



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Victor Fernando, Quijandria Izquierdo (orcid.org/ [0000-0002-8710-7833](https://orcid.org/0000-0002-8710-7833))

**ASESOR:**

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/ [0000-0003-4010-3517](https://orcid.org/0000-0003-4010-3517))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

**LIMA-PERÚ  
2022**

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi madre a Luz y mis hijos por ser siempre una permanente fuente de motivación en favor de la ciencia y la investigación.

### **Agradecimiento**

A mis profesores por compartir sus experiencias y enseñanzas y su ayuda para mejorar.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                     | iii  |
| Índice de contenidos                               | iv   |
| Índice de tablas                                   | v    |
| Índice de figuras                                  | vi   |
| Resumen  | vii  |
| Abstract   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN                                    | 9    |
| II. MARCO TEÓRICO                                  | 12   |
| III. METODOLOGÍA                                   | 22   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                | 22   |
| Tipo de investigación                              | 22   |
| 3.1.2 Diseño de investigación                      | 22   |
| 3.2 Variables y operacionalización                 | 23   |
| 3.2.1 Definición conceptual                        | 23   |
| 3.2.2 Definición operacional                       | 23   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo                  | 24   |
| 3.3.1 Población                                    | 24   |
| 3.3.2 Muestra                                      | 24   |
| 3.3.3 Muestreo                                     | 24   |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 25   |
| 3.4.1 Técnica                                      | 25   |
| 3.4.2 Instrumento                                  | 25   |
| 3.4.3 Validez                                      | 25   |
| 3.4.4 Confiabilidad                                | 27   |
| 3.5 Procedimientos                                 | 28   |
| 3.6 Método de Análisis de Datos                    | 28   |
| 3.7 Aspectos Éticos                                | 29   |
| IV. RESULTADOS                                     | 30   |
| V. DISCUSIÓN                                       | 42   |
| VI. CONCLUSIONES                                   | 44   |

|  |    |
|--|----|
| VII. RECOMENDACIONES   | 45 |
| REFERENCIAS  | 47 |
| ANEXOS   |    |
| Anexo N° 1 : Matriz de Consistencia  | 52 |
| Anexo N° 2 : Operacionalización de variables   | 53 |
| Anexo N° 3 : Instrumentos de recolección de datos  | 54 |
| Anexo N° 4 : Certificado de validez de contenidos  | 60 |
| INDICE DE TABLAS   |    |
| Tabla 1 : Validez del contenido mediante juicio de expertos  | 25 |
| Tabla 2 : Interpretación de valores Alfa de Cronbach   | 27 |
| Tabla 3 : Prueba de confiabilidad de Régimen Especial de<br>Contratación Administrativa de Servicios               | 27 |
| Tabla 4 : Prueba de confiabilidad de Rendimiento del Personal<br>Administrativo                                    | 28 |
| Tabla 5 : Nivel de Dimensión Régimen Laboral   | 30 |
| Tabla 6 : Nivel de Dimensión Beneficios Sociales   | 31 |
| Tabla 7 : Nivel de Dimensión Remuneración  | 32 |
| Tabla 8 : Nivel de Dimensión Rendimiento de Tarea  | 33 |
| Tabla 9 : Nivel de Dimensión Comportamiento<br>Contraproducente  | 34 |
| Tabla 10 : Nivel de Dimensión Rendimiento en el Contexto   | 35 |
| Tabla 11 : Variable Independiente (1) Régimen Especial de<br>Contratación Administrativa de Servicios              | 36 |
| Tabla 12 : Variable Dependiente (2): Rendimiento del Personal  | 37 |
| Tabla 13 : Prueba de Correlación entre el Régimen Laboral y el<br>Rendimiento del personal Administrativo          | 38 |
| Tabla 14 : Prueba de Correlación entre Beneficios Sociales y el<br>Rendimiento del personal Administrativo         | 39 |
| Tabla 15 : Prueba de Correlación entre el Remuneración y el<br>Rendimiento del personal Administrativo             | 40 |
| Tabla 16 : Prueba de Correlación de Variables de Régimen<br>Especial CAS y Rendimiento del personal Administrativo | 43 |

## INDICE DE FIGURAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Nivel de Dimensión Régimen Laboral   | 30 |
| Figura 2 | Nivel de Dimensión Beneficios Sociales   | 31 |
| Figura 3 | Nivel de Dimensión Remuneración  | 32 |
| Figura 4 | Nivel de Dimensión Rendimiento de Tarea  | 33 |
| Figura 5 | Nivel de Dimensión Comportamiento<br>Contraproducente                                      | 34 |
| Figura 6 | Nivel de Dimensión Rendimiento en el Contexto  | 35 |
| Figura 7 | Variable Independiente (1) Régimen Especial de<br>Contratación Administrativa de Servicios | 36 |
| Figura 8 | Variable Dependiente (2): Rendimiento del Personal   | 37 |

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022” se planteó como un problema cuyo inicio tuvo como objetivo establecer si existía una relación entre ambas variables. Decidimos darle un enfoque cualitativo, con diseño tipo básico, no experimental, es decir no íbamos a manipular variables, solo en la observación de los fenómenos en su contexto natural y posteriormente analizarlos y de nivel correlacional simple. Se consideró una muestra de 157 trabajadores ente hombres y mujeres, fueron encuestados de manera virtual por las restricciones del estado de emergencia por la pandemia. La investigación dio como resultado en la relación de variables con la correlación de Spearman, para ambas variables se obtuvo un valor significativo por ser menor a (0.05) y el coeficiente de correlación ( $Rho=0.794$ ) obteniendo una correlación positiva alta, señalando que la primera variable se relaciona en un nivel alto con la segunda variable.

**Palabras clave:** Régimen especial de contratación administrativa de servicios, mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital.

## **Abstract**

The present investigation entitled "Special regime for administrative contracting of services and the improvement of the performance of the administrative staff of a hospital in Ica 2022" was presented as a problem whose beginning had the objective of establishing if there was a relationship between both variables. We decided to give it a qualitative approach, with a basic type design, not experimental, that is, we were not going to manipulate variables, only in the observation of the phenomena in their natural context and later analyze them and at a simple correlational level. A sample of 157 workers between men and women was considered, they were surveyed virtually due to the restrictions of the state of emergency due to the pandemic. The investigation resulted in the relationship of variables with Spearman's correlation, for both variables a significant value was obtained for being less than (0.05) and the correlation coefficient ( $Rho = 0.794$ ) obtaining a high positive correlation, indicating that the The first variable is related at a high level to the second variable.

**Keywords:** Special regime for administrative contracting of services, improvement of the performance of the administrative staff of a hospital.



## I. INTRODUCCIÓN

No se puede reformar o modernizar el estado, si en el interior de su estructura laboral existe aproximadamente 20% de personal trabajando en condiciones adversas y desiguales frente a otros pares que desarrollan el mismo trabajo, sin poder acceder a un ascenso o una mejora económica, a un aguinaldo por navidad o fiestas patrias, como si fueran empleados de segundo o tercer orden Solo por pertenecer a una modalidad de contrato CAS. Con esta premisa, se han realizado diversas investigaciones por organismos públicos y privados buscando una solución a este problema pues es la causa por la cual el rendimiento del personal administrativo del sector público y esencialmente en salud es crítico, por ello es que inicio este trabajo de investigación.

El Estado peruano tiene como modalidad de contratación laboral aparte del régimen 276 y régimen 728 y el controvertido DL 1057 (CAS) que se aplica mediante su reglamento DS 075-2008 cuya vigencia es de junio del 2008, cuya existencia ha generado últimamente serios desacuerdos institucionales. Posteriormente dada su naturaleza ambigua e inequitativa la Ley 29849, decide reivindicarla en marzo del 2012, resolviendo la eliminación progresiva de este régimen DL 1057, concediendo algunos derechos laborales, pero manteniendo la desigualdad respecto a la ley 276 y 728, ley de. La ley 31131, que dispone erradicar los contratos CAS en el sector público.

Esto ha traído como consecuencia una gran incertidumbre para cerca de 274,000 trabajadores CAS de un universo de un millón y medio de trabajadores públicos, R Herrera (2018) a nivel nacional y distribuidos dentro de diversas entidades públicas, y con mayor riesgo para los trabajadores públicos del sector salud, por las restricciones nacionales de salud.

Esto si bien es cierto es un tema de carácter legal y jurídico tiene una severa influencia en el ámbito laboral que incide directamente sobre el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022, generando un descontento y motivación para el personal administrativo que se encuentra en esta situación laboral y adicionalmente afecta la eficiencia en el servicio administrativo base de la

atención asistencial. La naturaleza de los contratos CAS inicialmente fueron determinados y podían ser extinguidos solo al vencimiento del mismo, cuya naturaleza era similar al contrato de locación de servicios.

El presente estudio, busca determinar si efectivamente esta modalidad de contrato CAS incidía o no en el mejoramiento del rendimiento del personal en los hospitales y especialmente en uno de Ica al año 2022.

Dentro de los problemas específicos, con el presente estudio se pretende establecer si la relación directa con la primera variable del régimen CAS y la otra variable del mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Adicionalmente determinar qué relación tiene la contratación del régimen CAS de un hospital de Ica 2022. Además, determinar cuál es la relación que tiene la contratación administrativa directa con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

Por esta razón la investigación realizada se justifica, porque con ella se podrá demostrar si el régimen CAS incide desfavorablemente sobre el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022 e incentivar a una calidad de servicios laborales en favor de los usuarios y pacientes en el área de salud a través de la adecuación de la primacía de la realidad en el DL 1057, que permita equiparar la prestación de servicio laboral administrativo público.

El propósito del presente estudio es contribuir conjuntamente a las sendas investigaciones similares realizadas en este aspecto y que coadyuven a que se puedan modificar las condiciones laborales en favor de una igualdad que fortalezca la complacencia del usuario de salud dentro del servicio de salud pública.

Respecto a usuarios y pacientes hospitalarios, puedan recibir una atención uniforme y de calidad, sin que medien diferencias excluyentes que dividan y desnaturalicen un servicio que es básico en una sociedad del siglo XXI. Dentro de los objetivos, se precisa como objetivo general, verificar si existe relación entre el régimen CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022 y como objetivo específico, analizar cómo se relaciona el régimen CAS con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Comprobar si efectivamente existiera o quizás no, relación

entre ambas variables. Adicionalmente, confirmar la relación existente entre el régimen CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Para los efectos se han formulado las siguientes teorías, hipótesis general; para determinar si existiera una correspondencia entre el régimen CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Y las siguientes hipótesis específicas; el régimen CAS tiene relación se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Existe una relación entre el régimen CAS que se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Existe una relación significativa entre el régimen CAS que se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se tomó en consideración diversas precedentes de investigación científica relacionados al problema laboral CAS, que limita e impide modernizar al Estado, dentro de los cuales destaca la diferencia entre el régimen laboral CAS DL 1057, con los regímenes 276 y 728 que inciden sobre el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022, para lo cual trataremos de revelar cuales son los principales obstáculos. Para este propósito nos ayudaremos con diversos estudios relacionados con el tema. Entre los que destacan, la propuesta de Martínez (2018) quien realizó una investigación titulada “Inconstitucionalidad de la ley que elimina el régimen CAS”, el propósito fue determinar Si es o no pertinente el criterio del Tribunal Constitucional, respecto a descalificar la Ley 31131. Por su parte el TC sostiene que esta norma es inconstitucional y es pertinente uniformizar la contratación laboral. Sin embargo, subyace la interrogante qué sucederá con el Régimen CAS. Los trabajadores públicos contratados a partir del diez de diciembre del 2021 contratados con el régimen CAS, ahora cuentan con plazos indeterminados de duración. Ríos y Rueda (2021) han redactado un artículo analítico coincidentemente relacionado vulneración constitucional del CAS en la que se analiza si es o no constitucional el contrato CAS, la figura jurídica se denomina “no laboral o no autónoma” es una típica desnaturalización en la esencia misma del contrato, entre trabajador y el estado como agente contratador.

