



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Ñaccha Casaverde Aldo Albany (orcid.org/0000-0001-5421-7836)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y poner en mí camino a personas maravillosas, que me brindaron su amistad, apoyo y aliento para seguir adelante, son la parte principal de mis logros, algunos ya en cielo, para ustedes está dedicatoria de corazón.

A mí madre adorada Rosa en el cielo, por su sacrificio, amor y valores inculcados.

A mí esposa Yobani del Pilar, mis pequeñas Rafhaela y Emilia por su paciencia y amor, son el soporte fundamental en el logro de mis objetivos.

A mis queridos hermanos(as), sobrinos por su resiliencia y fe, son mi fuente de inspiración.

Agradecimiento

A mí gran amigo en el cielo Juan Omar ZC, por sus enseñanzas, empatía y apoyo cuando más lo necesité, mis oraciones infinitas.

A mis grandes amigos Ayacuchanos, siempre por su apoyo moral, son esa fuerza tan importante.

A mí asesor maestro Papanicolau Denegri, por su gran aporte en la elaboración de la tesis.

A la universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de seguir estudiando, a los docentes por sus enseñanzas y compañeros de aula.

A mí amigo profesor Quintana por su predisposición y darse siempre un tiempo a consultas para la realización de la tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	viii
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Régimen contractual	16
Tabla 2 Desempeño laboral	17
Tabla 3 Prueba de hipótesis general	18
Tabla 4 Prueba de hipótesis específicas 1	19
Tabla 5 Prueba de hipótesis específicas 2	20
Tabla 6 Prueba de hipótesis específicas 3	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Representación esquemática	11

Resumen

La investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022, de la misma manera se planteó como hipótesis general, existe relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral en los servidores públicos. El tipo de estudio fue de tipo básica, cuantitativa- transversal con un diseño No Experimental, correlacional; la población y muestra estuvo constituida por 52 servidores de una municipalidad distrital de Piura, se utilizó un muestreo no probabilístico. Para la recopilación de datos se utilizaron como técnicas a la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con escala Likert, referente a las variables régimen contractual (20 ítems) y desempeño laboral (20 ítems), los cuales fueron validados por juicio de expertos. Según los resultados obtenidos, existe relación significativa moderada (coeficiente de Spearman = 0,615) entre la dimensión beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral; así también, existe relación significativa moderada (coeficiente de Spearman = 0,473) entre la dimensión beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral, y, por último, existe relación significativa alta (coeficiente de Spearman = 0,745) entre la dimensión beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral. En conclusión, existe relación significativa moderada (coeficiente de Spearman = 0,670) entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura. Con dichos resultados se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Palabras clave: Régimen contractual, desempeño laboral, servidores.

Abstract

The investigation was demonstrated in order to determine the relationship between the contractual regime and the job performance of public servants of a district municipality of Piura, 2022, in the same way it was proposed as a general hypothesis, there is a relationship between the contractual regime and the job performance in public servants. The type of study was basic, quantitative-cross-sectional with a non-experimental, correlational design; the population and sample consisted of 52 servers from a district municipality of Piura, a non-probabilistic demonstration was obtained. For data collection, the survey techniques and two Likert-scale questionnaires were used as instruments, referring to the variables contractual regime (20 items) and job performance (20 items), which were validated by expert judgment. According to the results obtained, there is a moderate significant relationship (Spearman's coefficient = 0.615) between the labor dimension benefits of the contractual regime and job performance; Likewise, there is a moderate significant relationship (Spearman coefficient = 0.473) between the social benefits dimension of the contractual regime and job performance, and, finally, there is a high significant relationship (Spearman coefficient = 0.745) between the salary benefits dimension of the contractual regime and job performance. In conclusion, there is a significant relationship moderate (Spearman's coefficient = 0.670) between the contractual regime and the job performance of public servants of a district municipality of Piura. With these results, the alternative hypothesis (H1) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected.

Keywords: Contractual regime, work performance, servers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, existen regímenes específicos de contratación pública para la regulación de la actuación de las organizaciones estatales con la finalidad de tener un ordenamiento racional del gasto público destinado principalmente a proyectos de infraestructura; sin embargo, los regímenes adolecen de informalización por lo que el personal contratado siente que unos tienen mayor ventaja que otros (Vera, 2017). El estado español presenta 4 regímenes para contratar personal en entidades gubernamentales, mientras que, en Latinoamérica, entre ellos Colombia presenta 6 regímenes (Ahumada, et al., 2016). En cuanto al desempeño laboral en entidades estatales presenta deficiencias por una diversidad de causas, las más destacadas y comunes se menciona a la insatisfacción de los servidores públicos debido al manejo deficiente de los entes estatales, a la designación de personal que no está preparada para el cargo asumido y los constantes cambios de personal que no permite evaluar resultados logrados (Prieto, 2019).

A nivel de Perú, se cuenta con 3 regímenes más comunes de contratación en entidades públicas, los contratos CAS y los basados en los DL 276 y 728, los cuales presentan diferencias en cuanto a beneficios por lo que genera descontento en los trabajadores por la desigualdad, principalmente en la remuneración, lo cual produce desganado y conflictos en las organizaciones de carácter público (Orozco, 2019). Se crea un problema cuando se tiene dos puestos de trabajo con el mismo nivel y responsabilidad, pero se contrata por regímenes diferentes, no siendo congruentes con el principio de igual trabajo, igual remuneración (Cabanillas, citado por Cuba, 2017). Estas disconformidades sumadas a otros factores institucionales y personales conllevan que los trabajadores no cumplan con eficiencia sus funciones, lo cual afecta el servicio al público, usuario y a la productividad e imagen de la organización (Cerdán, 2021).

En la región Piura, también se refleja en las diversas entidades públicas la problemática nacional de desigualdad remunerada entre los regímenes de contratación. La práctica de valores constituye una fortaleza importante para que

los servidores públicos, a pesar de los divulgados cumplan con sus funciones, asuman su responsabilidad y no caigan en actos de corrupción (Ñaccha, 2020).

A nivel local, en una municipalidad distrital de Piura se presentó un descontento en los servidores contratados, pues teniendo el mismo nivel y responsabilidad, existe diferencia de remuneraciones y beneficios sociales. Esto generó conflictos laborales porque trabajadores desempeñando iguales horas de trabajo y el mismo nivel profesional reciben diferentes sueldos y beneficios; las modificaciones, sufridas de los derechos laborales por medio de diferentes normas, causan daño económico y emocional a los trabajadores, lo cual afecta su rendimiento y desempeño laboral. Los servidores en esta situación se sienten desmotivados, inseguros, sin proyección futura, por lo cual pierden el interés de hacer bien su trabajo.

Acorde con la problemática, se formuló el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022? Los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral?; ¿Cómo se relaciona los beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral?; ¿Cómo se relaciona los beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral?

El estudio se justifica porque presentó: Aporte teórico porque analizó y relacionó las variables de estudio con datos de la realidad actual, siendo relevante esta información, porque actualmente no disponible para la toma de decisiones, así mismo se va aportar nuevos conocimientos; Relevancia social, considerando que la información que se recopiló y analizó puede ser tomada para el diseño de estrategias enfocada a superar la problemática en beneficio de los servidores; Aporte metodológico, el investigador construyó los instrumentos a aplicar, los mismo que serán tomados como referencia en otros estudios; Es práctica, porque aportó sugerencias pertinentes orientados a la superación del problema descrito.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022. Los correspondientes objetivos específicos son: Determinar la relación entre los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral; Determinar la relación entre los beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral; Determinar la relación entre los beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral.

La hipótesis general formulada fue: Existe relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022; Las hipótesis específicas han sido las siguientes: Existe relación entre los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral; Existe relación entre los beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral; Existe relación entre los beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Por lo que se refiere a los antecedentes relacionados con las variables del estudio en los diferentes lugares, se hallaron: A nivel internacional, Romero (2017) encontró que la modalidad de contrato presenta incidencia en el compromiso que asume el trabajador con la organización. Cuando tiene uno con mejor remuneración y mayores beneficios se siente más comprometido con la organización, mientras que cuando este tiene una baja remuneración y limitados beneficios pierde el interés por la organización y menos se identifica con ella. Santacruz (2017) logró establecer que el desempeño laboral es deficiente en la mayor parte de los servidores debido a que la condición física y ambiental de la entidad no generan seguridad y confort en las áreas de trabajo. Asimismo, no se está realizando, el respectivo seguimiento para la identificación de las causas de las deficiencias para realizar acciones para la superación.

Asimismo, Reyes (2017) comprobó que los servidores contratados mediante servicio ocasional presentan un desempeño con deficiencias, debido a la incertidumbre que vive por no tener estabilidad, les genera desgano y bajo rendimiento. De tal forma que las condiciones de contrato repercuten en el desenvolvimiento laboral del servidor. Gómez y Díaz (2019) establecieron que existe diversidad de regímenes de contrato pero que no son uniformes, presentan diferencias en remuneración y beneficios, lo cual crea desigualdad y conflictos entre servidores y entidades. Esto desconcierta y desmotiva por no haber equidad en la remuneración, a pesar de realizar el mismo trabajo.

Así también, Escudero (2020) indicó que, si bien es cierto, hay evolución en el contrato en los entes públicos, pues no basta con cumplir con la norma, sino que debe estar dirigida hacia la acción de cubrir una necesidad de la sociedad, al cual el Estado debe dirigir su atención. Lamentablemente esa misión del Estado es descuidada y más bien se convierte en uno los principales que vulnera los derechos de los servidores. A Nivel nacional, Carbajal (2018) estableció que los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad están relacionados ($\rho=0.763$). Asimismo, entre el régimen público y régimen CAS relacionado con el desempeño laboral es de 64.4% y

82.4%., respectivamente. Así también, se tuvo el hallazgo que mejor desempeño alcanzan los trabajadores de régimen público en comparación del régimen CAS. Consecuentemente, Orozco (2019) logra establecer que los trabajadores en promedio tienen una percepción regular (39%) sobre la diversidad del régimen laboral. Asimismo, cuando el trabajador recibe un beneficio laboral, esto incide en su satisfacción y, por ende, mejora su desempeño. Solís y Ventura (2019) llegan a la conclusión que el desempeño laboral se ve fortalecida cuando se realiza una gestión eficiente del talento humano. Esto repercute positivamente en la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas que competen a su área de trabajo.

Del mismo modo, Salinas (2022) encontró que el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública ($\rho=0.774$). Así mismo, el régimen de contratación fue percibido en un nivel regular del 43.6%, con el mismo porcentaje califica al desempeño laboral con nivel regular. Asimismo, ambas variables son de carácter relacional. Arroyo (2022) comprobó que los regímenes de contratación y las buenas prácticas de los servidores públicos están relacionadas ($r=0,886$). Cuando el servidor se encuentra contratado en un régimen que remunera mejor que otros y lo beneficia mejor, entonces pone en práctica lo mejor de su alcance profesional; pero cuando sucede lo contrario, se opera con ineficiencia.

