el cuestionario.



DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = Algunas Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	La cooperación entre compañeros de trabajo es de manera desinteresada.					
2	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo.					
3	Se mantiene a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
4	Existe participación con todos los compañeros de trabajo.					
5	Existe preocupación por hacer cosas que benefician a otros compañeros de trabajo.					
6	Existe comunicación responsable en todas las reuniones y actividades de trabajo.					
7	Se trata de resolver todos los problemas que se presentan en la entidad.					
8	Existe apoyo a los objetivos establecidos por la entidad.					
9	Existe honestidad en lo que tiene que ver con desarrollo del trabajo.					
10	La actitud es positiva con respecto al trabajo que se realiza en la entidad.					
11	Las condiciones de trabajo están sujetas a las normas legales.					
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas asignadas.					
13	Existe participación responsable en la entidad.					
14	Existe compromiso con los fines de la entidad.					
15	Existe un comportamiento proactivo en beneficio de la institución.					
16	Se promueve y se ejerce la defensa de la entidad ante terceros.					
17	Existe entusiasmo y persistencia en el trabajo.					
18	El personal se esfuerza voluntariamente más de lo que se pide en el trabajo.					
19	Existe voluntad para hacer tareas que no son parte de que se asigna.					
20	Se trabaja duro y esfuerza en comparación de los que se espera.					

Gracias por completar el cuestionario.

Validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mg. Cynthia Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de postgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, aula 25, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

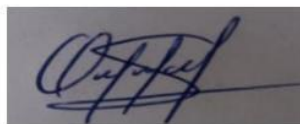
El título del proyecto de investigación es: "EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
SALINAS PÉREZ, EVELYN ELIZABETH
D.N.I: 42282560



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El régimen de Contratación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: Régimen de Contratación Pública 276														
1	El concurso público de méritos es obligatorio para llegar a la carrera administrativa.	X				X				X				
2	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación 276 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.	X				X				X				
3	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación 276.	X				X				X				
4	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 276.	X				X				X				
5	El personal de del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	X				X				X				
6	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal.	X				X				X				
7	El personal de del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	X				X				X				
8	El personal de del régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes.	X				X				X				
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: Régimen de Contratación Privada 728														
9	El personal bajo el régimen de contratación privada 728 es seleccionado y contratado según sus méritos y capacidades.	X				X				X				
10	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación privada 728 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.	X				X				X				
11	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 728.	X				X				X				
12	El personal de del régimen de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	X				X				X				
13	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen.	X				X				X				
14	El personal de del régimen privado de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	X				X				X				
15	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	X				X				X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes.	X			X			X					
Nº	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 3: Régimen de Contratación CAS												
17	El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso público.	X			X			X					
18	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones.	X			X			X					
19	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS.	X			X			X					
20	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS.	X			X			X					
21	El personal de del régimen privado de contratación CAS es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.	X			X			X					
22	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen.	X			X			X					
23	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	X			X			X					
24	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes.	X			X			X					

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validado Mg: Cinthy Virginia Soto Hidalgo DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente metodóloga

09 de diciembre de 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

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño interpersonal													
1	La cooperación entre compañeros de trabajo es de manera desinteresada.	X				X				X				
2	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo.	X				X				X				
3	Se mantiene a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.	X				X				X				
4	Existe participación con todos los compañeros de trabajo.	X				X				X				
5	Existe preocupación por hacer cosas que benefician a otros compañeros de trabajo.	X				X				X				
6	Existe comunicación responsable en todas las reuniones y actividades de trabajo.	X				X				X				
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: Desempeño organizacional													
7	Se trata de resolver todos los problemas que se presentan en la entidad.	X				X				X				
8	Existe apoyo a los objetivos establecidos por la entidad.	X				X				X				
9	Existe honestidad en lo que tiene que ver con desarrollo del trabajo.	X								X				
10	La actitud es positiva con respecto al trabajo que se realiza en la entidad.	X				X				X				
11	Las condiciones de trabajo están sujetas a las normas legales.	X				X				X				
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas asignadas.	X				X				X				
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 3: Desempeño proactivo													
13	Existe participación responsable en la entidad.	X				X				X				
14	Existe compromiso con los fines de la entidad.	X				X				X				
15	Existe un comportamiento proactivo en beneficio de la institución.	X				X				X				
16	Se promueve y se ejerce la defensa de la entidad ante terceros.	X				X				X				
17	Existe entusiasmo y persistencia en el trabajo.	X				X				X				
18	El personal se esfuerza voluntariamente más de lo que se pide en el trabajo.	X				X				X				
19	Existe voluntad para hacer tareas que no son parte de que se asigna.	X				X				X				
20	Se trabaja duro y esfuerza en comparación de lo que se espera.	X				X				X				