Blondet (2022) Realizó una reciente investigación relacionada al régimen CAS y la como se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en Lima 2015, donde se establece que en efecto, los derechos laborales se ven vulnerados porque no pueden aplicarse por la misma naturaleza restrictiva del DL 1057, es una flagrante desigualdad pues dos personas realizando una misma labor en una determinada área de servicio público, tienen derechos distintos, afectando el “principio de igualdad” señalado en nuestro ordenamiento constitucional.

Champi (2021), realizó una investigación relacionada en como repercuten en los trabajadores CAS la prórroga automática, en la que se decidió con carácter de objetivo principal, establecer las consecuencias de la ampliación automática del contrato CAS. Siendo el contrato CAS de plazo determinado, como es que una norma posterior modifica esta esencia y la prórroga en el tiempo, desnaturalizando su verdadera naturaleza, lejos de derogar esta norma y crear una nueva o en su defecto adecuar la condición laboral del servidor a las leyes 276 o 728. Un estudio que refleja que intereses económicos subroguen derechos laborales fundamentales.

Morales (2021), realizó una investigación concerniente con los CAS y la transgresión a los principios laborales relacionadas con el derecho del trabajo. Los principios laborales del derecho son varios dentro de los cuales destacan, Indubio Pro operario, en la que, dentro de un proceso para juzgar a un trabajador, el juez dentro de dos normas pertinentes, aplicará la que mejor beneficio le otorgue al trabajador, los diferentes principios como el de igualdad, irrenunciabilidad de derechos, legalidad que en su conjunto constituyen una limitante para sanción del empleador estatal. Principio de inmediatez, que siempre debe haber un plazo razonable de sanción entre la comisión de la infracción y la fecha en que se sanciona. Principio de razonabilidad y proporcionalidad, consiste en evitar la arbitrariedad en todos los extremos. Principio de continuidad, por el cual si el trabajador supera los 05 años de permanencia laboral alcanza protección contra el despido. Los resultados dieron como conclusión que el contrato CAS, vulnera la mayoría de los derechos laborales, por no decir todos.

Huamán (2021), desarrolló también un estudio relacionado al desempleo laboral y la prohibición de contratación del régimen CAS considerando lo que se establece en la ley 31131, este estudio se basa en la presente norma publicada el 08-03-2021, está compuesta por solo cinco artículos, dos disposiciones complementarias finales y una disposición modificatoria complementaria. En la que resuelve taxativamente en su primer artículo que a los servidores del DL 1057, serán trasladados a la ley 728, y 276, con el solo requisito de realizar labores de carácter permanente. Sera una reincorporación progresiva. Sera en función de la antigüedad

del contrato. El financiamiento será con los recursos de las propias instituciones sin afectar al tesoro público. la verificación de estas medidas estará a cargo de SUNAFIL. A partir de la implementación de esta norma el contrato CAS es indefinido. La extinción de esta condición laboral será mediante proceso administrativo.

Eunofre (2021), reciente investigación relacionada con la desviación de la conducta funcional de trabajadores públicos de Lima en relación a la como los perfiles contractuales CAS, deviene en corrupción de funcionarios, Aquí se ven la violación de oportunidades laborales, transparencia y oportunidad para los servidores públicos. se tomó una muestra encuestando a cincuenta servidores entre varones y mujeres de régimen CAS. Y en el estudio confirmó que efectivamente esa relación entre ambas variables.

Meza (2020) Un singular trabajo de investigación en el departamento de Amazonas relacionados con cómo afecta al trabajador público un contrato CAS con un contrato indeterminado en una red de salud. Explica que la base legal normativa laboral está en el TUO del DS 728, el DS 003-97-TR y el DS 001-96-TR. para los efectos hay que tomar en consideración el servicio, la subordinación y la remuneración o dependencia y las diferentes modalidades de contratos como los de contrato por inicio, por necesidad de trabajo, por reconsideración comercial, contrato casual, suplencia, emergencia, servicio específico, contrato intermitente y contrato de temporada. Solo se espera la migración gradual de los contratos CAS hacia los regímenes 276 y 728.

Ledesma (2020) realizó similarmente un estudio en el departamento de San Martín, relacionado con los médicos y la trasgresión de los derechos del trabajador por estar comprendido en el régimen CAS, en la que se analiza como se vulneran los derechos laborales de los médicos proscribiendo los derechos reconocidos a los médicos mientras los empleadores actúan de manera injusta o sin consideración a su trabajo solo por tener la condición de régimen CAS. principalmente en los horarios, remuneraciones, guardias, acoso laboral, el exceso de trabajo entre otras vulneraciones.

Cortes (2020), como resultado de un estudio directamente a trabajadores CAS, aporta datos de una investigación respecto al grado de satisfacción y compromiso de los colaboradores con contrato CAS de una municipalidad, los servidores del régimen CAS en su mayoría no son felices y por consiguiente no tienen compromiso en su trabajo, precisamente porque este régimen desigual y arbitrario, no permite la satisfacción personal, personal ni económica, por tanto el compromiso con el trabajo es mínimo, indicando que porcentualmente que no están conforme con la remuneración, que el jefe no es buen líder, no hay buen clima laboral, no le entregan posibilidades de asenso y por tanto no aportan nuevas ideas en favor de su trabajo.

Cabanillas (2020), conflictos que resultaron de la terminación del contrato CAS estudio realizado en unos obreros del municipio de Chimbote. Esto ocurrió precisamente por partir del contrato CAS que tiene como característica que es determinado por tanto el empleador solo espera a que llegue el fin de la fecha para dar termino al contrato, sin una razón aparente o justificación, se usa esta condicionalidad no precisamente porque el trabajador tenga mala conducta si no más bien para condicionar bajo amenaza de despido, en un flagrante abuso de autoridad por parte de quien ejerce esta función.

Gonzales (2020), realizó otra investigación relacionada con otra forma de vulneración de los derechos laborales por la contratación CAS en Lima 2020, arrojo interesantes resultados respecto a cómo se trasgreden las condiciones de trabajo en el régimen CAS, principalmente los derechos relacionados con la igualdad, la no discriminación entre otros que afectan directamente al trabajador, su familia, su desarrollo individual y no suma la productividad que el Estado requiere para su fortalecimiento y mejorar el servicio a los ciudadanos y que en reciprocidad puedan contribuir con su trabajo y los impuestos para el beneficio de todos.

Ordoñez S. (2019) escribe un artículo para la revista jurídica de Castilla y León, titulada "Equality and abuse regarding fixed-term public employees. European and Spanish case-law", que traducida al español significa: Igualdad y abuso respecto de los empleados públicos de duración determinada. Jurisprudencia europea y

española, en la que resume como la aplicación judicial sobre el trabajo. En Europa la condición laboral publica respecto a la duración determinada tiene una singular connotación pues la condición entre fijos y temporales señala que las disquisiciones entre lo contencioso y lo social sin ponerse de acuerdo respecto al abuso en la contratación temporal, esperando respuesta del legislador estatal y legisladores autónomos.

Rivera (2019) en su trabajo de investigación denominado “La estabilidad laboral en el CAS, el estudio analiza la modalidad de contratación laboral, reflejando que se quebranta la garantía constitucional de estabilidad en el cargo, porque con la no renovación del contrato de trabajo, se produce el cese en las funciones; en consecuencia el contrato CAS, es lesivo y atenta contra sus beneficios sociales de los trabajadores a gozar de estabilidad en el trabajo; Se analiza al DL1057, el trabajo dentro de este régimen como actúan como elementos determinantes para determinar la lesividad de la estabilidad laboral en el contrato CAS.

Marchal N. (2019) Nuria Marchal Escalona, profesora de la Universidad de Granada en España, redactó un artículo para la editorial Tirant lo blonch, postulo el tema “The principle of proportionality as a limit to the sanctioning power of stated for violation of the regulations on the posting of workers in the framework of a transnational provision of services” que traducido al espectro jurídico español es más o menos, como los estados actúan sobre el trabajador usando el principio de proporcionalidad dentro de una prestación internacional de servicio, En el que se muestra la trascendencia del principio fundamental de la racionalidad y proporcionalidad en el espectro laboral específicamente en los despidos de los trabajadores temporales, caso que llegó a los tribunales de justicia de la Comunidad Europea el 12-09-2019, en las que se trata de comparar las normas locales versus las normas de la Comunidad Europea.

Ricapa (2019) realizó también una investigación relacionada al contrato CAS y derecho en la municipalidad del distrito de Yanacancha, en el cual se revisa esta norma, estableciendo que el DL 1057 debe compararse con los regímenes vigentes



con los trabajadores contratados en la ley 24041 relacionada también con la ley SERVIR.

Zavala L. (2018), en su trabajo de investigación expone de manera crítica la problemática laboral del trabajador público peruano, titulado “Should the ruler of law prevail over the labor legal principle: Analysis of the administrative contract of services” y señala en materia laboral el estado aplica un criterio laboral que va por encima de las leyes jurídicas, en detrimento directo del funcionario público perturbándolo innecesariamente, asimismo precisa que el Estado no considera al trabajador comprendido en este régimen, ni la antigüedad en el ejercicio de la función del cargo ni al despido arbitrario por ser un régimen a tiempo determinado. Por estos y otros criterios lo considera inconstitucional, por afectar derechos constitucionales, señalando que es discriminatorio.

Bacilio (2018), aporta un interesante estudio en la que analiza como los principios del derecho del trabajo afectan con su aplicación al contrato CAS”, Son los principios laborales del derecho la parte fundamental en la que se apoya la justicia laboral, destacando un trato igual para todos, que no es posible renunciar a derechos constitucionales, entre otros valiosos derechos.

Vargas (2018) presenta la investigación basada en el régimen CAS y como se trasgrede el principio de igualdad de los trabajadores en la municipalidad de San Martín de Porres, en Lima. Hace mención respecto a que el régimen CAS fue una alternativa para formalizar de alguna manera a los servidores que se encontraban en el régimen de SNP, sin embargo la diferencia no fue sustancial, fue solo para cumplir con los requisitos del TLC, se sabía de antemano que la norma era antijurídica y anticonstitucional sin embargo no fue observada por la comisión del TLC, quedando de esta forma legalizada esta forma de empleo público, desde ya se sabía que los beneficios no eran los mismos y en compensación surgió la ley 29849, que instaura la extinción gradual del contrato CAS y concede ciertos derechos. En el 2013 se implementa la Ley 30057 Ley del servicio Civil SERVIR, sin que ninguna de estas normas haya surtido efecto legal efectivo, por tratarse de oposiciones políticas basadas en criterios financieros.

Najarro (2018), realizó un interesante trabajo en el ámbito judicial relacionado con la aplicación de las modalidades de contrato y el régimen CAS del Poder Judicial de Lima norte, Igual que la mayoría de las instituciones públicas los resultados no podrían ser distintos en el Poder Judicial, pues la naturaleza es y sigue siendo la misma. Sendos estudios de investigación son coincidentes con los mismos resultados, pues la esencia de este régimen no es legal ni jurídica ni constitucional, porque se elaboró solo para salir del paso en un apremio político – económico y coyuntural que el estado peruano atravesaba en ese momento y se necesitaba firmar el TLC.