Respecto a la fundamentación teórica de la variable del régimen contractual, se definió desde la perspectiva de autores como: Ruiz (2019) se refiere al régimen de contratación principalmente entre una persona natural y una persona jurídica. Es evento legal en donde se practican normas de regulación del deber y obligación que las partes contrayentes deben dar cumplimiento, acorde al régimen de contrato establecido.

Asimismo, la E.G.G.P R y C Consulting (2017) lo entiende como el grupo de acciones que emprende todo servidor público con la entidad, con la finalidad de ser contratado por un determinado periodo de tiempo y con los beneficios que las normas establecen en el régimen en el que fue contratado.

Para Salazar (2012) es un acuerdo entre dos a más personas para crear, regular, modificar o extinguir una relación laboral, en el cual una parte es una entidad estatal. Este acuerdo es formal acorde con los regímenes de contratación estatal vigente.

Y, por último, Dromi (2016) considera que son procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determina norma, procedimiento y ordenamiento jurídico que los conmine a dar cumplimiento a lo establecido, en cuanto a compromiso y deberes, en concordancia al presupuesto asignado.

En cuanto a los regímenes de contratación más comunes en el sector público, Mosquera (2020) considera tres: Régimen de contratación pública 276, cuyo reglamento está basado en el D.S. N° 005-90-PCM, agrupa normas y establece procedimientos, en el cual el servidor conoce su deber y derecho que dan la regulación para incorporarse en una entidad estatal. En este régimen existe promoción para desarrollarse y desempeñarse mejor, pues permite que los puestos de trabajo sean ocupados según mérito y calificación. Está regida por principios que permiten el trato igualitario cuando se presenta una oportunidad, permanecer en nivel ya ganado o adquirido, así como prevé que las remuneraciones sean justas y equitativas. Las formaciones, capacitaciones y experiencias de los trabajadores permiten establecer el grupo ocupacional al que pertenecen, el mismo que está dividido en profesionales, técnicos y auxiliares.

El régimen de contratación privada 728, se reglamentó mediante D.S. N° 001-96-TR, la cual establece la norma, el derecho y obligación de los empleados y empleadores que tienen que dar cumplimiento; ofrece oportunidad laboral en forma igualitaria, destinada a disminuir el desempleo. Tiene como principio fomentar el empleo que se ejecuta a través de un programa especial, capacitación y formación laboral con la finalidad que el trabajador tenga un salario mejor y sea más productivo. Asimismo, protege al trabajador cuando es despedido en forma arbitraria. Los contratados en este régimen tienen derecho a un periodo de tiempo vacacional anual de 30 días, gratificación dos veces al año y CTS. Este régimen fue creado para el sector privado, buscando un contrato

con flexibilidad y propiciador de acceso al trabajo en cantidades mayores. Fue incorporado a las entidades estatales (Ávila, 2020).

El régimen de contratación CAS, creada en el año 2008, cuya regulación se da por el D.L. N° 1057 orientada a solucionar el problema en las arabizaciones del sector público por el incremento de servicios no personales, una de las modalidades utilizadas contrato de personal nuevo en la década del 90, utilizada para el ahorro de montos porque se redujo el presupuesto. En este régimen los empleados tienen derecho a un salario mínimo, periodo vacacional anual de 30 días, aguinaldo de 300 soles en julio y diciembre, jornada laboral de 8 horas como máximo. Maquera (2020) considera que el régimen de contratación CAS es un modo especial contractual, que se celebra con fines de ofrecer un servicio a la comunidad acorde con los lineamientos de política pública. Esta modalidad será reemplazada en forma progresiva por el régimen de la Ley del Servicio Civil (SERVIR, 2013).

Para efectos de realizar el presente estudio se tomó como dimensiones a los beneficios de los regímenes contractuales aplicables al sector público que distingue Orozco (2019) los cuales se indican: Beneficios laborales, comprende los derechos a recibir al vincularse laboralmente con una organización pública, amparados en la legislación laboral vigente (Mariño, 2018). En la práctica se considera la capacitación para desarrollarse en el campo profesional y personal, la evaluación de desempeño como herramienta para la mejora del servidor y la línea de carrera que logre. Beneficios sociales, son los que reciben los servidores no relacionados con aumentos o pagos extras, sino que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida, contribuyendo a cubrir alguna necesidad interna o externa (Torres, et al., 2019). En la práctica se considera la atención a la salud en servicios estatales, disfrutar vacaciones sin pérdida de beneficios, a la promoción laboral y estabilidad y por último. Beneficios salariales, está representado por la remuneración y bonificaciones que reciben los servidores de una manera justa y equitativa, proveniente de un presupuesto asignado (Chávez, 2022). Se constituyen en el núcleo de la relación de intercambio entre el empleado y el empleador.

En conato al modelo teórico en que se fundamentó la variable régimen contractual es la teoría del derecho administrativo, siendo uno de los fundadores Bonnin, (citado por Guerrero, 2004) quien plantea que la administración pública fue concebida para el sostenimiento de la sociedad, en consecuencia, se constituye en una institución benéfica, que direccionada y vigilada por los gobiernos promueve la conservación del orden entre los individuos, asegurando sus derechos y beneficios, pero cumpliendo obligaciones asumidas.

En cuanto a la fundamentación teórica de la variable desempeño laboral, se tuvo la concepción de autores como: Stoner y Wankel (2002) considera que es la forma como los integrantes de la entidad laboran considerando los parámetros de eficacia con la finalidad de lograr metas compartidas enmarcadas en las normas internas y las emitidas por el gobierno central.

Para Goldman (2014) tubo la percepción basado en estándares e indicadores, con el fin de determinar el nivel de relación entre los esfuerzos del trabajador, lo que ha logrado y la calidad de su trabajo en el ámbito de la entidad. Esta medición, generalmente es observacional. Asimismo, Robbins y Coulter (2016) consideran que es el producto del trabajo efectuado, el cual comprende uso del tiempo, destrezas y experiencia con el fin de alcanzar el eficiente cumplimiento funcional en la entidad. Esto también depende de la disponibilidad de recursos necesarios que le brinda la organización para que el trabajador pueda ejercer su función como se espera.

Para Cuesta (2017) integró la conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización, por lo que su esfuerzo y trabajo eficiente constituye en el soporte principal para que la organización sea exitosa y brinde un buen servicio a la sociedad. Y, por último, Silva (2018) sostiene que incluye acciones motivadoras orientados a cumplir con la expectativa de desempeño y que contribuyan a lograr los resultados esperados por la organización. El esfuerzo recompensado genera mayor interés y compromete al servidor a dar lo mejor.

En cuanto a las consideraciones para analizar la variable desempeño laboral en el presente proyecto se ha tomado las dimensiones propuestas por Chiavenato (2017) quien señala 03 componentes relevantes a tener en cuenta:

El primero, satisfacción del trabajo: Comprende una asociación de emociones con las que el servidor percibe su centro de trabajo, las mismas que pone de manifiesto en su actividad laboral (Chiavenato, 2017). Esto está asociado con el ambiente laboral que se vive dentro del organismo, el cual puede ser positivo o negativo, pero tiene un impacto en el servidor (Nickols, 2007). Una de la forma de conocer que se siente a gusto trabajando en la organización es conocer como lo trata la organización y como el servidor se identifica y se compromete con ella (Mori, 2017).

El segundo, el trabajo en equipo: Está referido a la capacidad del servidor para desenvolverse dentro de un conjunto de personas con la finalidad de interactuar con propósitos comunes, integrando esfuerzos para lograr el resultado esperado en beneficio de todos los empleados (Chiavenato, 2017) la comunicación interna juega un rol importante para que los equipos de trabajo sean productivos y todos aporten y asuman responsabilidades frente a lo consensuado (Thomann, 2017). En la práctica son las interrelaciones de los servidores y la comunicación que mantiene con sus compañeros y directivos, así como el nivel de interrelación y producción que alcanza con los equipos de trabajo (Yarid, Núria y Yeves, 2017).

El tercero, formación del personal: Comprende el proceso de adquisición y acumulación de conocimiento, habilidades y experiencias por parte del servidor en una determinada área o especialidad (Chiavenato, 2017) sin embargo, la organización a través de recursos humanos implementa programas de capacitación, con información y contenido específico, para inducir a los trabajadores a un desempeño cada vez mejor y alcance los estándares de eficiencia (Welbourne y Diane, 2017) conocer el desarrollo profesional y personal alcanzado por el servidor dentro de la organización es fundamental, así como el nivel de conectividad que posee (Jiang, 2009).

El modelo teórico en que se sustenta la variable desempeño laboral es la teoría de evaluación de desempeño propuesta por Campbell (1993) el mismo que presenta una teoría que sustenta que el desempeño personal o insidiar presenta similitud o sinonimia con la conducta laboral y que son influyentes en una acción o comportamiento que tenga relación con alcanzar objetivos en la organización. Es integrador de componentes de evaluación con el propósito de medir la

performance de cada servidor para la formulación de estrategias orientadas a superar las deficiencias encontradas (Lorente et al, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

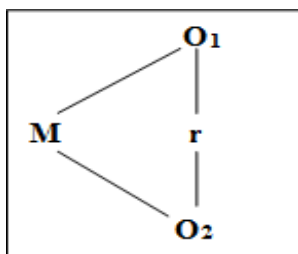
Básica, porque se pretendió aportar información estadística sobre las variables (Creswell y Creswell, 2017).

Cuantitativa, porque se trabajó con datos cuantitativos a obtener a través de cuestionarios con escala de Likert (Singh y Sahu, 2015).

Transversal, porque el estudio se realizó analizando una realidad temporal: año 2022 (Hulley, Cummings y Newman, 2013).

El diseño es no experimental, porque el ejecutor del estudio trabajó con el estado actual de las variables, sin manipulación de su realidad (Krippendorff, 2004). Asimismo, es correlacional, porque su propósito fue relacionar las variables de estudio mediante la estadística inferencial (Tranfield, Denyer y Smart, 2003). Esquemáticamente puede representarse:

Figura 1. Representación esquemática



Dónde:

O1: Régimen contractual.

O2: Desempeño laboral.

r: Relación.

M: Servidores de una municipalidad

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

V1: Régimen contractual, procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determinada norma (Dromi, 2016).

V2: Desempeño laboral, conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización (Cuesta, 2017).

Definición operacional

V1: Régimen contractual, se midió con un cuestionario como instrumento que constó de 3 dimensiones: Beneficios laborales, sociales y salariales cuyos indicadores conforman 20 preguntas que fueron evaluadas según escala de Likert.

