



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional
de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pareja Galdos, Luz Maria (orcid.org/0000-0001-6210-9747)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

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 concederme la vida, salud y acompañarme en el camino a seguir, en todo momento de mis estudios.

A mi madre, a mis hermanas por darme fuerzas cuando lo necesitaba para lograr uno más de mis objetivos como profesional.

Agradecimiento

A mis docentes, en especial a la Magister Angela Margot Oscanoa Ramos por toda su colaboración, entusiasmo y apoyo para culminar dicha investigación

A la Municipalidad por darme las facilidades y permitirme realizar la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable modalidad de contratación y sus dimensiones	23
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 3 Correlación de modalidad de contratación y clima organizacional	26
Tabla 4 Modalidad de contrato laboral de recursos humanos	27
Tabla 5 Clima organizacional de recursos humanos	28

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Tipo de Investigación	16

Resumen

En su trabajo titulado Influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, 2022, tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables planteadas. La metodología aplicada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, se consideró una población conformada por 40 empleados, de los cuales se aplicó muestra a 35 administrativos que trabajan en recursos humanos bajo su consentimiento, para este trabajo se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, compuesto por 18 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable según escala de Likert, validada por tres expertos en gestión pública aplicando la prueba de Alfa Cronbach, se alcanzó un resultado estadístico para la primera variable, un coeficiente de 0,81 y la segunda variable obtuvo 0,92, se procesó los datos en Microsoft Excel y se elaboró en el SPSS. Finalmente se concluyó que existe una correlación entre ambas variables, alcanzando un coeficiente de 0,850 de significancia equivalente a $0,00 < 0,05$, resultado obtenido en la prueba de Rho Spearman, menciono que la modalidad de contratación influye significativamente en el clima organizacional de una municipalidad.

Palabras clave: Modalidad de contratación, clima organizacional.

Abstract

In his work entitled Influence of the contracting modality in the organizational climate of human resources of a municipality of Arequipa, 2022, he aimed to determine the correlation between the variables raised. The applied methodology was of a basic type, quantitative approach, correlational level, non-experimental and cross-sectional design, a population made up of 40 employees was considered, of which a sample was applied to 35 administrators who work in human resources under their consent, to In this work, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, consisting of 18 items for the first variable and 20 items for the second variable according to the Likert scale, validated by three experts in public management applying the Alpha Cronbach test. a statistical result was reached for the first variable, one and the second variable obtained 0.92, the data was processed in Microsoft Excel and elaborated in SPSS. Finally, it was concluded that there is a correlation between both variables, reaching a coefficient of 0.850 of significance equivalent to $0.00 < 0.05$, a result obtained in the Rho Spearman test, I mention that the hiring modality significantly influences the organizational climate of a municipality.

Keywords: Hiring modality, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Existe en el mundo una gran necesidad de mano de obra, ya sea para trabajadores profesionales, técnicos, etc. Esta necesidad en el sector público crece a medida que va aumentando la población.

Macías (2018) detallo que, durante décadas, el mundo laboral se ha visto modificado y esta modificación se ha dado a causa de la globalización, la forma regulatoria de los mismos. Muchos países se han actualizado, efectuando reformas laborales, con el fin de dar respuesta a los nuevos panoramas que plantea la economía liberal en conjunto con la globalización.

A causa de las alteraciones financieras que van ocurriendo en el planeta en relación con la globalización, las estructuras en cada organización se han visto obligadas a pasar por un reajuste, ahora las instituciones quieren seleccionar trabajadores más adaptables para que garanticen un sistema de permanencia en el mercado, incluso pueda notar que las organizaciones quieren un número cada vez mayor de especialistas duraderos para garantizar este fin.

Existe una amplia gama de contratos laborales, en el Perú la amplia gama de contratos laborales como indeterminado, determinado o sujeto a modalidad, temporales, accidentales, por obra o servicio, de tiempo parcial, de tiempo completo, estos al ser tan variados generan diferencia y disconformidad por la ejecución de los mismos deberes sin tener los mismos derechos (CERTUS, 2021).

Los trabajadores que mediante esta metodología son conectados a una organización, valoran en su relación de trabajo el auto direccionado, su entorno laboral (clima organizacional), la fiabilidad de la organización. De igual manera, tienen puntos de vista que van a sumar a su valor propio, como, por ejemplo, el reconocimiento que adquieren por parte de sus superiores en la organización y el ambiente laboral con los demás compañeros, lo cual los hace eficientes y productivos.

Evidentemente, no es lo mismo, realizar un contrato de forma directa que uno de forma indirecta, uno de tiempo parcial o de tiempo completo, etc.