Echevarría (2018), presenta un reciente e interesante estudio analizado desde una perspectiva conductual respecto al desempeño laboral y el estrés de los colaboradores administrativos del régimen CAS de la Universidad Nacional de Trujillo. Enfermedades mentales y conductuales devinieron de este régimen laboral, pues el desaliento y la frustración repercutieron en resultados estresantes para estos trabajadores de la universidad en Trujillo, el estudio se realizó en ciento veinte empleados administrativos CAS, y al terminar las pruebas se comprobó que en efecto existía una relación desfavorable con el estrés y el desempeño laboral.

Contreras (2017), singular investigación basada en como el régimen laboral CAS afecta en el desempeño del personal del hospital de Chancay, de igual forma se pudo comprobar a través de la operacionalización de variables que en efecto existía una correspondencia del régimen CAS con el personal de Chancay, como no podía ser de otra forma considerando las desigualdades existentes entre los regímenes laborales públicos del hospital de Chancay. Se usó una muestra de 82 trabajadores la que demostró una moderada relación positiva.

Marquina (2017), en un estudio similar al de Morales (2008), explica como el contrato CAS afecta el pago adecuado de vacaciones trucas en la Direccion Regional de Educación de Ica. La vulneración del derecho a una justa remuneración y beneficios en vacaciones trucas para los mencionados trabajadores, estudios realizados en Madrid España y Lima Perú todos relacionados con estudios sobre contratos CAS, coincidían con el cumplimiento del pago por este derecho, se

postergaba bajo el criterio que este régimen no había definido claramente este concepto. La condición deficitaria de algunas instituciones del Estado y el prejuicio laboral del CAS, hace que se cometan abusos y postergaciones innecesarias.

Rodríguez S. (2015) Realizó una publicación para una revista legal de la Universidad de León denominado "Actions of rationalization in the public sector: Incidente of the stability of the labor staff" Destaca la crisis económica de los últimos años además de las medidas para contrarrestar el déficit laboral en sector público, por la competencia de ofertas en el sector privado, asimismo la fusión de las empresas originó conflictos en la estabilidad laboral de los trabajadores por perder su trabajo. Políticas de ahorro económico nacional buscando sostenibilidad financiera entre otras razones han sido la causa de esta problemática.

Ares B. (2015), un artículo español publicado para organismos internacionales en Castilla y León en Salamanca cuyo título es "The new system of dismissal in public administration" que, referido al nuevo régimen del despido de la administración pública, en las que analiza de qué forma afecta la nueva ley de despido dentro de la reforma laboral relacionadas con la extinción del contrato de trabajo entre el Estado y el trabajador, así como la posición de los tribunales ante las impugnaciones. La opinión de las instituciones también se toma en cuenta en el caso específico de la labor pública en Castilla y León.

García – Giraldo J. (2015) Perteneciente a la Universidad de Caldas, en un interesante Informe académico publicado para Galae Onefile y titulado "In a global economy a comparative law analysis for the case of Colombia, Perú and Chile". Los contratos de estabilidad jurídica". Señala que la actividad económica en el mundo no puede resolver todos los problemas sociales, es en EEUU donde se han puesto en práctica varias propuestas de estabilización jurídica para lograr el desarrollo. En este estudio analiza el derecho comparado de los contratos laborales de Colombia, Perú y Chile respetando los derechos laborales públicos relacionados con la inversión extranjera, con resultados bastante sorprendentes.

Vargas (2015), perteneciente a la Universidad de Caldas, realizó estudios sobre la materia de constitucionalidad y derechos civiles del régimen CAS” investigación que se centra en una de las modalidades laborales denominada en el DL 1057 y su reglamentación con el DS 075-, el mismo, que ha originado la desnaturalización de los derechos laborales. Las conclusiones determinan que el régimen CAS tiene su procedencia en criterios antijurídicos e inconstitucionales cuyo propósito solo fue salir del paso con el TLC.

Villavicencio A. (2013) Docente universitario peruano de la PUCP, escribió el artículo “The right to work: transition from free dismissal to Warrant constitutional right” un ensayo centrado en estabilidad laboral en el Perú, el contorno público y privado, así como el derecho laboral participa en esta tarea de poner igualdad y justicia en la actividad laboral principalmente en la forma del despido (estabilidad laboral tanto de salida como, de entrada). Los estudios laborales en el Perú son profusos, sin embargo, las decisiones para corregir los conflictos legales laborales no se toman en consideración por tener un sesgo más político que legal.

Quiñones S. (2012) Sergio Arturo Quiñonez, profesor peruano de la PUCP, publicó un artículo para la Universidad Autónoma de Barcelona, titulado “Labor flexibility in Spain and Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. Realiza una revisión comparada de los procesos de flexibilidad laboral en los últimos años, tanto en Perú como en España, buscando establecer si existe o no quizás un marco político que sirva de referencia sin embargo son las características del mercado de trabajo las que afectan tanto la contratación individual y la fuerza de la negociación colectiva.

Morales (2008), aunque la investigación no guarda directa relación con la Contratación Administrativo de Servicios, el autor ha contemplado que la solución a las dificultades del empleado público, todo pasa por su improrrogable necesidad de integralidad. Y si bien se reconoce que el Decreto Legislativo 1057 en su momento mejoró la condición regulaba el SNP, en la actualidad no deja de ser un régimen viciado que recorta innecesariamente los todos los derechos laborales públicos, todo tiene más bien mérito de ser un sistema fraudulento de contratación. Por otro lado, sugiere la incorporación de un régimen publico laboral único.

Gómez F. (2000). El profesor Javier Gómez Abelleira, de la universidad Carlos III de Madrid, realizó un artículo para Heinonline, titulado “The prevention the and punishment abuse of fixed – term employment contracts in the public administration. Comment on the judgement of the cout of justice of the european” unión”. Trata sobre un polémico problema relacionado con la contratación temporal en la administración pública española, y es la necesidad de cubrir necesidades laborales permanentes contravienen la ley, y enumera algunas medidas para contrarrestar los abusos, denominada “indefinida no fija” en la que no permite tampoco el consentimiento del trabajador en esta desigualdad.

El Contrato Administrativo de Servicios, ha sido materia de profusas y variados trabajos de investigación, artículos nacionales e internacionales, a nivel nacional y a pesar que los resultados son uniformes respecto a la trasgresión de las leyes laborales, el Estado considerando razones aparentemente económicas, no hace viable la transición de los empleados públicos CAS hacia los regímenes 276 o 728, este criterio es cuestionable, porque el propósito es que la migración se realice de manera gradual, empezando por los más antiguos, como bien lo habían propuesto las normas precedentes. El Tribunal Constitucional se pronunció también decretando inconstitucional el DL 1057, sin embargo, existirá siempre la posibilidad que este cambio se produzca por justicia social. No es menos cierto que esta gran población en este régimen ingresó por influencias más que por méritos propios. La ley SERVIR también se muestra dispuesta a cooperar en el cambio considerando la meritocracia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El trabajo investigativo fue de prototipo básico, descriptivo, puede servir de apoyo para otras investigaciones. El presente estudio de investigación partió de la búsqueda de respuesta para algunas incógnitas, se plantearon al principio y simultáneamente surgieron hipótesis de estudios descriptivos que trataban de dar respuestas a todas las interrogantes surgidas. Nos apoyamos en las técnicas de la encuesta.

La investigación según Ader-Egg (2011) el propósito central de la indagación es organizar las actividades para lograr responder o resolver el problema planteado para la investigación, concretar las tareas claves para lograr resultados exitosos. La búsqueda bibliográfica, las rutas de búsquedas exploratorias y el aprendizaje de técnicas experimentales y la misma redacción de la tesis fueron actividades claves en la investigación. Al finalizar concluimos que nuestro trabajo nos volvió expertos en la indagación y construcción de datos que se convirtieron en valioso conocimiento.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

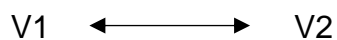
Los métodos y técnicas elegidas para la presente investigación fueron combinados entre exploratoria, descriptiva y explicativa con una lógica razonable para lograr la eficiencia en la investigación. Establecidas en el siguiente orden:

Las variables según el alcance, clasifican para un trabajo de prototipo no experimental y correlacional y corte colateral o trasversal.

Según Kerlinger (1983) por tanto nuestro trabajo le corresponde una investigación sistemática, por qué parte del esbozo de un problema, hipótesis, objetivos y todo se realiza dentro de un previo orden para luego recoger y estudiar la información obtenida.

La finalidad de la correlación según Hernández el (1991) explica que la finalidad de la correlación consistente en un procedimiento estadístico para determinar si las variables se relacionan o no. En el caso nuestro presentamos dos variables.

El diagrama de diseño de la investigación es:



Donde:

V1 = Régimen especial de contratación administrativa de servicios

V2 = Rendimiento del personal administrativo

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Definición conceptual**

#### **Variable 1. Régimen especial de contratación administrativa de servicios:**

“Proceso que determina el contrato de personal para el servicio público, a través del acopio de acontecimientos, indicios y certezas, así mismo se presume la determinación, considerando si se puede definir o no un determinado periodo.

#### **Variable 2. Rendimiento del personal administrativo:**

La segunda variable compuesta por el riesgo real (la desmotivación laboral) y del riesgo percibido (la baja producción en el rendimiento laboral). Cuando se analiza la modalidad de contrato, existen específicamente dos aspectos a medir: el primero, la inestabilidad laboral y segundo, la percepción de seguridad o de inseguridad en el trabajo.

### **3.2.2 Definición operacional**

#### **Variable 1. Régimen especial de contratación administrativa de servicios:**

Esta variable se medirá a través de una encuesta, teniendo en consideración los empleados CAS de la muestra previamente para seleccionar.

## **Variable 2. Rendimiento del personal administrativo:**

El rendimiento se medirá con una encuesta, considerando los usuarios de diversas áreas administrativas, de la muestra seleccionada.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Fueron seleccionados para la presente investigación 264 empleados CAS a un hospital en Ica, esta población era perfectamente cuantificable y medibles, por ser todos hombres y mujeres trabajadores CAS.

**Criterios de inclusión:** Personal administrativo CAS

**Criterios de exclusión:** Personal del régimen 276 y 728.

#### **3.3.2 Muestra**

La realización del cálculo, la muestra se ejecutó usando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Población (N) 264; Nivel de confianza "Z" del (95 %) 1.96; una desviación estándar de 50% (0,5; p = q) y un margen de error (intervalo de confianza) de +/- 5% (0.05)

N= Población o universo

z=95%---1.96

p=50%---0.5

q=50%---0.5

e=5%-----0.05

$$n = \frac{264*(1.96)^2*(0.5)(0.5)}{(0.05)^2*(264-1) +(1.96)^2*(0.5)(0.5)}$$

$$n = 157$$

La muestra final se tomó a 157 trabajadores CAS en un hospital de Ica

#### **3.3.3 Muestreo**



El resultado de la muestra fue el probabilístico de tipo aleatorio simple.

### **Unidad de análisis**

Lo conforman los trabajadores CAS en un hospital de Ica

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **3.4.1 Técnica**

En este caso se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos de cada una de las variables. el propósito era probar conceptos.

### **3.4.2 Instrumento**

El instrumento fue cuestionario única herramienta utilizada para las variables, compuesta de preguntas preferentemente cerradas dentro de varios segmentos para cada una de las dimensiones, lo que nos permitió valiosa información por parte de los encuestados.

### **3.4.3 Validez**

Según Hernández (2014) si el instrumento de medición o el estudio da como resultado lo que se espera obtener y además es compatible con diferentes evidencias entonces es correcto.