V2: Desempeño laboral, fue medido teniendo a un cuestionario como instrumento que constó de 3 dimensiones: satisfacción del trabajo, el trabajo en equipo y formación del personal, en el cual se encuentran distribuidos sus indicadores con 20 preguntas que fueron evaluadas según escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Conjunto de personas referida en el problema identificado (Haining, 2003). Estuvo conformada por 52 servidores de una municipalidad distrital de Piura, de los cuales 20 son varones y 32 son mujeres, los mismos que se encontraron laborando en el año 2022.

Criterios de inclusión

Servidores con mínimo de 01 año de contrato.

Servidores dispuestos a colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión

Servidores no predispuestos a colaborar con el estudio.

Servidores con licencia por salud.

En forma intencionada para efectos de realizar el estudio se tomó a la totalidad de la población (Norusis, 2000). Bajo estas consideraciones, ningún elemento de la muestra fue elegido al azar considerando que se tomó como muestra a toda la población (Brestoff y Van den Broeck, 2013).

3.3.2 Unidad de análisis

Servidores de una municipalidad distrital de Piura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta para ambas variables. La encuesta es un conjunto de procedimientos de aplicación masiva de forma física o digital (Majid, 2017).

3.4.2 Instrumentos

Cuestionario con escala de Likert para cada una de las variables. Contiene un grupo de preguntas ordenadas, coherentes y pertinentes con respuestas con escala de valores (Kimberlin y Winterstein, 2008). El cuestionario de régimen contractual constó de 20 ítems distribuidos en sus 03 dimensiones: beneficios laborales, beneficios sociales y beneficios salariales como niveles de rango: Malo, Regular, Bueno. El cuestionario de desempeño laboral contiene 20 ítems distribuidos en sus 03 dimensiones: satisfacción del trabajo, el trabajo en equipo y formación del personal, teniendo como niveles de rango: Bajo, Medio, Alto.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Con juicio de expertos se realizó la validez de los cuestionarios. La confiabilidad fue realizada por medio del estadístico Alfa de Cronbach a través de lo cual se obtuvo los valores 0.836 y 0,882 para los cuestionarios de las variables régimen contractual y desarrollo laboral.

3.5 Procedimientos

Se eligió como herramientas de procesamiento y análisis de información a Microsoft Excel para la matriz de datos y el programa estadístico SPSS para el procesamiento y la obtención de las estadísticas requeridas. Los matices de

datos en Excel se trasladaron al SPSS para realizar las estadísticas necesarias para el estudio. Se determinó con que prueba estadística se realizó la contrastación de hipótesis, previo análisis del tipo de distribución de los datos recopilados. Una vez que se determinó la prueba estadística pertinente se procedió a la contrastación de las hipótesis respectivas. Se procedió a la discusión de resultados, teniendo en cuenta el contexto en que desarrolla la investigación, los estudios previos y los fundamentos teóricos respectivos. Finalmente se presentó el informe final.

3.6 Método de análisis de datos

Se inició con la codificación de los cuestionarios, teniendo en cuenta que son dos cuestionarios cuyos resultados que tuvieron que relacionar siempre y cuando sean las respuestas de un mismo servidor. Una vez aplicados los instrumentos, se elaboró una matriz de datos en Excel para cada una de las variables. Se hizo uso del programa SPSS, previa incorporación de la base de datos, para la obtención de la estadística descriptiva, la cual se basa en la presentación de datos que describen la variable mediante tablas, figuras y parámetros (Klaiman y Guadarrama, 2016). Asimismo, se presentó la estadística inferencial correlación(r) sobre la relación de las variables y de las dimensiones de la primera con la segunda. Esta estadística se caracteriza principalmente por medir la tendencia de las variables con la toma de una muestra (Finlay, 2014). Finalmente se realizó la prueba de hipótesis a través de la prueba seleccionada, dependiendo si los datos responden a una distribución normal ($p > 0.05$, $p < 0.05$).

3.7 Aspectos éticos

Se trató de promover el bien a través de las sugerencias que se puedan establecer en beneficio de los servidores, teniendo en cuenta que las entidades no cumplen con dar proporcionar los beneficios de desarrollo profesional y no consideran el esfuerzo y méritos que tienen los servidores para ocupar u determinado puesto de trabajo. Asimismo, fue necesario proteger la identidad de los servidores, con el fin de no sufrir represalias directas o indirectas por parte de la entidad empleadora, pues, se evita crear el malestar interno dentro

de la entidad. Se actuó con transparencia, dando a conocer los fines del estudio a los encuestados y se utilizó la información recopilada únicamente con ese propósito, respetando la confidencialidad de la información proporcionada.

Del mismo modo se respetó la autonomía del servidor para contestar los cuestionarios aplicados, pues tuvieron la libertad de contestar en forma voluntaria y de acuerdo a su percepción particular. Del mismo modo, el investigador asume la responsabilidad de las consecuencias derivadas de las etapas de la ejecución de la investigación, pues se sujetó a las normas de la universidad ya las normas internacionales de escritura.

IV. RESULTADOS

Este capítulo muestra los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

Análisis descriptivos

Variable 1.

Tabla 1

Resultado de la variable Régimen contractual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	7	13,5	13,5	13,5
Regular	34	65,4	65,4	78,8
Bueno	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

De acuerdo con la Tabla 1, para los servidores encuestados el régimen contractual, es regular calificado por el 65.4%, es bueno para el 21.2%, y malo para el 13.5%. Predominando la condición de régimen contractual regular.

Variable 2.

Tabla 2

Resultado de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,8	3,8	3,8
Medio	38	73,1	73,1	76,9
Alto	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

De acuerdo con la Tabla 2, para los servidores encuestados el desempeño laboral, es regular calificado por el 73.1%, es alto para el 23.1%, y bajo para el 3.8%. Predominando la condición de desempeño laboral medio.

Hipótesis general.

Correlación entre régimen contractual y desempeño laboral

Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			Régimen contractual	Desempeño laboral
Rs	Régimen contractual	R	1,000	,670
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	R	,670	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La Tabla 3 muestra que existe un coeficiente de correlación ($r=0,670$). Moderada, así mismo entre el régimen contractual y el desempeño laboral, se tiene una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, las variables están relacionadas con una intensidad considerable.

Hipótesis específica 1.

Correlación entre los beneficios laborales y desempeño laboral.

Tabla 4

Prueba de hipótesis específicas 1

Correlaciones			Beneficios laborales	Desempeño laboral
Rs	Beneficios laborales	R	1,000	,615
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	R	,615	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La Tabla 4 muestra que existe un coeficiente de correlación ($r=0,615$). Moderada así mismo entre la dimensión beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral, pues se tiene una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, amabas variables mantienen una relación estrecha.

Hipótesis específica 2.

Correlación entre los beneficios sociales y el desempeño laboral.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específicas 2

Correlaciones			Beneficios sociales	Desempeño laboral
Rs	Beneficios sociales	R	1,000	,473
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	R	,473	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		52	52	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La Tabla 5 muestra que existe un coeficiente de correlación ($r=0,473$). Moderada, así mismo entre la dimensión beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral, pues se tiene una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, lo cual implica una relación de la variable.

Hipótesis específica 3.

Correlación entre los beneficios salariales y el desempeño laboral.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específicas 3:

Correlaciones			Beneficios salariales	Desempeño laboral
Rs	Beneficios salariales	R	1,000	,745
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	R	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La Tabla 6 muestra que existe un coeficiente de correlación ($r=0,745$). Alta significativa entre la dimensión beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral, pues se tiene una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, ambas variables están relacionadas.

V. DISCUSIÓN

Considerando la hipótesis general al relacionar las variables establecidas, manifestándose mediante el índice de correlación de $\rho=0,670$, indicando la existencia de una correlación significativa alta entre el régimen contractual y el desempeño laboral. Partiendo de esta premisa y tomando en cuenta los componentes del régimen contractual (Orozco, 2019), se afirma que los beneficios laborales, sociales y salariales que proporciona el régimen contractual en sus diversas modalidades contribuye de manera directa a un mejor desempeño de los servidores; sin embargo, cuando esos componentes no cubren las expectativas de los servidores, tiende a disminuir su desempeño.

Los regímenes laborales de contratación pública más comunes asociadas a las entidades estatales se tiene al régimen de contratación pública 276 (D.S. N° 005-90-PCM), agrupa normas y establece procedimientos, en el cual el servidor conoce su deber y derecho que dan la regulación para incorporarse en una entidad estatal. El régimen 728 (D.S. N° 001-96-TR), la cual establece la norma, el derecho y obligación de los empleados y empleadores que tienen que dar cumplimiento; ofrece oportunidad laboral en forma igualitaria, destinada a disminuir el desempleo (Ávila, 2020). Por último, el régimen CAS (D.L. N° 1057) orientada a solucionar el problema en las arabizaciones del sector público por el incremento de servicios no personales, una de las modalidades utilizadas es el contrato de personal nuevo en la década del 90, utilizada para el ahorro de montos porque se redujo el presupuesto (Maquera, 2020).

El régimen laboral contractual descrito, en sus diversas modalidades, se convierte en un factor importante para lograr un mejor desempeño de los servidores, considerando que es un acuerdo entre dos a más personas para crear, regular, modificar o extinguir una relación laboral, en el cual una parte es una entidad estatal; es un acuerdo formal acorde con los regímenes de contratación estatal vigente (Salazar, 2012).

Acorde con los resultados encontrados, asumiendo la postura de Dromi (2016) los procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determinada norma, procedimiento y ordenamiento jurídico que los conmina a dar cumplimiento a lo

establecido se relacionan con la disponibilidad de recursos necesarios que le brinda la organización para que el trabajador pueda ejercer su función como se espera (Robbins y Coulter, 2016).

Los resultados del presente trabajo se asemejan con el estudio de Salinas (2022) quien concluyó que el régimen de contratación se relaciona con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública ($\rho=0.774$). Así mismo, el régimen de contratación fue percibido en un nivel regular del 43.6%, con el mismo porcentaje califica al desempeño laboral con nivel regular. Asimismo, ambas variables son de carácter relacional.

Asimismo, también los resultados son similares a los de Carbajal (2018) quien estableció que los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad están relacionados ($\rho=0.763$). Asimismo, entre el régimen público y régimen CAS relacionado con el desempeño laboral es de 64.4% y 82.4%, respectivamente. Así también, se tuvo el hallazgo que mejor desempeño alcanzan los trabajadores de régimen público en comparación del régimen CAS.

Se evidenció que el régimen contractual es calificado como regular, pues desde la perspectiva de Gómez y Díaz (2019) existe diversidad de regímenes de contrato pero que son uniformes, presentan diferencias en remuneración y beneficios, lo cual crea desigualdad y conflictos entre servidores y entidades. Esto desconcierta y desmotiva por no haber equidad en la remuneración, a pesar de realizar el mismo trabajo.