En el Perú, se ha evidenciado un crecimiento vertiginoso en cuanto al uso de los contratos temporales y, por el contrario, un relativo declive en cuanto al uso de los contratos por tiempo indeterminado, esta dualidad contractual ha traído efectos en el clima organizacional de cada trabajador, sin embargo, estos efectos dentro del sector formal han sido poco estudiados (Jaramillo, 2019).

En el año 2018, el sector público en el Perú ha empleado un promedio de 1.4 millones de trabajadores por mes, según la estadística presentada (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2019).

Cuando uno ingresa a formar parte del servicio público en Perú, podrá ser contratado mediante una modalidad con vínculo civil, la contratación administrativa de servicio CAS, la actividad privada o alguno de los 12 regímenes especiales y la modalidad con vínculo civil se refiere al contrato mediante locación de servicios (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2017).

Al ser estos regímenes de contratación tan variables uno con otro, es que se ve una pluralidad que trae como consecuencia una gran dificultad en el ordenamiento de la mencionada administración pública, dado que, cada uno de todos estos regímenes implica deberes y derechos distintos. Esto logra desencadenar en la incomodidad de los trabajadores con responsabilidades laborales similares y a su vez generar un clima organizacional deficiente.

Un claro ejemplo es el sistema cerrado por niveles que forma parte de la modalidad de carrera administrativa, en donde las promociones son determinadas por los criterios de antigüedad, capacitación y evaluación de los trabajadores en esta modalidad y es por este motivo que otras modalidades como CAS o el régimen de actividad privada que contemplan contrataciones para puestos similares determinados no tendrán ninguna opción para obtener alguna promoción, viéndose imposibilitados (Servir, 2017).

Por otro lado, la modalidad de locación de servicios fue creada para poder contratar personas naturales que no se encuentren subordinadas laboralmente, por este motivo no existe una exigencia para otorgarles derechos laborales. Hay servicios como dictar capacitaciones o talleres e inclusive el arreglar una impresora que forman parte de esta modalidad de contrato (Servir, 2017). Por estos motivos, los trabajadores que se encuentran laborando bajo esta modalidad no se encuentran a gusto en comparación a otras modalidades de contrato que realizan

sus mismos deberes o similares y es donde se comienza a generar un mal descontento.

Existe gran número, servidores públicos los cuales se encuentran laborando en situación de informalidad y para evitar problemas posteriores es que se les contrata bajo diferentes modalidades, ya en la práctica las labores que ellos realizan se encuentran ligadas a una subordinación laboral (Servir, 2017), para el año 2015 hay entre 150 y 170 mil trabajadores trabajando de manera informal, Esto quiere decir que entre el 11% y 12% de los trabajadores públicos en el año 2015 no accedieron a aguinaldos, vacaciones, seguridad social en salud y pensiones.

Cabe mencionar frente a esta problemática y nuevos retos que se han generado, se ha aprobado la ley del servicio civil año 2013, está planteada para lograr una carrera pública, pero desde la meritocracia, para que exista una mayor equidad en la remuneración asignada y una promoción que se base en las capacidades que demuestra cada empleado. Además, uno de los objetivos, según el Servir (2017) es que ya no se utilice indebidamente la modalidad de locación de servicios.

García y Zapata (2018) indica sobre el clima organizacional, que es un conjunto de atributos y cualidades, están permanentes en un lugar de trabajo, los cuales, a su vez se encuentran asociados con la estructura gerencial y organizacional que se ha desarrollado en la institución.

Este a su vez influyo de manera positiva en el cambio de la labor de los empleados y en su bienestar emocional, dado que en el sector público uno de estos factores es la modalidad de contratación del personal en cada institución, en Arequipa, especialmente en una municipalidad de Arequipa, se vienen desarrollando diferentes modalidades de contratación laboral, se debe analizar la manera en la que se está gestionando el recurso humano actualmente es la más idónea, si se está impulsando tanto el desarrollo social como económico en la región.

Por estos motivos, para que sea eficiente el desempeño de los trabajadores, se debe dar prioridad para evitar que las desigualdades contractuales reboten en un mal clima organizacional que a su vez hará ineficiente la institución.

Para conseguir este fin es importante y primordial identificar, analizar y plantear los problemas y necesidades, para de esta forma corregir estos problemas, promoviendo el desarrollo de mejoras continuas.

En la ciudad de Arequipa, la modalidad de contratación y el clima organizacional, muestran importantes desconciertos con la realidad, no ligado a los objetivos estratégicos de las municipalidades e instituciones, y esto se evidencia con la ausencia de resultados positivos visibles.