**Tabla 1**

*Validez del contenido mediante juicio de expertos.*

| Nº | Nombre y apellido         | Especialidad                                      | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Juicio del experto |
|----|---------------------------|---|-------------|------------|----------|--------------------|
| 1  | Prado López, Hugo Ricardo | Metodólogo  | si          | si         | si       | Aplica             |
| 2  | Pedro Oscar Flores Dextre | Maestro en Gestión Pública                        | si          | si         | si       | Aplica             |
| 3  | Joanna Canales Sotomayor  | Maestra en Administración y Dirección de empresas | si          | si         | si       | Aplica             |

## **Ficha técnica de la variable Régimen especial de contratación administrativa de servicios**

- **Nombre:** Cuestionario de Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- **Año:** 2022
- **Objetivo:** Adquirir datos por medio de encuestas al personal administrativo de un hospital de Ica.
- **Población:** 264 trabajadores CAS
- **Lugar de aplicación:** Hospital San José de Chincha en Ica, 2022.
- **Forma de aplicación:** Directa
- **Duración de la encuesta:** 25 min
- **Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones.
  - 1 = Totalmente en desacuerdo
  - 2 = En desacuerdo
  - 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - 4 = De acuerdo
  - 5 = Totalmente de acuerdo
- **Nivel:** Alto, Medio y Bajo

## **Ficha técnica de la variable rendimiento del personal administrativo.**

- **Nombre:** Cuestionario de rendimiento del personal administrativo.
- **Año:** 2022
- **Objetivo:** Adquirir por medio de encuestas al personal administrativo de un hospital en Chincha.
- **Población:** 264 trabajadores CAS
- **Lugar de aplicación:** Hospital San José de Chincha en Ica 2022.
- **Forma de aplicación:** Directa.
- **Duración de la encuesta:** 25 minutos
- **Puntuación:** La escala de medición es de tipo Likert, pudiendo responder con 5 afirmaciones.
  - 1 = Totalmente en desacuerdo

- 2 = En desacuerdo
  - 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - 4 = De acuerdo
  - 5 = Totalmente de acuerdo
- Nivel: Alto Medio y Bajo.

### 3.4.4 Confiabilidad

La fiabilidad test-retest se midió con el instrumento a los mismos participantes más de una vez en circunstancias similares. Se realizó una comparación estadística entre las puntuaciones de los participantes en cada una de las veces que han realizado la prueba. El Alfa de Cronbach es indicador de confiabilidad reconocido de medir la consistencia interna y es la aproximación a la validación del constructo de una escala. Para esta investigación las opciones fueron politómicas y se utilizó la escala de Likert para la variable 1 y 2.

**Tabla 2**

*Interpretación de los valores de Alfa de Cronbach.*

| valores de alfa de Cronbach | Niveles         |
|-----------------------------|-----------------|
| $\alpha \geq 0.9$           | Es excelente    |
| $0.9 > \alpha \geq 0.8$     | Es bueno        |
| $0.8 > \alpha \geq 0.7$     | Es Aceptable    |
| $0.7 > \alpha \geq 0.6$     | Es Cuestionable |
| $0.6 > \alpha \geq 0.5$     | Es pobre        |
| $0.5 > \alpha$              | Es inaceptable  |

Fuente: Hernández y Pascual (2017)

**Tabla 3**

*Prueba de confiabilidad de Régimen especial de contratación administrativa de servicios*

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,813             | 16              |

La confiabilidad del instrumento que mide el *Régimen especial de contratación administrativa de servicios* alcanzó el valor de 0.813, y según la interpretación de los valores de Alfa de Cronbach es bueno.

**Tabla 4**

*Prueba de confiabilidad de Rendimiento del personal administrativo*

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,800             | 14              |

La confiabilidad del instrumento que midió el rendimiento del personal administrativo alcanzo el valor de 0.800 y de acuerdo a la interpretación de los valores de alfa de Cronbach, es bueno.

**3.5. Procedimientos**

Fue a través del interrogatorio que se obtuvo los datos, para lo que se utilizó solo el medio virtual por las restricciones del Covid 19, el mismo que aún no se ha erradico de manera definitiva en tal sentido se obtuvo la autorización del director para acceder a la base de datos del personal CAS, usando teléfono para coordinar y correo electrónicos y WhatsApp como medios de comunicación interpersonal para reunir la información.

**3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó usando la hipótesis y la deducción, la información que se obtuvo del cuestionario, se procesó con estadísticos descriptivos e inferencial. Los resultados se presentaron por niveles para cada variable y sus respectivas dimensiones, de igual forma el análisis inferencial correspondió a la prueba de hipótesis con el uso de la herramienta estadística.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Para esta investigación se tomaron en cuenta la norma APA, para la escritura, citas y reseñas de los diferentes autores, sin variar la información conceptual. Asimismo, agradecemos la gentileza de quienes aportaron con sus respuestas del cuestionario la base de la información, y en reciprocidad mantuvimos la confidencialidad de sus respuestas.

## IV. RESULTADOS

Descriptivos

### 4.1.1 Dimensión Régimen Laboral

**Tabla 5**

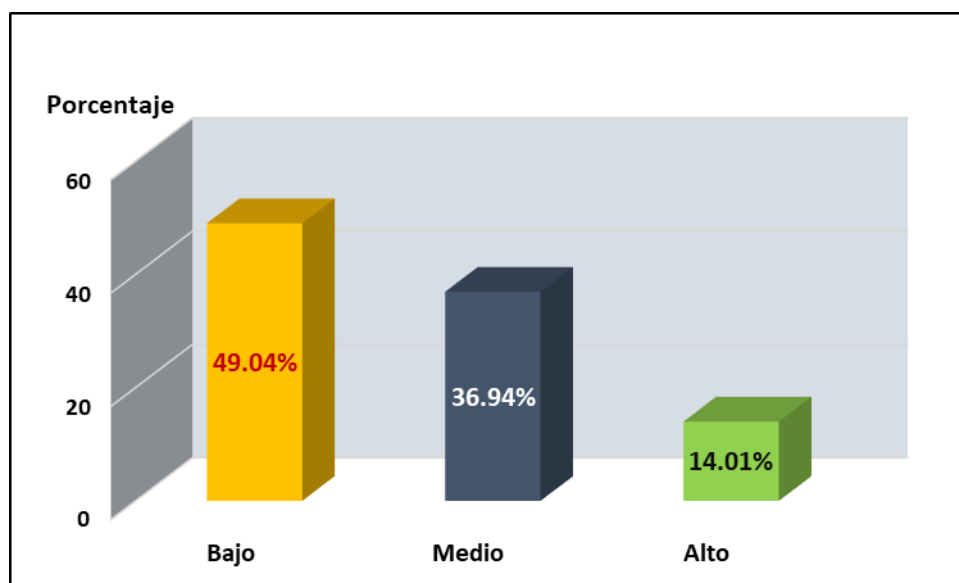
*Nivel de Dimensión de la Dimensión Régimen Laboral*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 77         | 49.04      | 49.04             | 49.04                |
|        | Medio | 58         | 36.94      | 36.94             | 85.99                |
|        | Alto  | 22         | 14.01      | 14.01             | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 1**

Nivel de la dimensión Régimen Laboral



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

### Interpretación

De la tabla 5 y la figura 1, en relación con el nivel de la dimensión Régimen Laboral se observa que del total de los encuestados el 49.04% perciben que el régimen Laboral es bajo, seguido de un 36.94% consideran que es medio y solo el 14.01% es Alto.

#### 4.1.2 Dimensión Beneficios Sociales

**Tabla 6**

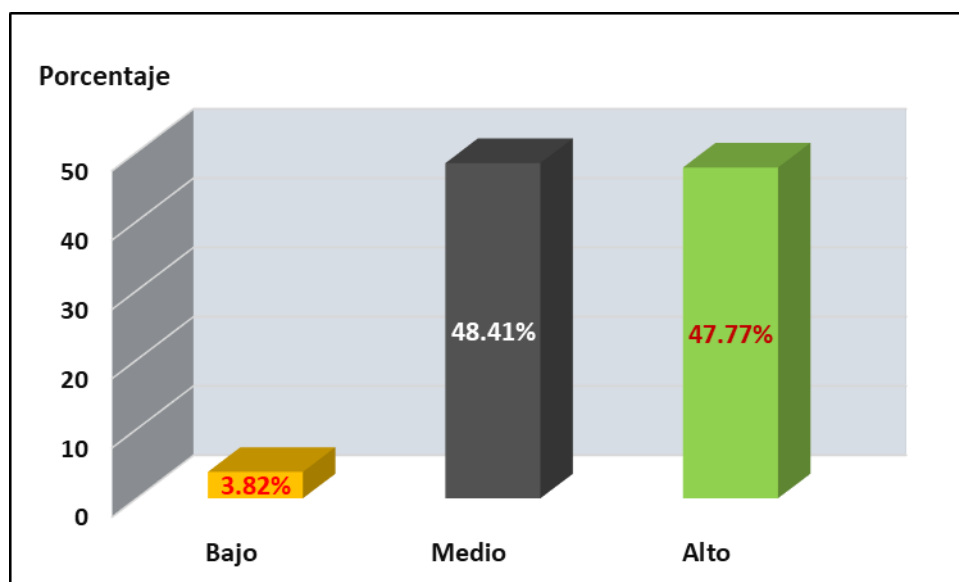
Nivel en la dimensión Beneficios Sociales

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 6          | 3.82       | 3.82              | 3.82                 |
|        | Medio | 76         | 48.41      | 48.41             | 52.23                |
|        | Alto  | 75         | 47.77      | 47.77             | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 2**

Nivel de la dimensión Beneficios Sociales



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

#### Interpretación

De la tabla 6 y la figura 2, la relación del Nivel de la Dimensión Beneficios sociales, apreciamos que, del total de los encuestados, el 3.82% indican que el Nivel es Bajo, el 48.41% es medio y el 47.77% es Alto.

### 4.1.3 Dimensión remuneración

**Tabla 7**

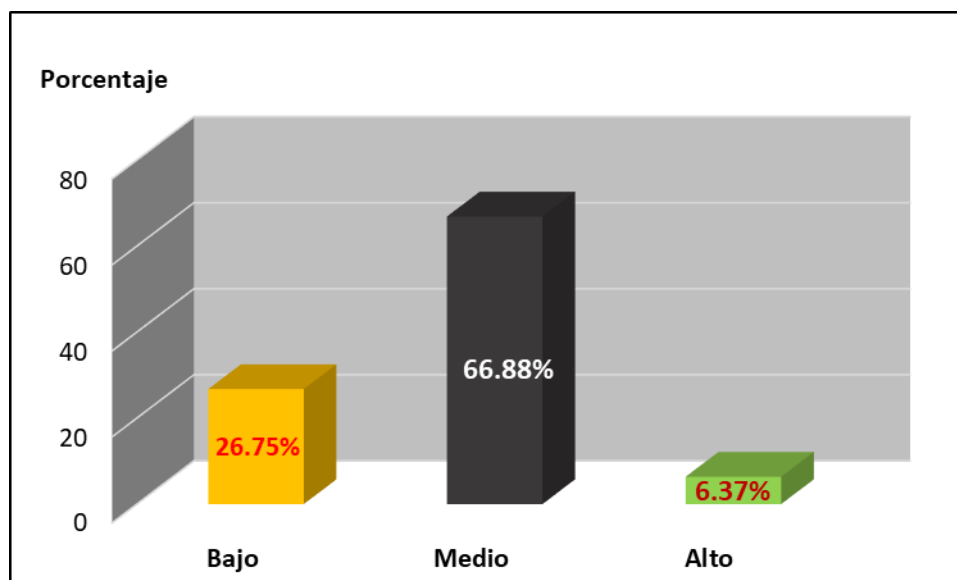
*Nivel de la dimensión Remuneración*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 42         | 26.75      | 26.75             | 26.75                |
|        | Medio | 105        | 66.88      | 66.88             | 93.63                |
|        | Alto  | 10         | 6.37       | 6.37              | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 3**

Nivel de la dimensión Remuneración



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

### Interpretación

De la tabla 7 y la figura 3, la relación del Nivel de la dimensión Remuneración, se aprecia que total de los encuestados, el 26.75% respondieron que es Bajo, el 66.88% es Medio y solo el 6.37% indica como Alto.