Postura concordante con los resultados del presente estudio, la expone Romero (2017) quien encontró que la modalidad de contrato presenta incidencia en el compromiso que asume el trabajador con la organización. Cuando tiene un contrato mejor remunerado con mayores beneficios se siente más comprometido con la organización, mientras que cuando tiene un contrato con una baja remuneración y limitados beneficios pierde el interés por la organización y menos se identifica con ella.

De la misma manera, se trabajó con métricas para el régimen laboral, el primero fue beneficios laborales, el coeficiente de correlación $\rho = 0,615$ permite deducir la relación entre los beneficios laborales y el desempeño laboral. Al respecto, el 71.2% de los encuestados sostuvo que la presencia de esta dimensión fue regular en la unidad de análisis, y un 23.1% manifestó que era bueno. Estos resultados reafirman que los beneficios laborales que ofrece el régimen laboral por lo cual fue contratado el servidor en la entidad pública, contribuye directamente en el desempeño. En esas condiciones de relación positiva, en el marco del régimen laboral contractual debe promoverse la capacitación del servidor en el aspecto humano como profesional, ser evaluado con el único propósito de mejorar y la posibilidad de ascender resulta motivante para el servidor.

Acorde con los resultados, cuando el régimen contractual brinda beneficios laborales favorables, capacitación, evaluación para la mejora y línea de carrea, se contribuye a que los servidores alcancen un mejor desempeño; sin embargo, cuando se adolece de estas condiciones se genera acciones de ineficiencia y baja productividad laboral. Tomando lo que postula Mariño (2018) los derechos asumidos al vincularse laboralmente con una organización pública, amparados en la legislación laboral vigente se relaciona con las acciones motivadoras orientados a cumplir con la expectativa de desempeño y que contribuyan a lograr los resultados esperados por la organización (Silvia, 2018).

En ese mismo contexto, el presente estudio resultó concordante con los resultados obtenidos por Orozco (2019) quien concluyó que los trabajadores en promedio tienen una percepción regular (39%) sobre la diversidad del régimen laboral. Asimismo, cuando el trabajador recibe un beneficio laboral, esto incide en su satisfacción y, por ende, mejora su desempeño.

Por otro lado, y con referencia a los beneficios sociales, la magnitud de $\rho = 0,473$, deduce la relación existente entre el mencionado con el desempeño laboral. Cuya presencia en la unidad de análisis, a decir de los encuestados, fue regular con un 76.9%, seguido de un 15.4% que refiere que los beneficios sociales son de nivel bueno en la entidad pública, y un 7.7% de encuestados, quienes refieren que los beneficios sociales son de nivel malo en la unidad de

análisis. Estos resultados confirman que los beneficios sociales que contempla el régimen laboral contractual, contribuye directamente en el desempeño del servidor. Bajo esa premisa, se debe garantizar que el servidor cuente con un servicio de salud que incluya su familia, cuente con vacaciones debidamente programadas, tenga oportunidad de ser promovido de puesto de trabajo y se contemple sus estabildades laborales dentro de la entidad acorde con las normas vigentes.

Acorde con los resultados, cuando los beneficios laborales son favorables, atención de salud, vacaciones, promoción y estabilidad, se contribuye a mejorar el desempeño laboral; sin embargo, cuando el régimen laboral no considera esos parámetros, conlleva al descontento y trabajo ineficiente del servidor. Considerando lo sostenido por Torres, Melo y Gallardo (2019) los beneficios que reciben los servidores no relacionados con aumentos o pagos extras, sino que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida, contribuyendo a cubrir alguna necesidad interna o externa se relacionan con la conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización, por lo que el esfuerzo y trabajo eficiente constituye el soporte principal para que la organización sea exitosa y brinde un buen servicio a la sociedad (Cuesta, 2017).

En ese mismo contexto, el presente estudio es concordante con las conclusiones obtenidos por Escudero (2020) quien indicó que, si bien es cierto, hay evolución en el contrato en los entes públicos, pues no basta con cumplir con la norma, sino que debe estar dirigida hacia la acción de cubrir una necesidad de la sociedad, al cual el Estado debe dirigir su atención. Lamentablemente esa misión del Estado es descuidada y más bien se convierte en uno los principales que vulnera los derechos de los servidores.

Con respecto a los beneficios salariales, éste evidenció una magnitud de $r = 0.745$, la misma que permitió deducir la relación que ostenta con el desempeño laboral. Además, un 82.7% de los encuestados refirió que los beneficios salariales en la entidad pública es regular por parte de los servidores; un 9.6% manifestó que es malo, y un 7.7% señaló que es bueno. Este hallazgo, comprobó que los beneficios laborales que bajo el marco del régimen

contractual se ofrece a los servidores y se asocia de manera directa al nivel de desempeño que logra un servidor; sin embargo, tiene que cumplirse ciertas condiciones como la remuneración que se ajuste a la realidad en concordancia con la responsabilidad que se asume y la bonificación oportuna sobre trabajos realizados fuera del horario de trabajo.

Los resultados indicaron que cuando los beneficios salariales son favorables para el servidor en el marco del régimen contractual, remuneraciones y bonificaciones, se contribuye directamente a tener un mejor desempeño; sin embargo, cuando no se considera estos factores acordes a la realidad, se desmotiva al servidor y su desempeño tiende a disminuir. Asumiendo lo que postula Chávez (2022) la remuneración y bonificaciones que reciben los servidores de una manera justa y equitativa, proveniente de un presupuesto asignado se relaciona con la disponibilidad de recursos necesarios que le brinda la organización para que el trabajador ejerza su función como se espera (Robbins y Coulter, 2016).

En ese mismo contexto, el presente estudio fue concordante con los resultados obtenidos por Arroyo (2022) quien comprobó que los regímenes de contratación y las buenas prácticas de los servidores públicos están relacionadas ($r= 0,886$). Cuando el servidor se encuentra contratado en un régimen que remunera mejor que otros y lo beneficia mejor, entonces pone en práctica lo mejor de su alcance profesional; pero cuando sucede lo contrario, se opera con ineficiencia.

De lo investigado se desprendió que al variar el régimen contractual, cada componentes del desempeño laboral también tiende a variar, entre las que se encuentra el componente, satisfacción del trabajo, el cual comprende una asociación de emociones con las que el servidor percibe su centro de trabajo, las mismas que pone de manifiesto en su actividad laboral; lo cual está asociado con el ambiente laboral que se vive dentro del organismo, el cual será positivo o negativo, pero tiene un impacto en el servidor (Chiavenato, 2017; Nickols, 2007). Asimismo, el trabajo en equipo, entendido como la capacidad del servidor para desenvolverse dentro de un conjunto de personas con la finalidad de interactuar con propósitos comunes, integrando esfuerzos para lograr el resultado esperado en beneficio de los empleados; así también, la

comunicación interna juega un rol importante para que los equipos de trabajo sean productivos y todos aporten y asuman responsabilidades frente a lo consensuado (Chiavenato, 2017; Thomann, 2017). Así como, la formación del personal, entendida como el proceso de adquisición y acumulación de conocimiento, habilidades y experiencias por parte del servidor en una determinada área o especialidad; para ello, la organización implementa programas de capacitación, con información y contenido específico, para inducir a los trabajadores a un desempeño cada vez mejor y alcance los estándares de eficiencia (Chiavenato, 2017; Welbourne y Diane, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. El régimen contractual y el desempeño laboral presentaron relación directa y moderada. Eso indica que el régimen contractual, como evento legal de regulación de deberes, derechos y obligaciones del servidor está relacionado con el rendimiento laboral.
2. La dimensión beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral presentaron relación directa y moderada. Esto significa que los beneficios de desarrollarse como persona y profesional a los que tiene derecho el servidor en el régimen contractual al que está sujeto, se relaciona con los resultados de su desempeño..
3. La dimensión beneficios sociales del régimen contractual y el desempeño laboral presentaron relación directa y moderada. Esto significa que los beneficios sociales a los que tiene derecho el servidor en el régimen contractual al que está sujeto, se relaciona con el desempeño en el centro laboral.
4. La dimensión beneficios salariales del régimen contractual y el desempeño laboral presentaron relación directa y alta. Esto significa que la remuneración y bonificaciones que recibe el servidor en el régimen contractual al que está sujeto , se relaciona con el performance laboral.

RECOMENDACIONES

- Primera** : A los directivos de la entidad pública gestionar ante los entes competentes la mejor propuesta de régimen contractual para servidores con el fin de promover un mejor desempeño laboral y productividad en la organización.
- Segunda** : Al área de recursos humanos de la entidad pública implementar programas de capacitación para el desarrollo personal y profesional de los servidores contratados con el propósito de propiciar un mejor desempeño en el cumplimiento de funciones.
- Tercera** : A los directivos de la entidad pública gestionar ante los entes competentes mejores beneficios sociales para los servidores contratados, especialmente de salud y promoción, con el fin de contribuir a la generación de la mejora de los estándares de desempeño.
- Cuarta** : A los directivos de la entidad pública gestionar e implementar mecanismos de valoración de la meritocracia y bonificación de productividad destinados a los servidores más calificados y eficientes con el propósito de generar un ambiente competitivo y el buen desempeño.

REFERENCIAS

- Ahumada, C., Sierra, T. y Sierra, L. (2016). *Límites a los contratos estatales frente a los regímenes especiales de contratación en Colombia. Estudio de casos: empresas sociales del estado y universidades*. [Tesis Maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla], Barranquilla, Perú. shorturl.at/jrGY3
- Arroyo, M. (2022). *Contrataciones del Estado y las buenas prácticas en los Servidores Públicos en la Municipalidad Provincial de San Ignacio*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo], Chiclayo, Perú. shorturl.at/loDR2.
- Ávila, M. (14 de octubre del 2020). El contrato de trabajo en el régimen de contratación privada. OTASS. *Alerta legal Oficina de Asesoría Jurídica*. shorturl.at/ostF6.
- Brestoff, J. y Van den Broeck, J. (2013). *Study Size Planning*. In *Epidemiology: Principles and Practical Guidelines 2013* (pp. 137-155). Netherlands: Springer.
- Campbell, J. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70. shorturl.at/IFU07
- Carbajal, k. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. [Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo], Trujillo, Perú. shorturl.at/egDTW.
- Cerdán, L. (2021). *Desempeño laboral y su relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2020*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Trujillo, Perú. shorturl.at/ghyDM
- Chávez, J. (2020). ¿Qué es la Política salarial? Definición, beneficios y tipos. CEUPE. shorturl.at/Tjkqs
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Creswell, J. y Creswell, J. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications. shorturl.at/awO25.
- Cuba, L. (2017). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Decreto Legislativo N° 1057 - 2008: Decreto Legislativo N° 728. shorturl.at/eivN5.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. La Habana, Cuca: Ecoe Ediciones.