Como problema general, se optó por: ¿Cuál es la influencia de la modalidad de contratación sobre el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa?, y con esto parten los problemas específicos: (a) ¿Cuáles son las modalidades de contratación laboral en recursos humanos de una municipalidad de Arequipa?; (b) ¿Cómo es el clima organizacional en recursos humanos de una municipalidad de Arequipa?.

Respecto a la justificación teórica, porque sirvió como base y apoyo a futuras investigaciones, además, como ayuda para otras instituciones cumplan con su visión y misión, en cuanto a la justificación metodológica, porque se incorporó herramientas de recolección de datos y análisis con la proposición de nuevas acciones en función de una o más variables de estudio de la modalidad de contratación y clima organizacional. Así mismo, cuenta con una justificación práctica, ya que va a contribuir con mejorar las brechas que existen en las actuales modalidades de trabajo que se desarrollan en el Perú y que se aplican en las municipalidades de Arequipa, permitirá reducir los desajustes que ocasionan estos contratos en el clima organizacional de las municipalidades para que así se consigan los objetivos estratégicos que tienen planteados cada institución, y finalmente tiene su justificación social porque fortaleció con los resultados que se obtengan, se podrá diagnosticar y mejorar el tema de contrataciones que se viene desarrollando.

En ese sentido, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa; y como objetivos específicos: (a) Conocer la modalidad de contrato laboral en recursos humanos de una municipalidad de Arequipa; y (b) Diagnosticar el clima laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.

De igual manera, se planteó como la hipótesis general: Existe influencia significativa entre modalidad de contratación y clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa; como hipótesis específicas: (a) Se comprobará si es posible conocer la modalidad de contrato laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa; (b) Es posible diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo tiene antecedentes muy importantes que podrían reforzar mejor la postura conceptual de otros estudios. Para ello, la investigación a nivel internacional es la siguiente: Wilches (2018) en su estudio determinó que el clima organizacional logra afectar la satisfacción laboral de los trabajadores en empresas mineras; propuso como objetivo general Columbia, TC y recomienda un plan estratégico para formalizar el propósito organizacional de la gerencia, proponiendo programas de intervención para mejorar el clima organizacional basado sobre la satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. Para la muestra de esta investigación, contó con la participación de 40 colaboradores a quienes se les encuestó mediante una herramienta de cuestionario. Los hallazgos analizarán fenómenos que ocurren globalmente en las entidades, dando una perspectiva del clima organizacional, el cual estará compuesto por elementos físicos como instalaciones, recursos, herramientas, etc. asociados a los miembros de manera multidimensional. y percepciones de su trabajo.

Zans (2017) propuso como objetivos generales y específicos: Diagnosticar el clima organizacional, conocer el desempeño laboral existente, estimar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral Matagalpa Área Multidisciplinaria Docente y proponer planes de acción para ayudar a solucionar las dificultades identificadas. Bajo un enfoque cuantitativo ayudado con elementos cualitativos. Trabajó con 88 trabajadores, pero tomó una muestra de 59 funcionarios. Se encontró que el clima laboral de la FAREM estaba en estado óptimo, con un grado mayor de entusiasmo y euforia, por el contrario, con un mayor grado de apatía y distanciamiento, se percibía como perjudicial.

En su tesis Araya (2019) tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional que perciben los trabajadores de atención primaria de salud en la comunidad chilena. Su investigación es del tipo transversal analítica, correlacional y utilizó una muestra de 136 funcionarios construida a través de un cuestionario. Los resultados arrojaron una tasa de respuesta global del 81%, correspondiente a 110 encuestas válidas, siendo el 68,18% de participantes mujeres y el 31,81% hombres, con una edad

media entre 37-48 y 26-36 años, tanto mujeres como hombres en el cargo actual. La antigüedad es de 5 a 9 años respectivamente. Finalmente, los autores concluyeron que en las apreciaciones de satisfacción laboral y clima organizacional existe una alta relación.

Montoya et al. (2019) se propusieron determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes y administradores de instituciones de educación universitaria de Chillán-Chile, el estudio fue correlacionado, cuantitativo y aplicó a 166 trabajadores un cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que aquellos funcionarios que habían trabajado 15 y 29 años y aquellos que trabajaron menos de 40 horas semanales eran los funcionarios más satisfechos y organizados. Aquellos con contratos en el trabajo estaban más satisfechos con sus trabajos, y aquellos con contratos percibieron un mayor nivel de clima organizacional.

A nivel nacional Reyes (2021) planteó como objetivo determinar la relación entre modalidad de contrato y desempeño laboral en los trabajadores, realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Encuestó a 67 trabajadores de la municipalidad, el instrumento fue el cuestionario de Montes Acuña (2020), obtuvo como resultados que existe relación entre modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores con un nivel de significancia menor al 1 por ciento con un índice de 0,788 el cual demuestra una correlación positiva alta.