**Tabla 8**

4.1.4 Dimensión Rendimiento en Tabla 8

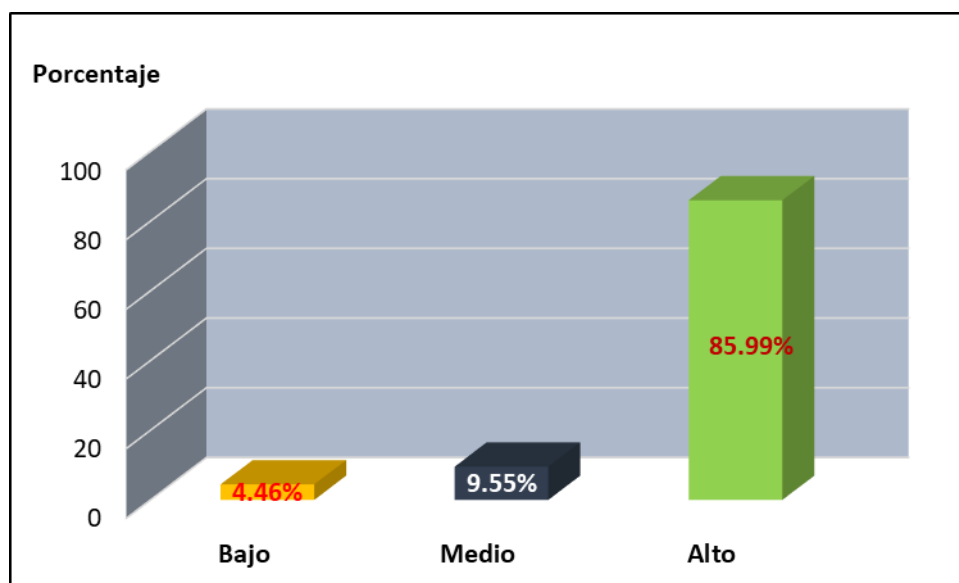
*Nivel de la dimensión Rendimiento en la tarea.*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 7          | 4.46       | 4.46              | 4.46                 |
|        | Medio | 15         | 9.55       | 9.55              | 14.01                |
|        | Alto  | 135        | 85.99      | 85.99             | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 4**

*Nivel de la dimensión Rendimiento en la tarea.*



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**INTERPRETACION:**

De la tabla 8 y la figura 4, la relación con el nivel de la dimensión Rendimiento en la Tarea, se pudo observar que del 100% de los encuestados, el 4.46% consideran que el Rendimiento de la tarea es Bajo, el 9.55% considera que es medio y el 85.99% es Alto.

#### 4.1.5 Dimensión Comportamiento Contraproducente.

**Tabla 9**

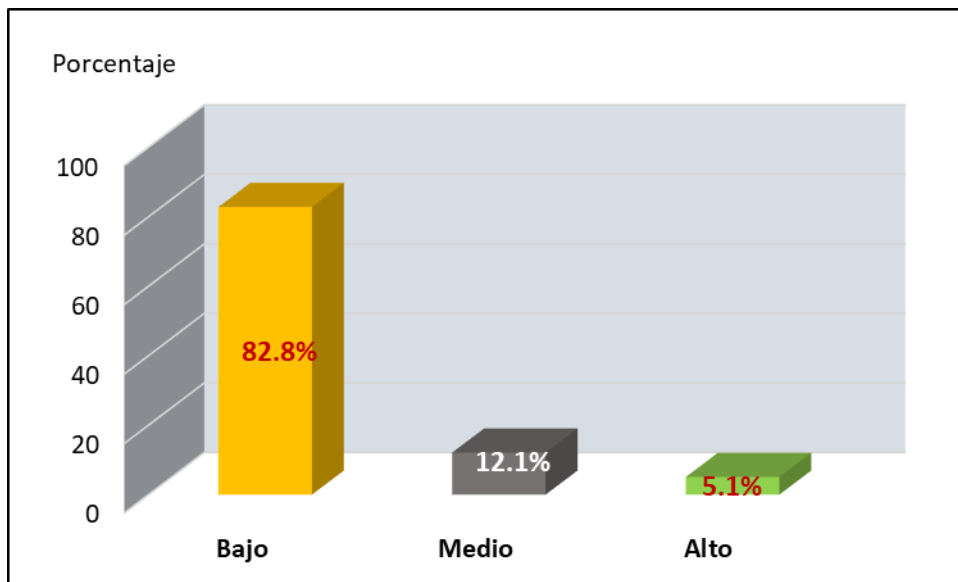
*Nivel de la dimensión Comportamiento Contraproducente.*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 130        | 82.80      | 82.80             | 82.80                |
|        | Medio | 19         | 12.10      | 12.10             | 94.90                |
|        | Alto  | 8          | 5.10       | 5.10              | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión Comportamiento Contraproducente.*



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

#### **INTERPRETACION**

De la tabla 9 y la figura 5, la relación con el nivel de la dimensión Comportamiento Contraproducente, se aprecia que el total de los encuestados, el 82.80% respondieron que el Comportamiento contraproducente es Bajo, el 12.10% respondió que es Medio y solo el 5.10% indicaron que es Alto.

#### 4.1.6

#### Dimensión Rendimiento en el Contexto

**Tabla 10**

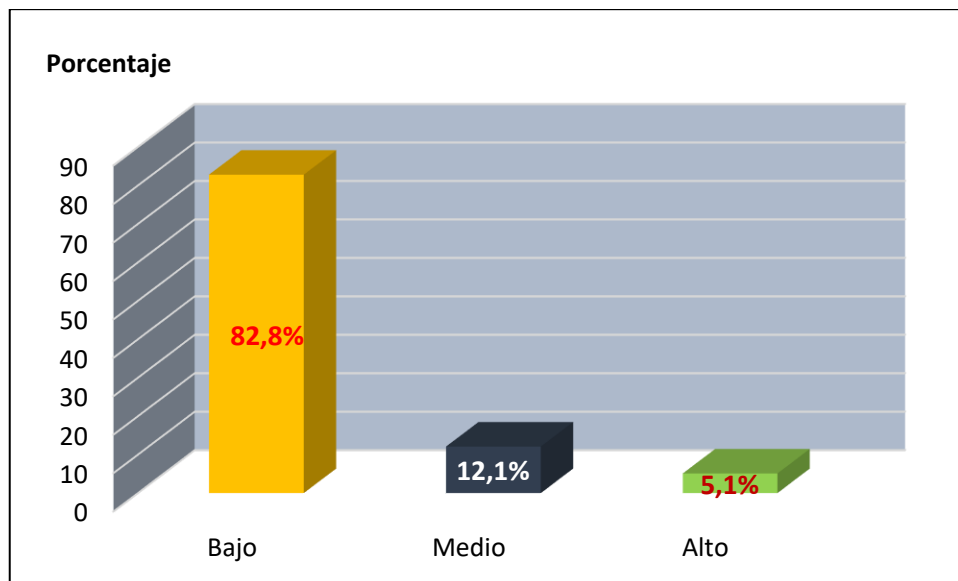
*Nivel de la dimensión Rendimiento en el contexto.*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 120        | 76.43      | 76.43             | 76.43                |
|        | Medio | 29         | 18.47      | 18.47             | 94.90                |
|        | Alto  | 8          | 5.10       | 5.10              | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 6**

Nivel de la dimensión rendimiento en el contexto.



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

#### INTERPRETACION

De la tabla 10 y la figura 6, la relación con el nivel de la dimensión Rendimiento en el Contexto, se puede observar el 82.80% de los encuestados respondieron que el nivel es Bajo, el 12.10% es Medio y solo el 5.10% es Alto.

4.2 Efecto del cuestionario aplicado al personal administrativo de un hospital de Ica en el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios.

**Tabla 11**

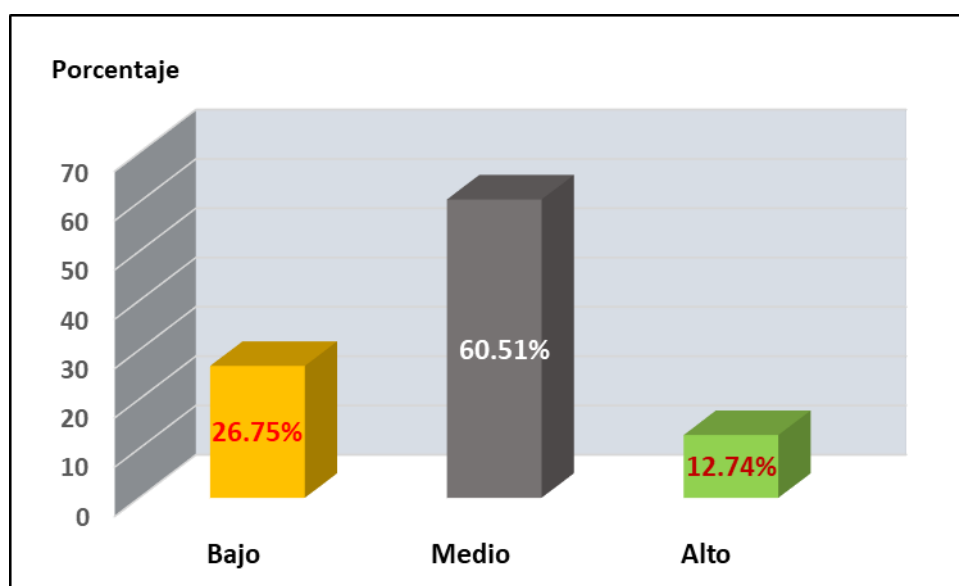
*Nivel del régimen especial de contratación administrativa de servicios*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 42         | 26.75      | 26.75             | 26.75                |
|        | Medio | 95         | 60.51      | 60.51             | 87.26                |
|        | Alto  | 20         | 12.74      | 12.74             | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 7**

Variable Independiente (1) Régimen especial de contratación administrativa de servicios



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**INTERPRETACION**

De la tabla 11 y la figura 7, con relación a la variable Régimen especial de contratación administrativa de servicios, se aprecia que el 26.75% de los encuestados respondieron que consideran que el RECAS tiene un nivel Bajo, el 60.51% un Nivel Medio y el 12.74% tiene un nivel Alto.

### 4.3 Resultado del cuestionario aplicado al personal administrativo de un hospital de Ica en el Rendimiento del Personal.