- Dromi, J. (2016). *Licitación Pública*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Perú. shorturl.at/pPUZ4.
- Finlay, L. (2014) Embodying research. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*. 13(1), 4-18. DOI: <https://doi.org/10.1080/14779757.2013.855133>
- Goldman, K. (15 de Julio del 2014). Variables que afectan el desempeño laboral. *Gestiopolis*. shorturl.at/gABL8
- Gómez, A. y Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. *Vniversitas*, núm. 139. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse>
- Guerrero, O. (2004). *Principios de Administración Pública*. Charles-Jean Bonnin. (Eliane Cazenave, Trad.). [Versión en línea]. México: FCE.
- Haining, R. (2003). *Spatial Data Analysis: Theory and Practice*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Hulley, S., Cummings, S. and Newman, T. (2013). Designing cross-sectional and cohort studies. *Designing clinical research*, 4(2), p.85. shorturl.at/emAGW
- Jiang, L. (2009). *An evaluation of soft law as a method for regulating public procurement from a trade perspective*. [PhD thesis, University of Nottingham]. Nottingham, Inglaterra.
- Kimberlin, C. y Winterstein, A. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacists*, 65(1), 2276–2284. DOI: [10.2146/ajhp070364](https://doi.org/10.2146/ajhp070364)
- Klaiman, D. y Guadarrama, G. (2016). World Cafe. SFIN- 6020 *Innovation. Research Methods Course*.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Pennsylvania: Sage. shorturl.at/vACH7
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. y Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*:

- Journal international de psychologie*. 49(3), 200-207. DOI: [10.1002/ijop.12049](https://doi.org/10.1002/ijop.12049).
- Majid, U. (2017). Research Fundamentals: The research question, outcomes, and background. *URNCSST Journal*. 1(2). DOI:[10.26685/urncst.14](https://doi.org/10.26685/urncst.14)
- Maquera, H. (2020). *Ley que permite la incorporación al régimen laboral del D.L. 728 o 276 según corresponda a los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen CAS*. Lima, Perú: Congreso de la República del Perú. shorturl.at/luC47
- Mariño, E. (2018). *Beneficios laborales y los estados financieros en las empresas de transportes en el distrito de Santa Anita, año 2018*. [Tesis grado, Universidad Cesar Vallejo], Lima, Perú. shorturl.at/ftKQ1.
- Mori, A. (2017). The impact of public services outsourcing on work and employment conditions in different national regimes. *European Journal of Industrial Relations*. 23(4), 347-364. shorturl.at/hEPY6.
- Nickols, F. (2007). Performance appraisal weighed and found wanting in the balance. *The Journal of Quality and Participation*, Spring, 30(1), 13-16. shorturl.at/chrsG
- Norusis, M. (2000). *SPSS 6.1 Guide to Data Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Ñaccha, A. (2020). *Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019*. [Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo], Piura, Perú. shorturl.at/gvxll
- Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018*. [Tesis Grado, Universidad Tecnología del Perú], Lima, Perú. shorturl.at/dinNO.
- Prieto, N. (2019). Reflexiones de Excelencia Organizacional. *Revista Consultoría [Línea]*. shorturl.at/kmoC7.
- R&C Consulting (22 de octubre del 2017). ¿Cuáles son los regímenes de contratación pública? *R&C Consulting Escuela de Gobierno y Gestión Pública*. shorturl.at/dDIWZ
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Ecuador. shorturl.at/iopHT.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2016). *Administración*. (10 ed.). México: Pearson educación.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Ecuador. shorturl.at/fvwFJ.
- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Perú. shorturl.at/irHR6
- Salazar, R. (2012). *Introducción a la Contratación Estatal*. Lima, Perú: Organismo Supervisor de las Contrataciones con el Estado.
- Salinas, E. (2022). *El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño*. [Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo], Lima, Perú. shorturl.at/esLRV.
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. [Tesis Pregrado, Universidad Central de Ecuador], Quito, Ecuador. shorturl.at/jFHTZ.
- SERVIR – GPGRH (2013). *Los Regímenes Laborales en el Perú 2*. Perú: SERVIR – GPGRH. shorturl.at/kAJMU
- Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante, España: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.
- Singh, J. y Sahu, K. (2015). *Research Methodology*. Agra: SBPD Publication
- Solís, A. y Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. [Tesis Posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], Cerro de Pasco, Perú. shorturl.at/dtAHU.
- Stoner, J. y Wankel, C. (2002). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Thomann, E. (2017). Is output performance all about the resources? A fuzzy-set qualitative comparative analysis of street-level bureaucrats in Switzerland. *Public Administration*, 77–94. DOI: <https://doi.org/10.1111/padm.12130>

- Torres, D., Melo, J. y Gallardo, N. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. [Artículo]. Colombia: Universidad de los Llanos, Facultad de Ciencias Económicas. shorturl.at/mrvR5.
- Tranfield, D., Denyer, D. y Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Vera, J. (2017). *El régimen de contratación pública en los sectores especiales del agua, la energía, los transportes y los servicios postales*. (2° ed.). Madrid, España: edit. EAE.
- Welbourne, T. y Diane, J. (2017). The rolebased performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 40-55. DOI: [10.2307/256941](https://doi.org/10.2307/256941)
- Yarid, J. Núria, L. and Yeves, J. (2017). Job Satisfaction and Innovative Performance in Young Spanish Employees: Testing New Patterns in the Happy-Productive Worker Thesis—A Discriminant Study. *Journal of Happiness Studies* 18, 1377–1401. DOI: [10.1007/S10902-016-9778-1](https://doi.org/10.1007/S10902-016-9778-1)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Régimen contractual					
¿Cómo se relaciona el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022?	Determinar la relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	H0: No existe relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022. H1: Existe relación entre el régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Beneficios laborales	Capacitación.	1, 2	Escala de Likert (1) Nunca. (2) Casi nunca (3) Neutral (4) Casi siempre, (5) Siempre	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	Malo (20 – 52) Regular (53- 76) Bueno (77- 100)
				Evaluación para la mejora.	3, 4			
				Línea de Carrera.	5, 6, 7			
			Beneficios sociales	Atención a la salud.	8, 9	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)		
				Vacaciones.	10, 11			
				Promoción.	12, 13			
				Estabilidad.	14			
			Beneficios salariales	Remuneración.	15, 16, 17	Malo (06 – 15) Regular (16-23) Bueno (24- 30)		
				Bonificaciones.	18, 19, 20			
Variable 2/Dependiente: Desempeño laboral								
¿Cómo se relaciona los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022?	Determinar la relación entre los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	Existe relación entre los beneficios laborales del régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Satisfacción del trabajo	Trato personal	1, 2	Escala de Likert (1) Nunca. (2) Casi nunca (3) Neutral	Bajo (06 – 15) Medio (16- 23) Alto (24- 30)	Bajo (20 – 52) Medio (53- 76) Alto (77- 100)
				Identificación	3, 4			
				Compreso	5, 6			
			El trabajo en equipo	Interrelaciones	7, 8	Bajo (09 – 23) Medio (24- 34)		
Comunicación	9, 10							
¿Cómo se relaciona los beneficios salariales del régimen contractual y el	Determinar la relación entre los beneficios salariales del régimen contractual y el	Existe relación entre los beneficios salariales del régimen contractual y el						

desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022?	desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.	Formación del personal	Interactuación	11, 12, 13	(4) Casi siempre, (5) Siempre	Alto (35- 45)	
				Producción	14, 15		Bajo (05 – 13) Medio (14- 19) Alto (20- 25)	
				Desarrollo profesional	16, 17			
				Desarrollo personal	18, 19			
			Competitividad	20				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: Básica. Tipo: Transversal. Método: Cuantitativa. Diseño: No experimental, Correlacional.		Población: 52 servidores Muestra: 52 servidores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario con escala de Likert		Descriptiva: Tablas de doble entrada Inferencial: : Pearson significancia bilateral			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN	Rangos	
V1= Régimen contractual	Procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determina norma (Dromi, 2016).	Se medirá con un cuestionario como instrumento que consta de 3 dimensiones: beneficios laborales, sociales y salariales, cuyos indicadores conforman 20 preguntas que serán evaluadas según escala de Likert.	Beneficios laborales	- Capacitación. - Evaluación para la mejora. - Línea de Carrera.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.	Malo (07 – 18) Regular (19- 27) Bueno (28- 35)	Malo (20 – 52) Regular (53- 76) Bueno (77- 100)
			Beneficios sociales	- Atención a la salud. - Vacaciones. - Promoción. - Estabilidad.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.			
			Beneficios salariales	- Remuneración. - Bonificaciones.	15, 16, 17, 18, 19, 20			
V2= Desempeño laboral	Conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la	Será medido teniendo a un cuestionario como instrumento que consta de 3 dimensiones: satisfacción del	Satisfacción del trabajo	- Trato personal. - Identificación. - Compromiso.	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.	Bajo (06 – 15) Medio (16- 23) Alto (24- 30)	Bajo (20 – 52) Medio (53- 76) Alto (77- 100)

	organización (Cuesta (2017))	trabajo, trabajo en equipo y formación del personal, en el cual se encuentran distribuidos sus indicadores con 20 preguntas que serán evaluadas según escala de Likert.	El trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Interrelaciones - Comunicación - Interactuación - Producción 	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		Bajo (09 – 23) Medio (24-34) Alto (35-45)	
			Formación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional - Desarrollo personal - Competitividad 	16, 17, 18, 19, 20		Bajo (05 – 13) Medio (14-19) Alto (20-25)	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA SERVIDORES PÚBLICOS

RÉGIMEN CONTRACTUAL

- 1.1. Nombre** : Cuestionario sobre el régimen contractual.
- 1.2. Autores** : Investigador:
Br. Ñaccha Casaverde, Aldo Albany.
- 1.3. Año** : 2022
- 1.4. Administración:** Colectiva o individual.
- 1.5. Duración** : 30 minutos.
- 1.6. Objetivo** : Identificar el nivel de régimen contractual en los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.
- 1.7. Tipo de ítem** : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

- 1.8. Características** : Consta de 20 ítems, agrupados en tres dimensiones:

Dimensión I: Beneficios laborales (07 ítems)

Dimensión II: Beneficios sociales (07 ítems)

Dimensión III: Beneficios salariales (06 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión,

Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Para analizar el nivel de régimen contractual se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Malo	Regular	Bueno
Beneficios laborales	07 – 18	19 – 27	28 – 35
Beneficios sociales	07 – 18	19 – 27	28 – 35
Beneficios salariales	06 – 15	16 – 23	24 – 30
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100

INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO DE RÉGIMEN CONTRACTUAL A LOS SERVIDORES
PÚBLICOS**

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado servidor, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de régimen contractual, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Neutral 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Beneficios laborales						
01	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupa por desarrollar profesionales?					
02	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupa por desarrollar personas?					
03	¿Las evaluaciones de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son tomadas como herramientas para mejorar?					
04	¿La evaluación de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son determinantes para seguir contratado?					
05	¿En el régimen laboral en que se encuentra el sistema de contrataciones del estado es equitativo y justo?					
06	¿Su puesto de trabajo en el régimen laboral en que se encuentra puede disponer de línea de carrera?					