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Cinthya Virginia Soto Hidalgo DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

09 de diciembre de 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

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de postgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, aula 25, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

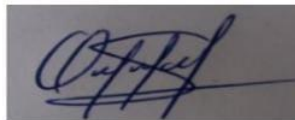
El título del proyecto de investigación es: "EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
SALINAS PÉREZ, EVELYN ELIZABETH
D.N.I: 42282560

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El régimen de Contratación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A
DIMENSIÓN 1: Régimen de Contratación Pública 276													
1	El concurso público de méritos es obligatorio para llegar a la carrera administrativa				X				X				X
2	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación 276 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones				X				X				X
3	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación 276				X				X				X
4	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 276				X				X				X
5	El personal de del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X
6	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal				X				X				X
7	El personal de del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades				X				X				X
8	El personal de del régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes				X				X				X
DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 2: Régimen de Contratación Privada 728													
9	El personal bajo el régimen de contratación privada 728 es seleccionado y contratado según sus méritos y capacidades				X				X				X
10	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación privada 728 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones				X				X				X
11	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 728				X				X				X
12	El personal de del régimen de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X
13	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen				X				X				X
14	El personal de del régimen privado de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X
15	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan				X				X				X



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D		D	A
	DIMENSIÓN 1: Desempeño interpersonal												
1	La cooperación entre compañeros de trabajo es de manera desinteresada.				X			X					X
2	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo				X			X					X
3	Se mantiene a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.				X			X					X
4	Existe participación con todos los compañeros de trabajo.				X			X					X
5	Existe preocupación por hacer cosas que benefician a otros compañeros de trabajo				X			X					X
6	Existe comunicación responsable en todas las reuniones y actividades de trabajo				X			X					X
	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 2: Desempeño organizacional												
7	Se trata de resolver todos los problemas que se presentan en la entidad				X			X					X
8	Existe apoyo a los objetivos establecidos por la entidad				X			X					X
9	Existe honestidad en lo que tiene que ver con desarrollo del trabajo				X			X					X
10	La actitud es positiva con respecto al trabajo que se realiza en la entidad				X			X					X
11	Las condiciones de trabajo están sujetas a las normas legales				X			X					X
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas asignadas				X			X					X
	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 3: Desempeño proactivo												
13	Existe participación responsable en la entidad				X			X					X
14	Existe compromiso con los fines de la entidad				X			X					X
15	Existe un comportamiento proactivo en beneficio de la institución				X			X					X
16	Se promueve y se ejerce la defensa de la entidad ante terceros.				X			X					X
17	Existe entusiasmo y persistencia en el trabajo				X			X					X
18	El personal se esfuerza voluntariamente más de lo que se pide en el trabajo				X			X					X
19	Existe voluntad para hacer tareas que no son parte de que se asigna				X			X					X
20	Se trabaja duro y esfuerza en comparación de los que se espera				X			X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado. DNI25747772

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - Experto Teórico

14 de diciembre 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

Firma del Experto Informante.

Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mg. Giovana Edith Ruiz Villavicencio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de postgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, aula 25, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: "EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
SALINAS PÉREZ, EVELYN ELIZABETH
D.N.I: 42282560



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El régimen de Contratación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Régimen de Contratación Pública 276													
1	El concurso público de méritos es obligatorio para llegar a la carrera administrativa				X				X				X	
2	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación 276 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones				X				X				X	
3	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación 276				X				X				X	
4	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 276				X				X				X	
5	El personal de del régimen de contratación 276 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X	
6	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal				X				X				X	
7	El personal de del régimen de contratación 276 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades				X				X				X	
8	El personal de del régimen de contratación 276 recibe capacitaciones constantes				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Régimen de Contratación Privada 728													
9	El personal bajo el régimen de contratación privada 728 es seleccionado y contratado según sus méritos y capacidades				X				X				X	
10	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación privada 728 al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones				X				X				X	
11	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación 728				X				X				X	
12	El personal de del régimen de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X	
13	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen				X				X				X	
14	El personal de del régimen privado de contratación 728 es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X	



15	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades				X				X				X
16	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes				X				X				X
Nº	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 3: Régimen de Contratación CAS												
17	El personal bajo el régimen de contratación CAS es seleccionado a través de una convocatoria por concurso publica				X				X				X
18	Los grupos ocupacionales bajo el régimen de contratación CAS al ser clasificados ayudan a mejorar la distribución de las funciones				X				X				X
19	Se sienten incentivos con los beneficios económicos bajo el régimen de contratación CAS				X				X				X
20	Se está de acuerdo con los beneficios bajo el régimen de contratación CAS				X				X				X
21	El personal de del régimen privado de contratación CAS es evaluado con frecuencia en el desempeño de las actividades que realiza.				X				X				X
22	La evaluación de desempeño de las actividades, son valoradas con la finalidad de mejorar las competencias del personal en este régimen				X				X				X
23	El personal de del régimen privado de contratación 728 cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades				X				X				X
24	El personal de del régimen privado de contratación 728 recibe capacitaciones constantes				X				X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Giovana Edith Ruiz Villavicencio** **DNI:09809746**

Especialidad del validador: **Experto en Metodología - Temático**

11.dediciembre del 2021

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño interpersonal													
1	La cooperación entre compañeros de trabajo es de manera desinteresada.				X				X				X	
2	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo				X				X				X	
3	Se mantiene a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.				X				X				X	
4	Existe participación con todos los compañeros de trabajo.				X				X				X	
5	Existe preocupación por hacer cosas que benefician a otros compañeros de trabajo				X				X				X	
6	Existe comunicación responsable en todas las reuniones y actividades de trabajo				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: Desempeño organizacional													
7	Se trata de resolver todos los problemas que se presentan en la entidad				X				X				X	
8	Existe apoyo a los objetivos establecidos por la entidad				X				X				X	
9	Existe honestidad en lo que tiene que ver con desarrollo del trabajo				X				X				X	
10	La actitud es positiva con respecto al trabajo que se realiza en la entidad				X				X				X	
11	Las condiciones de trabajo están sujetas a las normas legales				X				X				X	
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas asignadas				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 3: Desempeño proactivo													
13	Existe participación responsable en la entidad				X				X				X	
14	Existe compromiso con los fines de la entidad				X				X				X	
15	Existe un comportamiento proactivo en beneficio de la institución				X				X				X	
16	Se promueve y se ejerce la defensa de la entidad ante terceros.				X				X				X	
17	Existe entusiasmo y persistencia en el trabajo				X				X				X	
18	El personal se esfuerza voluntariamente más de lo que se pide en el trabajo				X				X				X	
19	Existe voluntad para hacer tareas que no son parte de que se asigna				X				X				X	
20	Se trabaja duro y esfuerza en comparación de los que se espera				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Giovana Edith Ruiz Villavicencio DNI:09809746

Especialidad del validador: ... Experto en Metodología - Temático

11 de diciembre 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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Fórmula para la muestra

$$n = \frac{Z^2 (p^*q)}{e^2 + \frac{(Z^2 (p^*q))}{N}}$$

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: **5%**

Nivel de confianza: **95%**

Poblacion: **242**

Tamaño de muestra: **149**

Prueba de confiabilidad

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

PRUEBA DE CONFIABILIDAD VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	24

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.947 de confiabilidad del instrumento de la variable Régimen de Contratación, que se aplicó a 25 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 149 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

VARIABLE 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.943 de confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño Laboral, que se aplicó a 25 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 149 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.