**Tabla 12**

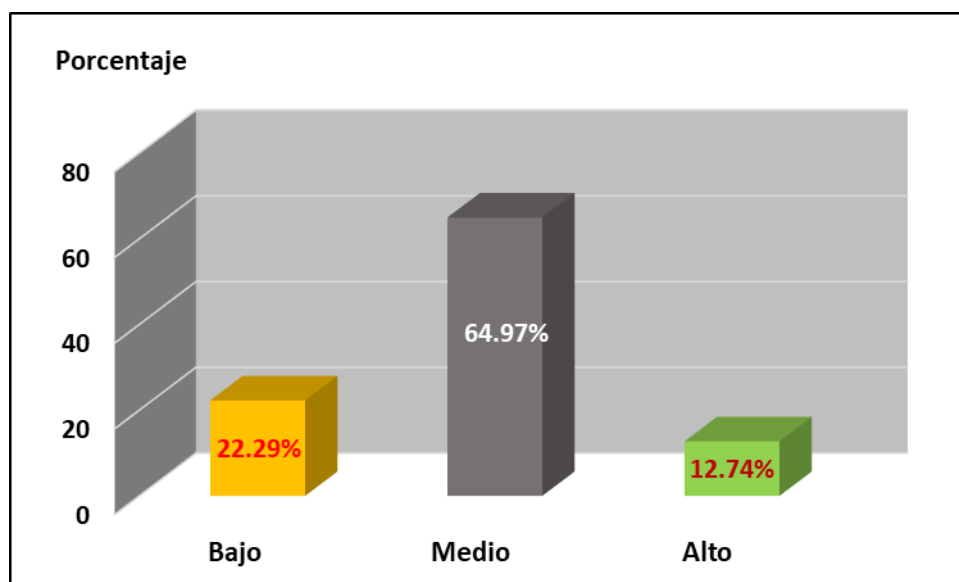
*Variable Dependiente (2): Rendimiento del Personal*

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Bajo  | 35         | 22.29      | 22.29             | 22.29                |
|        | Medio | 102        | 64.97      | 64.97             | 87.26                |
|        | Alto  | 20         | 12.74      | 12.74             | 100.00               |
|        | Total | 157        | 100.00     | 100.00            |                      |

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

**Figura 8**

Variable 2: Rendimiento del Personal



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

#### **INTERPRETACION**

De la tabla 12 y la figura 8, respecto a la variable Rendimiento del Personal, se aprecia que el total de los encuestados respondieron que el 22.29%, tiene un nivel bajo, el 64.97% considera el nivel Medio y solo el 12.74% considera como nivel alto.

## 4.4 Contratación de Hipótesis Específicas

### 4.4.1 Contraste de Hipótesis Específica 1

(1) Planteamiento de Hipótesis

**H<sub>1</sub>:** El Régimen Laboral se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

**H<sub>0</sub>:** El Régimen Laboral no guarda relación con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

(2) Nivel de significancia: Alfa = 0.05

(3) Análisis:

**Tabla 13**

### Prueba de Correlación entre el Régimen Laboral y el Rendimiento del personal Administrativo

|                 |   | Régimen Laboral            | Rendimiento del Personal Administrativo |
|-----------------|---|----------------------------|---|
| Rho de Spearman | Régimen Laboral                         | Coeficiente de correlación | 1.000                                   |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | ,964**                                  |
|                 | Rendimiento del Personal Administrativo | N                          | 157                                     |
|                 |   | Coeficiente de correlación | ,964**                                  |
|                 |   | Sig. (bilateral)           | 0.000                                   |
|                 |   | N                          | 157                                     |

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

### Interpretación

Se aprecia en la tabla el p valor o sig. bilateral obtenido, es significativo, por ser menor que 0.05 y el coeficiente de correlación es de Rho = 0,964, que presenta una relación Muy Alta, entre el Régimen laboral y el Rendimiento del personal administrativo, por tanto, la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula, y por tanto se afirma que el Régimen laboral se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

#### 4.4.2 Contraste de Hipótesis Específica 2

(1) Planteamiento de Hipótesis.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación entre los Beneficios Sociales con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

**H<sub>0</sub>:** No Existe una relación entre los Beneficios Sociales con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

(2) Nivel de significancia: Alfa = 0.05

(3) Análisis:

**Tabla 14**

*Prueba de correlación entre beneficios sociales y el rendimiento del personal administrativo*

|                 |   |                             | Beneficios Sociales | Rendimiento del Personal Administrativo |
|-----------------|---|-----------------------------|---------------------|---|
| Rho de Spearman | Beneficios Sociales                     | Coefficiente de correlación | 1.000               | ,937**                                  |
|                 |   | Sig. (bilateral)            |                     | 0.000                                   |
|                 | Rendimiento del Personal Administrativo | N                           | 157                 | 157                                     |
|                 |   | Coefficiente de correlación | ,937**              | 1.000                                   |
|                 |   | Sig. (bilateral)            | 0.000               |   |
|                 |   | N                           | 157                 | 157                                     |

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

#### Interpretación

Se aprecia en la tabla 14, que p valor o sig. bilateral obtenido es de 0.01, siendo este un valor significativo, por ser mayor que 0.05, y el coeficiente de correlación es de Rho = 0,937, que presenta una Relación Muy Alta, entre ambos.

De esta forma la hipótesis alterna se acepta rechazándose la hipótesis nula, y se afirma la existencia de una relación muy alta entre los beneficios sociales con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

#### 4.4.3 Contraste de Hipótesis Específica 3

(1) Planteamiento de Hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe una significativa relación entre la remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

H<sub>0</sub>: No hay una existencia relacional entre la remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

(2) Nivel de significancia: Alfa = 0.05

(3) Análisis:

**Tabla 15**

*Prueba de correlación entre remuneración y rendimiento del personal administrativo*

|                 |   | Remuneración                | Rendimiento del Personal Administrativo |
|-----------------|---|-----------------------------|---|
| Rho de Spearman | Remuneración                            | Coefficiente de correlación | 1.000                                   |
|                 |   | Sig. (bilateral)            | ,951**                                  |
|                 | Rendimiento del Personal Administrativo | N                           | 157                                     |
|                 |   | Coefficiente de correlación | ,951**                                  |
|                 |   | Sig. (bilateral)            | 0.000                                   |
|                 |   | N                           | 157                                     |

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

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 15 que el p valor obtenido (0.001) es importante por ser menor que 0.05, y el coeficiente de correlación es Rho=0.957 que presenta una correlación muy alta por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se afirma que existe una relación significativa entre la remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Es decir que a mayor Remuneración se mejorara el rendimiento del personal administrativo.

## 4.5 Contrastación de Hipótesis General

### Hipótesis General

(1) Planteamiento de hipótesis



H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

H<sub>0</sub>: No Existe una relación entre el Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

(2) Nivel de significancia: Alfa = 0.05

(3) Análisis: Para la prueba de hipótesis usamos el estadístico correlación de Spearman, mediante el SPSS, la que se ahora se presenta:

**Tabla 16**

*Correlación de las variables de régimen especial CAS y rendimiento del personal administrativo*

|                 |  | Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios | Rendimiento del Personal Administrativo |
|-----------------|--|--|---|
| Rho de Spearman | Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios | Coeficiente de correlación                                   | 1.000                                   |
|                 |  | Sig. (bilateral)   | ,974**                                  |
|                 |  | N  | 0.000                                   |
|                 | Rendimiento del Personal Administrativo                      |  | 157                                     |
|                 |  | Coeficiente de correlación                                   | ,974**                                  |
|                 |  | Sig. (bilateral)   | 1.000                                   |
|                 |  | N  | 0.000                                   |
|                 |  |  | 157                                     |

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

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 16 que el p valor o sig. bilateral obtenido, es importante por ser menor que 0.05 y el coeficiente de correlación es de Rho = 0,974, que presenta una relación muy alta, y la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe una relación muy alta entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Es decir que a Mejor Régimen Especial de contratación se mejorara el rendimiento del personal administrativo.

## V. DISCUSIÓN

Basados en la hipótesis general, se establece que existe una relación directa entre el régimen CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022, con una correlación de Spearman de  $Rho=0.974$ , confirmando que hay una relación muy alta.

Respecto a la hipótesis específica 1 vemos que el p valor o sig. bilateral obtenido, es significativo, al obtener resultado menor que 0.05 con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.964$ , representando una relación muy alta entre el régimen CAS y el rendimiento del personal administrativo, por tanto, la hipótesis alterna qued aceptada rechazándose la hipótesis nula, porque se afirma que el régimen CAS se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

Respecto a la hipótesis específica 2, se aprecia que el p valor o sig. bilateral obtenido es de 0.01, siendo este valor significativo, por ser mayor que 0.05 y el coeficiente de correlación de  $Rho = 0.937$ , presentando una relación muy alta entre los beneficios sociales y el rendimiento del personal administrativo, por esta razón la hipótesis alterna se acepta, y se rechaza la hipótesis nula, confirmando que hay una relación muy alta entre los beneficios sociales y el rendimiento del mejoramiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022

Respecto a la hipótesis 3; se aprecia que p valor obtenido (0.001) es importante por ser inferior a 0.05 y el coeficiente de correlación es de  $Rho = 0.957$  presentando una correlación muy alta y se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna por ello se asevera que existe una importante relación entre la remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Es decir que a mayor remuneración se mejorará el rendimiento del personal administrativo.

Finalmente, con el análisis realizado, se concluye afirmativamente que esta investigación sobre régimen CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022, se encuentran relacionados, con la

prueba del coeficiente de correlación de Speaman con  $Rho = 0.974$  con lo que probamos que las autoridades responsables encargados de reclutar personal y que usan el régimen CAS no se han percatado que para mejorar el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica al 2022, debe ser modificado el contrato CAS o en su defecto actualizarlo anualmente.

## VI. CONCLUSIONES

### **Conclusión de la hipótesis específica 1:**

Se concluye que, sí existe una relación entre el régimen laboral con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo, debido al p valor o sig. Bilateral obtenido es menor que 0.05. Es decir, si mejoramos las condiciones del Régimen Laboral, mejoraremos el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

### **Conclusión de la hipótesis específica 2:**

Se concluye que, sí existe una relación entre beneficios sociales con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo, ello debido al p valor o sig. Bilateral obtenido es menor que 0.05. Es decir, si mejoramos las condiciones de los Beneficios Sociales, mejoraremos el rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.

### **Conclusión de la hipótesis específica 3:**

Se concluye que, sí existe una relación entre la remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Es decir que a mayor Remuneración se mejorara el rendimiento del personal administrativo. Gracias a que el p valor obtenido es significativo (0,01 Bilateral) y además es inferior a 0.05, el coeficiente de correlación es  $Rho=0.951$  lo que representa una correlación muy alta.

### **Conclusión de la hipótesis general:**

Se concluye que si existe una relación directa entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022. Con un p valor (0,05 bilateral) obtenido demuestra que es importante por ser menor que 0.05, y el coeficiente de correlación es  $Rho=0.974$  con lo que confirma una correlación muy alta.

Finalmente, que se determina que, si mejoramos las condiciones del Régimen Especial de contratación, también se mejorara el rendimiento del personal administrativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al director a través de la Unidad de Personal pueda, implementar y/o coordinar algunas estrategias para mejorar el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS, con el objetivo de prestar un mejor servicio a la comunidad.
2. Se recomienda al director a través de la Unidad de Personal, Planeamiento y Presupuesto mejorar la remuneración del personal contratado por el Régimen especial de contratación administrativa de servicios.
3. Se recomienda al director a través de la Unidad de Personal, coordinar con quienes correspondan para que se pueda incrementar los Beneficios sociales y otros beneficios como vales de consumo, bonificación, ya que estos permitirán exigir un mejor compromiso y rendimiento Profesional.
4. Se recomienda al director a través del Área que corresponda pueda delimitar el perfil del colaborador y el puesto que según ello amerite, evaluando diferentes componentes, motivando con ello, que el colaborador se esfuerce en mejorar sus competencias y habilidades así mejorando el rendimiento.
5. Se recomienda, que exista un plan de capacitación continua, así como una supervisión constante, con evaluación permanente a favor del colaborador.