07	¿En el régimen laboral en que se encuentra todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos?					
	DIMENSIÓN: Beneficios sociales					
08	¿En el régimen laboral en que se encuentra todos los trabajadores tienen acceso a un servicio de salud?					
09	¿En el régimen laboral en que se encuentra su familia tiene acceso a un servicio de salud?					
10	¿El periodo vacacional que brinda el régimen laboral en el que se encuentra es oportuno?					
11	¿Las vacaciones en el régimen laboral en el que se encuentra son asignadas con todos los beneficios sociales y económicos?					
12	¿La promoción por desempeño en el régimen laboral en el que se encuentra es justa y equitativa?					
13	¿Los puestos de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentra son ocupados según cuadro de méritos?					
14	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene la posibilidad de tener a futuro estabilidad laboral?					
	DIMENSIÓN: Beneficios salariales					
15	¿La remuneración en el régimen laboral en el que se encuentra es justa?					
16	¿Considera que los niveles de remuneración del régimen laboral en el que te encuentra son equitativos?					
17	¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justo que los otros regímenes?					
18	¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?					
19	¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?					
20	¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justa que los otros regímenes?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA SERVIDORES PÚBLICOS

DESEMPEÑO LABORAL

- 1.1. Nombre** : Cuestionario sobre el desempeño laboral.
- 1.2. Autores** : Investigador:
Br. Ñaccha Casaverde, Aldo Albany.
- 1.3. Año** : 2022
- 1.4. Administración:** Colectiva o individual.
- 1.5. Duración** : 30 minutos.
- 1.6. Objetivo** : Identificar el nivel de desempeño laboral en los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022.
- 1.7. Tipo de ítem** : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

- 1.8. Características** : Consta de 20 ítems, agrupados en tres dimensiones:

Dimensión I: Satisfacción del trabajo (06 ítems)

Dimensión II: Trabajo en equipo (09 ítems)

Dimensión III: Formación del personal (05 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión, Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Para analizar el nivel del desempeño laboral se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción del trabajo	06 – 15	16 – 23	24 – 30
Trabajo en equipo	09 – 23	24 – 34	35 – 45
Formación del personal	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100

INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado Servidor, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de desempeño laboral, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Neutral 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Satisfacción del trabajo						
01	¿Te satisface el trato que recibes de tu jefe inmediato del área donde laboras?					
02	¿Te satisface el trato que recibes de tus compañeros de trabajo?					
03	¿Te sientes identificado con la visión de futuro de la organización?					
04	¿Te sientes identificado con el servicio que brinda la organización a la comunidad?					
05	¿Te sientes comprometido con el logro de las metas de la organización?					
06	¿Te sientes comprometido con el logro de resultados del área donde trabajas?					
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo						
07	¿Las relaciones con su jefe inmediato de la organización son cordiales?					

08	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales?					
09	¿Mantiene una comunicación fluida con su jefe inmediato de la organización?					
10	¿Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?					
11	¿Interrelaciona productivamente con sus compañeros de trabajo?					
12	¿Contribuye en la solución de conflictos de trabajo de sus compañeros?					
13	¿Tiene una participación activa en los equipos de trabajo de la organización?					
14	¿Considera que su producción laboral en la organización está por encima del promedio cuando trabaja en equipo?					
15	¿Contribuye constantemente en la solución de conflictos en el área que trabaja?					
	DIMENSIÓN: Formación del personal					
16	¿Cuenta con las competencias profesionales suficientes para realizar un trabajo de calidad?					
17	¿Se actualiza permanentemente para realizar un trabajo de calidad?					
18	¿Cuenta con las competencias sociales suficientes para realizar un trabajo de calidad?					
19	¿Su desarrollo personal es permanente para realizar un trabajo de calidad?					
20	¿Se mantiene competitivo para seguir ocupando el puesto de trabajo?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

Validador 1



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Dr/ Mg.: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede filial Piura, promoción 2021-1, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Aldo Albany Ñaccha Casaverde
DNI 42939158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Régimen contractual

Procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determina norma (Dromi, 2016).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Beneficios laborales, comprende los derechos a recibir al vincularse laboralmente con una organización pública, amparados en la legislación laboral vigente (Mariño, 2018).

Dimensión 2

Beneficios sociales, son beneficios que reciben los servidores no relacionados con aumentos o pagos extras, sino que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida, contribuyendo a cubrir alguna necesidad interna o externa (Torres, Melo y Gallardo, 2019).

Dimensión 3

Beneficios salariales, está representado por la remuneración y bonificaciones que reciben los servidores de una manera justa y equitativa, proveniente de un presupuesto asignado (Chávez, 2022).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Régimen contractual

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Beneficios laborales	- Capacitación. - Evaluación para la mejora. - Línea de Carrera.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	Malo (20 – 52) Regular (53-76) Bueno (77-100)
Beneficios sociales	- Atención a la salud. - Vacaciones. - Promoción. - Estabilidad.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	
Beneficios salariales	- Remuneración. - Bonificaciones.	15, 16, 17, 18, 19, 20	Malo (06 – 15) Regular (16-23) Bueno (24- 30)	

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Satisfacción del trabajo	- Trato personal - Identificación - Compromiso	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Bajo (06 – 15) Medio (16- 23) Alto (24- 30)	Bajo (20 – 52) Medio (53- 76) Alto (77- 100)
Trabajo en equipo	- Interrelaciones - Comunicación - Interactuación. - Producción	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Bajo (09 – 23) Medio (24- 34) Alto (35- 45)	
Formación del personal	- Desarrollo profesional - Desarrollo personal - Competitividad	16, 17, 18, 19, 20	Bajo (05 – 13) Medio (14- 19) Alto (20- 25)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RÉGIMEN CONTRACTUAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Beneficios laborales							
1	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar profesionales?	X		X		X		
2	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar personas?	X		X		X		
3	¿Las evaluaciones de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son tomadas como herramienta para mejorar?	X		X		X		
4	¿La evaluación de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son determinantes para seguir contratado?	X		X		X		
5	¿En el régimen laboral en que se encuentra, el sistema de contrataciones del estado es equitativo y justo?	X		X		X		
6	¿Su puesto de trabajo en el régimen laboral en que se encuentra puede disponer de línea de carrera?	X		X		X		
7	¿En el régimen laboral en que se encuentra todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Beneficios sociales	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso a un servicio de salud, igual que todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso su familia a un servicio de salud?	X		X		X		
10	¿El periodo vacacional que brinda el régimen laboral en el que se encuentra es oportuno?	X		X		X		
11	¿Las vacaciones en el régimen laboral en el que se encuentra son asignadas con todos los beneficios sociales y económicos?	X		X		X		
12	¿La promoción por desempeño en el régimen laboral en el que se encuentra es justa y equitativa?	X		X		X		
13	¿Los puestos de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentra son ocupados según cuadro de méritos?	X		X		X		
14	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene la posibilidad de tener a futuro estabilidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Beneficios salariales	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿La remuneración en el régimen laboral en el que se encuentra es justa?	X		X		X		
16	¿Considera que los niveles de remuneración del régimen laboral en el que se encuentra son equitativos?	X		X		X		

17	¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justo que los demás?	x		x		x	
18	¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?	x		x		x	
19	¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?	x		x		x	
20	¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justa que los demás?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia **DNI:** 41365424

Especialidad del validador: Posdoctorado en ética, responsabilidad social y derechos humanos con mención en finanzas internacionales, proyectos de desarrollo y gestión pública, así mismo doctora en gestión pública y gobernabilidad.

20 de mayo. del 2022

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



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

Dr/ Mg.: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño laboral

Conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización Cuesta (2017).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Satisfacción del trabajo: Comprende una asociación de emociones con las que el servidor percibe su centro de trabajo, las mismas que pone de manifiesto en su actividad laboral Chiavenato (2017).

Dimensión 2

El trabajo en equipo: Esta referido a la capacidad del servidor para desenvolverse dentro de un conjunto de personas con la finalidad de interactuar con propósitos comunes, integrando esfuerzos para lograr el resultado esperado en beneficio de todos los empleados Chiavenato (2017).

Dimensión 3

Formación del personal: Comprende el proceso de adquisición y acumulación de conocimiento, habilidades y experiencias por parte del servidor en una determinada área o especialidad Chiavenato (2017).

17	¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentras es más justo que los demás?	x		x		x		
18	¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?	x		x		x		
19	¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?	x		x		x		
20	¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentras es más justa que los demás?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajo								
1	¿Te satisface el trato que recibes de tu jefe inmediato del área donde laboras?	x		x		x		
2	¿Te satisface el trato que recibes de tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
3	¿Te sientes identificado con la visión de futuro de la organización?	x		x		x		
4	¿Te sientes identificado con el servicio que brinda la organización a la comunidad?	x		x		x		
5	¿Te sientes comprometido con el logro de las metas de la organización?	x		x		x		
6	¿Te sientes comprometido con el logro de resultados del área donde trabajas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo								
7	¿Las relaciones con su jefe inmediato de la organización son cordiales?	x		x		x		
8	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales?	x		x		x		
9	¿Mantiene una comunicación fluida con su jefe inmediato de la organización?	x		x		x		
10	¿Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
11	¿Interrelaciona productivamente con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
12	¿Contribuye a solucionar problemas de trabajo de sus compañeros?	x		x		x		
13	¿Tiene una participación activa en los equipos de trabajo de la organización?	x		x		x		
14	¿Su producción laboral en la organización está por encima del promedio?	x		x		x		
15	¿Contribuye constantemente a solucionar problemas en el área donde trabaja?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Formación del personal								
16	¿Cuenta con las competencias profesionales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
17	¿Se actualiza permanentemente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
18	¿Cuenta con las competencias sociales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
19	¿Su desarrollo personal es permanente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
20	¿Se mantiene competitivo para seguir ocupando el puesto de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg.: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia **DNI:** 41365424

Especialidad del validador: Posdoctorado en ética, responsabilidad social y derechos humanos con mención en finanzas internacionales, proyectos de desarrollo y gestión pública, así mismo doctora en gestión pública y gobernabilidad.

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

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

20 de mayo del 2022



Dr/ Mg.: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia

Validador 2



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Dr/ Mg.: Ph. D. Ramos Farroñán Emma Verónica.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede filial Piura, promoción 2021-1, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Aldo Albany Naccha Casaverde
DNI 42939158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Régimen contractual

Procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determina norma (Dromi, 2016).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Beneficios laborales, comprende los derechos a recibir al vincularse laboralmente con una organización pública, amparados en la legislación laboral vigente (Mariño, 2018).

Dimensión 2

Beneficios sociales, son beneficios que reciben los servidores no relacionados con aumentos o pagos extras, sino que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida, contribuyendo a cubrir alguna necesidad interna o externa (Torres, Melo y Gallardo, 2019).

Dimensión 3

Beneficios salariales, está representado por la remuneración y bonificaciones que reciben los servidores de una manera justa y equitativa, proveniente de un presupuesto asignado (Chávez, 2022).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño laboral

Conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización Cuesta (2017).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Satisfacción del trabajo: Comprende una asociación de emociones con las que el servidor percibe su centro de trabajo, las mismas que pone de manifiesto en su actividad laboral Chiavenato (2017).

Dimensión 2

El trabajo en equipo: Esta referido a la capacidad del servidor para desenvolverse dentro de un conjunto de personas con la finalidad de interactuar con propósitos comunes, integrando esfuerzos para lograr el resultado esperado en beneficio de todos los empleados Chiavenato (2017).

Dimensión 3

Formación del personal: Comprende el proceso de adquisición y acumulación de conocimiento, habilidades y experiencias por parte del servidor en una determinada área o especialidad Chiavenato (2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Régimen contractual

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Beneficios laborales	- Capacitación. - Evaluación para la mejora. - Línea de Carrera.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	Malo (20 – 52) Regular (53-76) Bueno (77-100)
Beneficios sociales	- Atención a la salud. - Vacaciones. - Promoción. - Estabilidad.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	
Beneficios salariales	- Remuneración. - Bonificaciones.	15, 16, 17, 18, 19, 20	Malo (06 – 15) Regular (16-23) Bueno (24- 30)	

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Satisfacción del trabajo	- Trato personal - Identificación - Compromiso	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Bajo (06 – 15) Medio (16- 23) Alto (24- 30)	Bajo (20 – 52) Medio (53- 76) Alto (77- 100)
Trabajo en equipo	- Interrelaciones - Comunicación - Interactuación. - Producción	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Bajo (09 – 23) Medio (24- 34) Alto (35- 45)	
Formación del personal	- Desarrollo profesional - Desarrollo personal - Competitividad	16, 17, 18, 19, 20	Bajo (05 – 13) Medio (14- 19) Alto (20- 25)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RÉGIMEN CONTRACTUAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Beneficios laborales							
1	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar profesionales?	x		x		x		
2	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar personas?	x		x		x		
3	¿Las evaluaciones de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son tomadas como herramienta para mejorar?	x		x		x		
4	¿La evaluación de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son determinantes para seguir contratado?	x		x		x		
5	¿En el régimen laboral en que se encuentra, el sistema de contrataciones del estado es equitativo y justo?	x		x		x		
6	¿Su puesto de trabajo en el régimen laboral en que se encuentra puede disponer de línea de carrera?	x		x		x		
7	¿En el régimen laboral en que se encuentra todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Beneficios sociales							
8	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso a un servicio de salud, igual que todos sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
9	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso su familia a un servicio de salud?	x		x		x		
10	¿El periodo vacacional que brinda el régimen laboral en el que se encuentra es oportuno?	x		x		x		
11	¿Las vacaciones en el régimen laboral en el que se encuentra son asignadas con todos los beneficios sociales y económicos?	x		x		x		
12	¿La promoción por desempeño en el régimen laboral en el que se encuentra es justa y equitativa?	x		x		x		
13	¿Los puestos de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentra son ocupados según cuadro de méritos?	x		x		x		
14	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene la posibilidad de tener a futuro estabilidad laboral?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Beneficios salariales							
15	¿La remuneración en el régimen laboral en el que se encuentra es justa?	x		x		x		
16	¿Considera que los niveles de remuneración del régimen laboral en el que se encuentra son equitativos?	x		x		x		

17	¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justo que los demás?	x		x		x		
18	¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?	x		x		x		
19	¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?	x		x		x		
20	¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justa que los demás?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

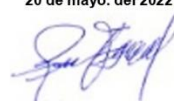
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Ph. D. Ramos Farroñán Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Posdoctorado en ética, responsabilidad social y derechos humanos con mención en finanzas internacionales, proyectos de desarrollo y gestión pública, así mismo doctora en gestión pública y gobernabilidad.

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

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

20 de mayo. del 2022



Dr/ Mg.: Ph. D. Ramos Farroñán Emma Verónica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajo								
1	¿Te satisface el trato que recibes de tu jefe inmediato del área donde laboras?	x		x		x		
2	¿Te satisface el trato que recibes de tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
3	¿Te sientes identificado con la visión de futuro de la organización?	x		x		x		
4	¿Te sientes identificado con el servicio que brinda la organización a la comunidad?	x		x		x		
5	¿Te sientes comprometido con el logro de las metas de la organización?	x		x		x		
6	¿Te sientes comprometido con el logro de resultados del área donde trabajas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo								
7	¿Las relaciones con su jefe inmediato de la organización son cordiales?	x		x		x		
8	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales?	x		x		x		
9	¿Mantiene una comunicación fluida con su jefe inmediato de la organización?	x		x		x		
10	¿Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
11	¿Interrelaciona productivamente con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
12	¿Contribuye a solucionar problemas de trabajo de sus compañeros?	x		x		x		
13	¿Tiene una participación activa en los equipos de trabajo de la organización?	x		x		x		
14	¿Su producción laboral en la organización está por encima del promedio?	x		x		x		
15	¿Contribuye constantemente a solucionar problemas en el área donde trabaja?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Formación del personal								
16	¿Cuenta con las competencias profesionales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
17	¿Se actualiza permanentemente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
18	¿Cuenta con las competencias sociales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
19	¿Su desarrollo personal es permanente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
20	¿Se mantiene competitivo para seguir ocupando el puesto de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Ph. D. Ramos Farroñán Emma Verónica **DNI:** 40545530

Especialidad del validador: Posdoctorado en ética, responsabilidad social y derechos humanos con mención en finanzas internacionales, proyectos de desarrollo y gestión pública, así mismo doctora en gestión pública y gobernabilidad.

20 de mayo del 2022

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

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



Dr/ Mg.: Ph. D. Ramos Farroñán Emma Verónica

Validador 3



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): María Lucila Piscocoya Chicoma
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede filial Piura, promoción 2021-1, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Régimen contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Piura, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Aldo Albany Naccha Casaverde
DNI 42939158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Régimen contractual

Procedimientos de carácter técnico que realizan los organismos estatales cuando se contrata recursos humanos bajo una determina norma (Dromi, 2016).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Beneficios laborales, comprende los derechos a recibir al vincularse laboralmente con una organización pública, amparados en la legislación laboral vigente (Mariño, 2018).

Dimensión 2

Beneficios sociales, son beneficios que reciben los servidores no relacionados con aumentos o pagos extras, sino que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida, contribuyendo a cubrir alguna necesidad interna o externa (Torres, Melo y Gallardo, 2019).

Dimensión 3

Beneficios salariales, está representado por la remuneración y bonificaciones que reciben los servidores de una manera justa y equitativa, proveniente de un presupuesto asignado (Chávez, 2022).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño laboral

Conducta de cada servidor orientada a lograr metas y la visión de la organización Cuesta (2017).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Satisfacción del trabajo: Comprende una asociación de emociones con las que el servidor percibe su centro de trabajo, las mismas que pone de manifiesto en su actividad laboral Chiavenato (2017).

Dimensión 2

El trabajo en equipo: Esta referido a la capacidad del servidor para desenvolverse dentro de un conjunto de personas con la finalidad de interactuar con propósitos comunes, integrando esfuerzos para lograr el resultado esperado en beneficio de todos los empleados Chiavenato (2017).

Dimensión 3

Formación del personal: Comprende el proceso de adquisición y acumulación de conocimiento, habilidades y experiencias por parte del servidor en una determinada área o especialidad Chiavenato (2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Régimen contractual

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Beneficios laborales	- Capacitación. - Evaluación para la mejora. - Línea de Carrera.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	Malo (20 – 52) Regular (53-76) Bueno (77-100)
Beneficios sociales	- Atención a la salud. - Vacaciones. - Promoción. - Estabilidad.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	Malo (07 – 18) Regular (19-27) Bueno (28- 35)	
Beneficios salariales	- Remuneración. - Bonificaciones.	15, 16, 17, 18, 19, 20	Malo (06 – 15) Regular (16-23) Bueno (24- 30)	

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Satisfacción del trabajo	- Trato personal - Identificación - Compromiso	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Bajo (06 – 15) Medio (16- 23) Alto (24- 30)	Bajo (20 – 52) Medio (53- 76) Alto (77- 100)
Trabajo en equipo	- Interrelaciones - Comunicación - Interactuación. - Producción	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Bajo (09 – 23) Medio (24- 34) Alto (35- 45)	
Formación del personal	- Desarrollo profesional - Desarrollo personal - Competitividad	16, 17, 18, 19, 20	Bajo (05 – 13) Medio (14- 19) Alto (20- 25)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RÉGIMEN CONTRACTUAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Beneficios laborales								
1	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar profesionales?	x		x		x		Preocupa en singular.
2	¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupan por desarrollar personas?	x		x		x		Preocupa en singular.
3	¿Las evaluaciones de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son tomadas como herramienta para mejorar?	x		x		x		Herramienta en plural
4	¿La evaluación de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son determinantes para seguir contratado?	x		x		x		
5	¿En el régimen laboral en que se encuentra, el sistema de contrataciones del estado es equitativo y justo?	x		x		x		
6	¿Su puesto de trabajo en el régimen laboral en que se encuentra puede disponer de línea de carrera?	x		x		x		
7	¿En el régimen laboral en que se encuentra todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos?	x		x		x		
DIMENSION 2 Beneficios sociales								
8	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso a un servicio de salud, igual que todos sus compañeros de trabajo?	x		x		x		¿En el régimen laboral en que se encuentra todos los trabajadores tienen acceso a un servicio de salud?
9	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene acceso su familia a un servicio de salud?	x		x		x		¿En el régimen laboral en que se encuentra su familia tiene acceso a un servicio de salud?
10	¿El periodo vacacional que brinda el régimen laboral en el que se encuentra es oportuno?	x		x		x		
11	¿Las vacaciones en el régimen laboral en el que se encuentra son asignadas con todos los beneficios sociales y económicos?	x		x		x		
12	¿La promoción por desempeño en el régimen laboral en el que se encuentra es justa y equitativa?	x		x		x		
13	¿Los puestos de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentra son ocupados según cuadro de méritos?	x		x		x		
14	¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene la posibilidad de tener a futuro estabilidad laboral?	x		x		x		
DIMENSION 3 Beneficios salariales								
15	¿La remuneración en el régimen laboral en el que se encuentra es justa?	x		x		x		
16	¿Considera que los niveles de remuneración del régimen laboral en el que te encuentra son equitativos?	x		x		x		
17	¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justo que los demás?	x		x		x		Establecer con claridad el criterio de comparación.
18	¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?	x		x		x		

19	¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?	x		x		x		
20	¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justa que los demás?	x		x		x		Establecer con claridad el criterio de comparación