## REFERENCIAS

### Bibliografía

Alva (2020) Los principios del derecho al trabajo frente al contrato administrativo de servicios - CAS en la Dirección de Educación, Moyobamba, 2019. Perú CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76673>

Ares B. (2015) The New System of Dismissal in Public Administration. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvjcasle38&div=6&id=&page=>

Bacilio (2018) Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS. Lima Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38080>

Blondet (2022) El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/25719>

Contreras (2017) Régimen laboral CAS y desempeño del personal del Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud, 2016. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23490>

Cortéz (2020) Satisfacción y compromiso de los colaboradores con contrato administrativo de servicios – CAS, de una municipalidad con 500 más viviendas urbanas, 2020. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55601>

Champi K. (2021) Repercusiones de la prórroga automática del Contrato Administrativo (CAS) Lima Perú CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4196>

García – Giraldo J. (2015) In a global economy, a comparative law analysis for the case of colombia, peru and chile/los contratos de estabilidad jurídica.

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA675822074&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17942918&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E81a21b1e>

Guerra (2015) Aplicación del Impuesto a la Renta de la cuarta categoría a los ingresos proveniente del contrato administrativo de servicios de trabajadores-CAS de CONIDA en el período 2014. Perú – CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/686>

Gómez F. (2000) The Prevention and Punishment of Abuse of Fixed-Term Employment Contracts in the Public Administrations. Comment on the Judgement of the Court of Justice of the European Union.

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cudetns12&div=104&id=&page=>

Huamán (2021) La prohibición de contratación del régimen CAS frente al desempleo laboral: ley N° 31131. Perú – CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80933>

Ledesma (2020) Vulneración de los derechos laborales a los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020. Perú

CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74562>



- Marchal N. (2019) The Principle of Proportionality as a Limit to the Sanctioning Power of States for Violation of the Regulations on the Posting of Workers in the Framework of a Transnational Provision of Services. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/bitamlpr11&div=3&id=&page=>
- Marquina (2017) El contrato administrativo de servicio (cas) y el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas en la dirección regional de educación Ica – 2016. Perú – CONCYTEC. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/786>
- Martines J. (2018) La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios CAS Lima Perú CONCYTEC. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4926>
- Meza (2020) La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69496>
- Morales (2021) Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo. Lima Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83622>
- Morales (2017) Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Lima Peru – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15204>

Najarro (2018) El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017. Perú – CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34654>

Ordoñez S. (2019) Equality and Abuse regarding Fixed-Term Public Employees. European and Spanish Case-Law.

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvjcasle52&div=5&id=&page=>

Quiñones S. (2012) Labor Flexibility in Spain and Peru: Analysis of Some Differential Aspects.

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho68&div=17&id=&page=>

Ricapa J. (2019) Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019. Perú CONCYTEC.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2442>

Ríos – Rueda G y S. (2011) La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS Lima Perú CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/4412>

Rivera J. (2019) La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios Lima Perú – CONCYTEC. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1605>

Rodríguez S. (2015) Actions of Rationalization in the Public Sector: Incident of the Stability of the Labor Staff.

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvjcasle40&div=11&id=&page=>

Torres (2018) Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018. Lima Perú – CONCYTEC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37277>

Vargas N. (2015) Constitucionalidad Y Derechos Civiles del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/699>

Villavicencio Alfredo. (2013) The right to work: transition from free dismissal to guaranteed constitutional right.

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho71&div=16&id=&page=>

Vargas (2018) Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57450>

Vílchez (2019) Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C. en la provincia de Huancabamba. Perú – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43219>

Zavala L. (2018) Should the Rule of Law Prevail over the Labor Legal Principle: Analysis of the Administrative Contract of Services. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/voxsjurs36&div=15&id=&page=>

**ANEXOS**  
**ANEXO N°1**

**Matriz de consistencia**

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES   | INDICADOR                         | ESCALA                             | NIVEL          | METODO  |
|--|---|--|---|-----------------------------------|------------------------------------|----------------|---|
| <p>Problema general<br/>¿Cuál es la relación entre el Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022?</p> | <p>Objetivo general<br/>Determinar la relación que existe entre el Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p> | <p>Hipótesis general<br/>Existe una relación entre el Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p> | <p>Variable 1: Régimen especial de contratación administrativa de servicios</p> | Régimen Laboral                   |                                    |                | <p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Alcance de la investigación Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación No experimental</p> <p>Población Personal CAS de un Hospital de Ica</p> |
| <p>Problema específico 1<br/>1. ¿Existe relación entre el Régimen Laboral y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022?</p>  | <p>Objetivo específico 1<br/>Analizar cómo se relaciona el Régimen Laboral y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>  | <p>Hipótesis específica 1<br/>El Régimen Laboral se relaciona con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>  |   | Beneficios Sociales               | Totalmente en desacuerdo (1)       | Baja (30-70)   | Muestra 157 Trabajadores CAS  |
|  |   |  |   | Remuneraciones                    | En desacuerdo (2)                  | Media (71-100) | Técnica: Encuesta   |
|  |   |  |   | Rendimiento en la tarea           | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) | Alta (101-157) | Instrumentos Cuestionario   |
| <p>Problema específico 2<br/>2. ¿Qué relación tiene los Beneficios Sociales y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022?</p>  | <p>Objetivo específico 2<br/>Determinar la relación entre los Beneficios Sociales y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>   | <p>Hipótesis específica 2<br/>Existe una relación entre los Beneficios Sociales con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>                                  | <p>Variable 2. Rendimiento del personal administrativo</p>                      | Comportamientos contraproducentes | De acuerdo (4)                     |                | Confiabilidad El Alfa de Cronbach y escala de Likert.   |
|  |   |  |   | Rendimiento en el contexto        | Totalmente de acuerdo (5)          |                | <p>Análisis de datos. Estadísticos descriptivos e inferencial.</p> <p>Aspectos éticos. Normas APA (Redacción, citación y referencias)</p>   |
| <p>Problema específico 3<br/>3. ¿Cuál es la relación que tiene la Remuneración con el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022?</p>                                   | <p>Objetivo específico 3<br/>Confirmar la relación existente entre la Remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>  | <p>Hipótesis específica 3<br/>Existe una relación significativa entre la Remuneración y el mejoramiento del rendimiento del personal administrativo de un hospital de Ica 2022.</p>                              |   |                                   |                                    |                |   |

**ANEXO N°2**  
**TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

| Variable  | Definición conceptual  | Dimensión Operacional   | Indicador  | Escala de medición | Técnica e Instrumentos  |
|---|--|---|--|--------------------|---|
| <b>Régimen especial de contratación administrativa de servicios</b> | Proceso por el cual se determina la contratación de personal para el servicio público, mediante la reunión de hechos (indicios y evidencias), también puede suponer la determinación, ante todo, si se tiene definido un periodo definido o indefinido.  | El Régimen especial de contratación administrativa de servicios se medirá con una encuesta, considerando los empleados CAS, de la muestra seleccionada. | Régimen Laboral<br>Beneficios Sociales<br>Remuneraciones                                   | Ordinal            | <p><b>Tipo de Investigación</b><br/>Aplicada</p> <p><b>Alcance de la investigación</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación</b><br/>No experimental</p> <p><b>Población</b><br/>Personal CAS de un Hospital de Ica</p> <p><b>Muestra</b><br/>157 Trabajadores CAS</p>  |
| <b>Rendimiento del personal administrativo</b>                      | Esta variable está compuesta por el riesgo real (la desmotivación laboral) y del riesgo percibido (la mala calidad de atención al paciente o usuario). En conclusión, cuando analizamos la modalidad de contrato existen dos aspectos a medir: la inestabilidad laboral y la percepción de seguridad o de inseguridad en el trabajo. | El rendimiento se medirá con una encuesta, considerando los usuarios de diversas áreas administrativas, de la muestra seleccionada.                     | Rendimiento en la tarea<br>Comportamientos contraproducentes<br>Rendimiento en el contexto |                    | <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b><br/>Cuestionario</p> <p><b>Confiabilidad</b><br/>El Alfa de Cronbach y escala de Likert.</p> <p><b>Análisis de datos.</b><br/>Estadísticos descriptivos e inferencial.</p> <p><b>Aspectos éticos.</b><br/>Normas APA<br/>(Redacción, citación y referencias)</p> |

## ANEXO N°3

### INSTRUMENTOS (CUESTIONARIOS) DE RECOLECCION DE DATOS

#### **Instrumentos para medir El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS**

Buen día, estimado(a) señor(a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre "El Régimen de contratación de servicios-CAS en el Hospital San Jose de Chinchilca".

Alternativas:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

#### **Datos generales:**

|       |  |        |   |   |   |   |
|-------|--|--------|---|---|---|---|
| Área: |  | Cargo: |   |   |   |   |
|       |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### **Dimensión: Régimen Laboral**

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1 | ¿Esta de acuerdo con la Protección contra el despido arbitrario?           |  |  |  |  |
| 2 | ¿Esta de acuerdo con el periodo de 30 días como Periodo de prueba?         |  |  |  |  |
| 3 | ¿Esta de acuerdo con el tiempo de vacaciones que se le otorga actualmente? |  |  |  |  |
| 4 | ¿Esta de acuerdo con el pago de las Vacaciones trunca?                     |  |  |  |  |
| 5 | ¿Esta de acuerdo con el plazo de su contrato CAS?                          |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |

#### **Dimensión: Beneficios Sociales**

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 6  | ¿Esta de acuerdo con el tiempo de vacaciones que se le otorga?   |  |  |  |  |
| 7  | ¿Esta de acuerdo con el pago del monto por aguinaldo en julio y diciembre?   |  |  |  |  |
| 10 | ¿Esta de acuerdo que se le otorgue Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales? |  |  |  |  |
|    |  |  |  |  |  |

#### **Dimensión: Remuneraciones**

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿Esta de acuerdo con el sueldo que percibe?                              |  |  |  |  |
| 9 | ¿De seriate tener una mayor remuneración de la que percibe actualmente.? |  |  |  |  |

## Instrumentos para medir El Rendimiento del personal CAS

Buen día, estimado(a) señor(a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre "El Rendimiento laboral de los trabajadores del Regimen de contratación de servicios-CAS en el Hospital San Jose de chincha-Ica".

### Alternativas

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

### Datos generales:

|       |  |        |   |   |   |   |
|-------|--|--------|---|---|---|---|
| Área: |  | Cargo: |   |   |   |   |
|       |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Dimensión: Rendimiento en la tarea

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Fui capaz de hacer bien mi trabajo por que le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios |  |  |  |  |  |
| 2 | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                      |  |  |  |  |  |
| 3 | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   |  |  |  |  |  |
| 4 | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran     |  |  |  |  |  |
| 5 | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                             |  |  |  |  |  |
| 6 | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados                           |  |  |  |  |  |
| 7 | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   |  |  |  |  |  |

### Dimensión: Comportamientos contraproducentes

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8  | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  |  |  |  |  |  |
| 9  | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                      |  |  |  |  |  |
| 10 | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   |  |  |  |  |  |
| 11 | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas |  |  |  |  |  |
| 12 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa                |  |  |  |  |  |

### Dimensión: Rendimiento en el contexto

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma |  |  |  |  |  |
| 14 | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas           |  |  |  |  |  |
| 15 | Participé activamente de las reuniones laborales                       |  |  |  |  |  |
| 16 | Mi planificación laboral fue óptima                                    |  |  |  |  |  |