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. María Lucila Piscocya Chicoma DNI:17407477
Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

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

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

23 de mayo, del 2022



23/05/2022

Dra. María Lucila Piscocya Chicoma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajo								
1	¿Te satisface el trato que recibes de tu jefe inmediato del área donde laboras?	x		x		x		
2	¿Te satisface el trato que recibes de tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
3	¿Te sientes identificado con la visión de futuro de la organización?	x		x		x		
4	¿Te sientes identificado con el servicio que brinda la organización a la comunidad?	x		x		x		
5	¿Te sientes comprometido con el logro de las metas de la organización?	x		x		x		
6	¿Te sientes comprometido con el logro de resultados del área donde trabajas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo								
7	¿Las relaciones con su jefe inmediato de la organización son cordiales?	x		x		x		
8	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales?	x		x		x		
9	¿Mantiene una comunicación fluida con su jefe inmediato de la organización?	x		x		x		
10	¿Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
11	¿Interrelaciona productivamente con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
12	¿Contribuye a solucionar problemas de trabajo de sus compañeros?	x		x		x		¿Contribuye en la solución de conflictos de trabajo de sus compañeros?
13	¿Tiene una participación activa en los equipos de trabajo de la organización?	x		x		x		
14	¿Su producción laboral en la organización está por encima del promedio?		x		x		x	El ítem no responde la dimensión.
15	¿Contribuye constantemente a solucionar problemas en el área donde trabaja?	x		x		x		¿Contribuye constantemente en la solución de conflictos en el área que trabaja?
DIMENSIÓN 3 Formación del personal								
16	¿Cuenta con las competencias profesionales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
17	¿Se actualiza permanentemente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
18	¿Cuenta con las competencias sociales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		
19	¿Su desarrollo personal es permanente para realizar un trabajo de calidad?	x		x		x		

20	¿Se mantiene competitivo para seguir ocupando el puesto de trabajo?	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Lucila Piscocoya Chicoma DNI:17407477

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

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

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

23 de mayo del 2022



23/05/2022

Dra. María Lucila Piscocoya Chicoma

Anexo 5. Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del cuestionario régimen contractual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,836	,845	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1: ¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupa por desarrollar profesionales?	3,20000	1,686548	10
P2: ¿El régimen laboral en que se encuentra se preocupa por desarrollar personas?	3,80000	1,135292	10
P3: ¿Las evaluaciones de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son tomadas como herramientas para mejorar?	2,80000	1,398412	10
P4: ¿La evaluación de desempeño de las actividades en el régimen laboral en que se encuentra son determinantes para seguir contratado?	3,10000	1,449138	10
P5: ¿En el régimen laboral en que se encuentra el sistema de contrataciones del estado es equitativo y justo?	3,60000	1,505545	10
P6: ¿Su puesto de trabajo en el régimen laboral en que se encuentra puede disponer de línea de carrera?	3,10000	1,595131	10
P7: ¿En el régimen laboral en que se encuentra todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos?	2,60000	1,264911	10
P8: ¿En el régimen laboral en que se encuentra todos los trabajadores tienen acceso a un servicio de salud?	2,90000	1,449138	10

P9: ¿En el régimen laboral en que se encuentra su familia tiene acceso a un servicio de salud?	3,00000	1,414214	10
P10: ¿El periodo vacacional que brinda el régimen laboral en el que se encuentra es oportuno?	3,10000	1,370320	10
P11: ¿Las vacaciones en el régimen laboral en el que se encuentra son asignadas con todos los beneficios sociales y económicos?	3,20000	1,549193	10
P12: ¿La promoción por desempeño en el régimen laboral en el que se encuentra es justa y equitativa?	2,60000	,966092	10
P13: ¿Los puestos de trabajo en el régimen laboral en el que se encuentra son ocupados según cuadro de méritos?	2,30000	1,418136	10
P14: ¿En el régimen laboral en que se encuentra tiene la posibilidad de tener a futuro estabilidad laboral?	2,80000	1,475730	10
P15: ¿La remuneración en el régimen laboral en el que se encuentra es justa?	3,30000	1,159502	10
P16: ¿Considera que los niveles de remuneración del régimen laboral en el que te encuentra son equitativos?	3,30000	1,251666	10
P17: ¿Considera el salario que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justo que los otros regímenes?	3,20000	1,475730	10
P18: ¿La CTS es accesible en el régimen laboral en el que se encuentra?	3,10000	1,523884	10
P19: ¿Las gratificaciones del régimen laboral en el que se encuentra son justas?	3,30000	,948683	10
P20: ¿Considera la gratificación que recibes en el régimen laboral en el que te encuentra es más justa que los otros regímenes?	3,00000	1,154701	10

Análisis de confiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,882	,880	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1: ¿Te satisface el trato que recibes de tu jefe inmediato del área donde laboras?	3,00000	1,885618	10
P2: ¿Te satisface el trato que recibes de tus compañeros de trabajo?	2,30000	1,494434	10
P3: ¿Te sientes identificado con la visión de futuro de la organización?	3,30000	1,494434	10
P4: ¿Te sientes identificado con el servicio que brinda la organización a la comunidad?	2,70000	1,418136	10
P5: ¿Te sientes comprometido con el logro de las metas de la organización?	3,30000	,948683	10
P6: ¿Te sientes comprometido con el logro de resultados del área donde trabajas?	2,80000	1,549193	10
P7: ¿Las relaciones con su jefe inmediato de la organización son cordiales?	2,60000	1,577621	10
P8: ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales?	3,10000	1,370320	10
P9: ¿Mantiene una comunicación fluida con su jefe inmediato de la organización?	2,20000	1,032796	10
P10: ¿Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	3,00000	1,054093	10
P11: ¿Interrelaciona productivamente con sus compañeros de trabajo?	3,10000	1,663330	10
P12: ¿Contribuye en la solución de conflictos de trabajo de sus compañeros?	3,20000	1,686548	10
P13: ¿Tiene una participación activa en los equipos de trabajo de la organización?	2,30000	1,418136	10

P14: ¿Considera que su producción laboral en la organización está por encima del promedio cuando trabaja en equipo?	3,10000	1,449138	10
P15: ¿Contribuye constantemente en la solución de conflictos en el área que trabaja?	2,90000	1,728840	10
P16: ¿Cuenta con las competencias profesionales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	3,30000	1,251666	10
P17: ¿Se actualiza permanentemente para realizar un trabajo de calidad?	3,00000	1,414214	10
P18: ¿Cuenta con las competencias sociales suficientes para realizar un trabajo de calidad?	3,10000	1,370320	10
P19: ¿Su desarrollo personal es permanente para realizar un trabajo de calidad?	3,80000	1,135292	10
P20: ¿Se mantiene competitivo para seguir ocupando el puesto de trabajo?	3,00000	1,154701	10

Anexo 6. Base de datos

N°	V1= Régimen contractual			Total
	Beneficios laborales	Beneficios sociales	Beneficios salariales	
1	32	22	17	71
2	15	17	10	42
3	22	27	21	70
4	19	22	6	47
5	25	23	21	69
6	11	19	16	46
7	33	25	20	78
8	30	31	28	89
9	22	24	21	67
10	35	29	23	87
11	27	19	22	68
12	23	25	18	66
13	19	13	8	40
14	21	26	17	64
15	20	24	6	50
16	34	31	26	91
17	25	20	20	65
18	20	23	16	59
19	21	22	19	62
20	27	23	20	70
21	19	21	19	59

N°	V2= Desempeño laboral			Total
	Satisfacción del trabajo	Trabajo en equipo	Formación del personal	
1	18	26	24	68
2	7	25	14	46
3	17	31	18	66
4	18	28	10	56
5	22	37	16	75
6	17	25	15	57
7	28	27	15	70
8	25	43	15	83
9	24	25	19	68
10	28	32	22	82
11	29	32	17	78
12	20	27	7	54
13	17	28	16	61
14	25	15	18	58
15	16	27	19	62
16	28	31	22	81
17	29	25	15	69
18	22	20	22	64
19	29	27	16	72
20	24	25	24	73
21	9	26	16	51

22	21	15	20	56
23	24	35	27	86
24	22	21	21	64
25	33	27	22	82
26	35	33	26	94
27	23	22	18	63
28	35	32	23	90
29	21	25	16	62
30	32	28	23	83
31	21	24	21	66
32	20	23	19	62
33	21	25	21	67
34	19	24	19	62
35	29	32	23	84
36	10	19	22	51
37	22	25	23	70
38	25	25	20	70
39	20	21	18	59
40	21	25	23	69
41	35	27	23	85
42	20	25	21	66
43	26	26	23	75
44	24	24	17	65
45	27	21	22	70
46	20	10	16	46
47	31	26	19	76
48	21	20	22	63

22	25	28	21	74
23	24	40	18	82
24	29	15	25	69
25	21	42	25	88
26	24	33	23	80
27	16	34	22	72
28	27	45	19	91
29	19	25	17	61
30	18	38	24	80
31	19	36	16	71
32	23	28	21	72
33	23	33	16	72
34	18	32	19	69
35	24	42	14	80
36	27	24	24	75
37	22	27	25	74
38	27	25	16	68
39	26	32	16	74
40	18	30	17	65
41	26	44	14	84
42	26	32	14	72
43	28	38	25	91
44	25	24	17	66
45	24	25	16	65
46	17	33	13	63
47	27	32	17	76
48	30	30	14	74

49	26	26	14	66
50	25	21	20	66
51	26	20	23	69
52	21	27	20	68

49	22	27	18	67
50	18	30	19	67
51	24	27	16	67
52	16	33	17	66

Anexo 7. Análisis descriptivo

Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	5,8	5,8	5,8
Regular	37	71,2	71,2	76,9
Bueno	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Con respecto a los beneficios laborales, los servidores encuestados consideran que es regular en un 71.2%, bueno en un 21.1%, y malo en un 5.8%. Predominando la condición regular en los beneficios laborales.

Beneficios sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	7,7	7,7	7,7
Regular	40	76,9	76,9	84,6
Bueno	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Con respecto a los beneficios sociales, los servidores encuestados consideran que es regular en un 76.9%, bueno en un 15.4%, y malo en un 7.7%. Predominando la condición regular en los beneficios sociales.

Beneficios salariales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	9,6	9,6	9,6
Regular	43	82,7	82,7	92,3
Bueno	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Con respecto a los beneficios sociales, los servidores encuestados consideran que es regular en un 76.9%, bueno en un 15.4%, y malo en un 7.7%. Predominando la condición regular en los beneficios sociales.

Anexo 8. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Régimen contractual	Desempeño laboral
N		52	52
Parámetros normales ^{a,b}	Media	67,5962	70,5577
	Desviación estándar	12,64331	9,55975
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,155	,071
	Positivo	,155	,071
	Negativo	-,117	-,069
Estadístico de prueba		,155	,071
Sig. asintótica (bilateral)		,003 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.