Anexo 4. Certificado de validez de contenidos

| N <sup>o</sup>                        | DIMENSIONES/ Ítems   | PERTINENCIA 1 |    | RELEVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|---------------------------------------|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|                                       | <b>Dimensión: Régimen Laboral</b>  | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
| 1                                     | ¿La Protección contra el despido arbitrario debería ser modificada?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2                                     | ¿Está de acuerdo con los periodos de prueba?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3                                     | ¿Está de acuerdo con el tiempo de vacaciones que se le otorga actualmente?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4                                     | ¿Está de acuerdo con el plazo de su contrato CAS?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5                                     | ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, constituye la mejor modalidad de contratación en el sector público?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6                                     | Estaría de acuerdo usted con la afirmación: Mi Contrato CAS me da estabilidad laboral.   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7                                     | ¿Desearía usted estar contratado como Tercero que como CAS?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| <b>Dimensión: Beneficios Sociales</b> |  |               |    |              |    |            |    |               |
| 8                                     | ¿Debería ser modificada la norma legal que regula el aguinaldo de julio y diciembre?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9                                     | ¿Está de acuerdo que se le otorgue Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales? | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10                                    | ¿Debería ser modificada el pago de las Vacaciones trunca?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 11                                    | ¿El empleador debería incrementar la aportación para su seguro de Vida?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |



| Dimensión: Remuneraciones |  |   |  |   |  |   |  |
|---------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 12                        | ¿EL Sueldo (Remuneración) le alcanza para los gastos en los que incurre?             | X |  | X |  | X |  |
| 13                        | ¿El trabajo que realiza esta compensado por la remuneración que percibe actualmente? | X |  | X |  | X |  |
| 14                        | ¿La remuneración debe ser de acuerdo a la producción?                                | X |  | X |  | X |  |
| 15                        | ¿El sueldo <u>esta</u> de acuerdo a su desempeño?                                    | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Prado López Hugo Ricardo**      DNI: **43313069**

Especialidad del validador: Metodólogo



1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**NOTA:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2021

Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

| Nº  | DIMENSIONES/Ítems  | PERTINENCIA 1 |    | RELAVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|---|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|   | Dimensión 4: Rendimiento en la tarea   | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
| 1   | Soy Capaz de hacer bien mi trabajo siempre y cuando me otorguen las condiciones necesarias | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2   | Cuando hay nuevos problemas se me ocurren soluciones creativas                             | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3   | Siempre estoy buscando más tareas laborales y que sean desafiantes                         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4   | Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5   | En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr                               | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6   | Trabajo solo para mantener mis conocimientos profesionales actualizados                    | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7   | Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| <b>Dimensión 5: Comportamientos contraproducentes</b> |  |               |    |              |    |            |    |               |
| 8   | Me quejo siempre con mi jefe y/o compañeros de asuntos sin importancia en el trabajo       | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9   | Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo para que los jefes tomen acciones   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10  | Me concentro en los aspectos positivos del trabajo, y muy poco en las cosas negativas      | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 11  | Comento aspectos específicos de mi trabajo con gente de otras áreas.                       | X             |    | X            |    | X          |    |               |

| Dimensión 6: Rendimiento en el contexto |  |   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 12                                      | Planifico siempre mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma récord | X |  | X |  | X |  |
| 13                                      | Trabajo para mantener mis habilidades profesionales y laborales actualizadas         | X |  | X |  | X |  |
| 14                                      | Participo activamente de las reuniones laborales                                     | X |  | X |  | X |  |
| 15                                      | La planificación laboral impuesta los jefes es óptima y eficiente                    | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia □

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Prado López Hugo Ricardo**      DNI: **43313069**

Especialidad del validador: Metodólogo



1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2021

Firma del experto informante

Anexo 4. Certificado de validez de contenidos

| Nº                                    | DIMENSIONES/ Ítems<br>Dimensión: Régimen Laboral   | PERTINENCIA 1 |    | RELEVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|---------------------------------------|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|                                       |  | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
| 1                                     | ¿La Protección contra el despido arbitrario debería ser modificada?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2                                     | ¿Está de acuerdo con los periodos de prueba?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3                                     | ¿Está de acuerdo con el tiempo de vacaciones que se le otorga actualmente?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4                                     | ¿Está de acuerdo con el plazo de su contrato CAS?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5                                     | ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, constituye la mejor modalidad de contratación en el sector público?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6                                     | Estaría de acuerdo usted con la afirmación: Mi Contrato CAS me da estabilidad laboral.   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7                                     | ¿Desearía usted estar contratado como Tercero que como CAS?  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| <b>Dimensión: Beneficios Sociales</b> |  |               |    |              |    |            |    |               |
| 8                                     | ¿Debería ser modificada la norma legal que regula el aguinaldo de julio y diciembre?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9                                     | ¿Está de acuerdo que se le otorgue Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales? | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10                                    | ¿Debiera ser modificado el pago de las Vacaciones truncas?   | X             |    | X            |    | X          |    |               |

|                                  |  |   |  |   |  |   |  |
|----------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 11                               | ¿El empleador debiera incrementar la aportación para su seguro de Vida?              | X |  | X |  | X |  |
| <b>Dimensión: Remuneraciones</b> |  |   |  |   |  |   |  |
| 12                               | ¿EL Sueldo (Remuneración) le alcanza para los gastos en los que incurre?             | X |  | X |  | X |  |
| 13                               | ¿El trabajo que realiza esta compensado por la remuneración que percibe actualmente? | X |  | X |  | X |  |
| 14                               | ¿La remuneración debe ser de acuerdo a la producción?                                | X |  | X |  | X |  |
| 15                               | ¿El sueldo esta de acuerdo a su desempeño?   | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: ( X )      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Dextre, Pedro Oscar      DNI: 32116671

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2021

  
 Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

| Nº | DIMENSIONES/ Ítems   | PERTINENCIA 1 |    | RELEVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|----|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|    |  | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
|    | <b>Dimensión 4: Rendimiento en la tarea</b>  |               |    |              |    |            |    |               |
| 1  | Soy Capaz de hacer bien mi trabajo siempre y cuando me otorguen las condiciones necesarias | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2  | Cuando hay nuevos problemas se me ocurren soluciones creativas                             | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3  | Siempre estoy buscando más tareas laborales y que sean desafiantes                         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4  | Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5  | En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr                               | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6  | Trabajo solo para mantener mis conocimientos profesionales actualizados                    | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7  | Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
|    | <b>Dimensión 5: Comportamientos contraproducentes</b>                                      |               |    |              |    |            |    |               |
| 8  | Me quejo siempre con mi jefe y/o compañeros de asuntos sin importancia en el trabajo       | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9  | Agrado los problemas que se presentaron en el trabajo para que los jefes tomen acciones    | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10 | Me concentro en los aspectos positivos del trabajo, y muy poco en las cosas negativas      | X             |    | X            |    | X          |    |               |

|  |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--|---|--|---|--|---|--|
| 11   | Comento aspectos específicos de mi trabajo con gente de otras áreas.                 | X |  | X |  | X |  |
| <b>Dimensión 6: Rendimiento en el contexto</b> |  |   |  |   |  |   |  |
| 12   | Planifico siempre mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma récord | X |  | X |  | X |  |
| 13   | Trabajo para mantener mis habilidades profesionales y laborales actualizadas         | X |  | X |  | X |  |
| 14   | Participo activamente de las reuniones laborales                                     | X |  | X |  | X |  |
| 15   | La planificación laboral impuesta los jefes es óptima y eficiente                    | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: ( X )      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Dextre, Pedro Oscar      DNI: 32116671

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2021



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

| Nº  | DIMENSIONES/ Ítems   | PERTINENCIA 1 |    | RELEVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|---|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|   | Dimensión 4: Rendimiento en la tarea   | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
| 1   | Soy Capaz de hacer bien mi trabajo siempre y cuando me otorguen las condiciones necesarias | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2   | Cuando hay nuevos problemas se me ocurren soluciones creativas                             | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3   | Siempre estoy buscando más tareas laborales y que sean desafiantes                         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4   | Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5   | En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr                               | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6   | Trabajo solo para mantener mis conocimientos profesionales actualizados                    | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7   | Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| <b>Dimensión 5: Comportamientos contraproducentes</b> |  |               |    |              |    |            |    |               |
| 8   | Me quejo siempre con mi jefe y/o compañeros de asuntos sin importancia en el trabajo       | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9   | Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo para que los jefes tomen acciones   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10  | Me concentro en los aspectos positivos del trabajo, y muy poco en las cosas negativas      | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 11  | Comento aspectos específicos de mi trabajo con gente de otras áreas.                       | X             |    | X            |    | X          |    |               |



| Dimensión: Remuneraciones |  |   |  |   |  |   |  |
|---------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 12                        | ¿El Sueldo (Remuneración) le alcanza para los gastos en los que incurre?             | X |  | X |  | X |  |
| 13                        | ¿El trabajo que realiza esta compensado por la remuneración que percibe actualmente? | X |  | X |  | X |  |
| 14                        | ¿La remuneración debe ser de acuerdo a la producción?                                | X |  | X |  | X |  |
| 15                        | ¿El sueldo está de acuerdo a su desempeño?   | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Canales Sotomayor, Joanna Diahann

DNI: 22319279

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2022

  
 Firma del experto informante

DNI 22319279

Mag. Joanna Diahann Canales Sotomayor

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

| Nº | DIMENSIONES/ Ítems   | PERTINENCIA 1 |    | RELAVANCIA 2 |    | CLARIDAD 3 |    | Observaciones |
|----|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|---------------|
|    |  | SI            | NO | SI           | NO | SI         | NO |               |
|    | <b>Dimensión 4: Rendimiento en la tarea</b>  |               |    |              |    |            |    |               |
| 1  | Soy Capaz de hacer bien mi trabajo siempre y cuando me otorguen las condiciones necesarias | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 2  | Cuando hay nuevos problemas se me ocurren soluciones creativas                             | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 3  | Siempre estoy buscando más tareas laborales y que sean desafiantes                         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 4  | Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan         | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 5  | En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr                               | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 6  | Trabajo solo para mantener mis conocimientos profesionales actualizados                    | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 7  | Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | X             |    | X            |    | X          |    |               |
|    | <b>Dimensión 5: Comportamientos contraproducentes</b>                                      |               |    |              |    |            |    |               |
| 8  | Me quejo siempre con mi jefe y/o compañeros de asuntos sin importancia en el trabajo       | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 9  | Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo para que los jefes tomen acciones   | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 10 | Me concentro en los aspectos positivos del trabajo, y muy poco en las cosas negativas      | X             |    | X            |    | X          |    |               |
| 11 | Comento aspectos específicos de mi trabajo con gente de otras áreas.                       | X             |    | X            |    | X          |    |               |

| Dimensión 6: Rendimiento en el contexto |  |   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 12                                      | Planifico siempre mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma récord | X |  | X |  | X |  |
| 13                                      | Trabajo para mantener mis habilidades profesionales y laborales actualizadas         | X |  | X |  | X |  |
| 14                                      | Participo activamente de las reuniones laborales                                     | X |  | X |  | X |  |
| 15                                      | La planificación laboral impuesta los jefes es óptima y eficiente                    | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Canales Sotomayor, Joanna Diahann


DNI: 22319279

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor  
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 NOTA: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Chincha julio del 2022

  
 Firma del experto informante  
 DNI 22319279  
 Mag. Joanna Diahann Canales Sotomayor

En el cuadro se señala un Coeficiente de Correlación Rho de Espearman es Baja ente las variables “x” y “y”Es decir, que: la relación es directa ( $r_{ha} = 0.075$ ); y estadísticamente nula, siendo el valor de  $p = 0,458 > 0.05$ ) se acepta la Hipótesis

| <b>REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN</b> |                          |
|---|--------------------------|
| <b>rho</b>  | <b>Grado de Relación</b> |
| 0   | Relación Nula            |
| ± 0.000... – 0.19...  | Relación Muy Baja        |
| ± 0.200 – 0.39...   | Relación Baja            |
| ± 0.400 – 0.59...   | Relación Moderada        |
| ± 0.600 – 0.79...   | Relación Alta            |
| ± 0.800 – 0.99...   | Relación Muy Alta        |
| ± 1   | Relación Perfecta        |

**La relación puede ser directa (+) o inversa (-)**

Fuente: Mayorga, L.A. (2022). *Manual de Metodología de la Investigación*. Cusco: Yachay.