Ruiz (2019) mencionó como objetivo general determinar la relación entre sus variables y dimensiones obteniendo un índice de 0,592, el cual demuestra una correlación ligeramente menor y moderada entre las dimensiones de las variables.

Según Orozco (2019) bajo un enfoque cuantitativo, registrando y operando datos mediante un método estadístico para comprobar las hipótesis planteadas. No se manipularon las variables, por lo que es un diseño experimental y fue de nivel descriptivo, explicativo, causal. Llegando a la conclusión con un nivel de confianza de 95 por ciento que los diferentes regímenes laborales incluyen en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Huiza (2019) el método usado fue de nivel descriptivo simple. La población se ha conformado por 39 trabajadores de la limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, la técnica que se utilizó fue la encuesta, aplicada por medio de un cuestionario para recabar la información que permita establecer el cumplimiento u omisión de contratación bajo el régimen 728. Los resultados del estudio determinaron que, los trabajadores no cuentan con seguro de salud, no reciben sus pagos puntuales no cuentan con un sistema de pensiones ni beneficios laborales; en consecuencia, al no estar contratados bajo el Régimen 728, afecta su estabilidad.

Delgado (2018) la muestra aplicada fue 124 trabajadores, a estos trabajadores se les aplicó herramientas de cuestionarios y técnicas de encuesta. Concluyó la relación inexistente entre la forma de contrato de trabajo y el desempeño laboral en el establecimiento de la Agencia Regional de Transporte y Comunicaciones de San Martín, ya que Pearson encontró un Chi-cuadrado de 12.172 con un nivel de confianza del 95%, por lo que las variables eran independientes.

Canchari (2017) se propuso determinar si la motivación laboral de los docentes tiene relación con el desempeño laboral, empleó un diseño no experimental, análisis descriptivo, aplicando como instrumento un cuestionario a una muestra de 18 docentes. Como resultado, el 66,7% de los profesores del Departamento de Enfermería tuvieron un excelente desempeño laboral, el 22,2% buena nota y el 11,1% notas normales. El 33,3 por ciento de los docentes mostró buena motivación laboral y excelente desempeño, el 22,2 por ciento mostró muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y el 5,6 por ciento mostró buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

Salazar (2020) planteó determinar la existencia de una relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral por medio de un diseño transversal no experimental correlacional. realizó una encuesta de cuestionario entre 52 funcionarios públicos. Como resultado, una alta correlación de 0.722, lo

que indica que existe una correlación positiva significativa, a mayor gestión del conocimiento, mayor aumento proporcional en el desempeño laboral.

Finalmente, considerar a los pioneros locales que se desarrollaron en la ciudad de Arequipa, quienes debían hacer un aporte significativo a la investigación en mención; Medina (2018) tuvo como objetivo describir y correlacionar la gestión del modelo de contrato variable y el desempeño laboral del cuidado de la salud. El personal del Instituto de Trastornos Oncológicos del Sur utilizó la técnica de encuesta a través de un diseño no experimental, transversal, que llevó a cabo su investigación en la superficie y el diseño relacionado. El resultado muestra que existe un nivel significativo de correlación para la modalidad de contrato respecto al desempeño laboral del trabajador $=0.01 < 0.05$.

Montaño (2018) usó un enfoque no experimental, empleando diseños transversales relevantes y técnicas de encuesta utilizando herramientas de cuestionario. Concluyó que, existe una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito Characato Arequipa, señalar que no ayuda, porque los niveles que se muestran en el clima institucional son regulares, lo que afecta directamente el desempeño laboral, mostrando que el 53,7% se considera normal.

En cuanto a las bases teóricas, se logra señalar lo siguiente.

Variable 1: Modalidad de contratación

Comenzando con la definición de un contrato, según el Instituto de Ciencias Hegel (2021) un contrato es un acuerdo el cual se da entre dos partes (empleador y trabajador), contiene elementos principales como la relación de subordinación, el servicio que se va a prestar y claramente la remuneración que se obtendrá por dicho servicio prestado, además, la finalidad de un contrato es brindar seguridad a ambas partes, especialmente al trabajador, mediante la celebración de un contrato, tanto empleador como trabajador obtienen derechos exigibles entre ellos, el empleador exigirá el cumplimiento de la labor mientras que el empleado exigirá las condiciones determinadas para desempeñar esa labor, sus pagos y algunos otros

beneficios estipulados en el contrato, así como oponerse cuando se realicen despidos arbitrarios, etc.

Entiéndase como gestión, según Pérez y Merino (2008) al grupo de trámites y acciones que en conjunto con otros se realizan para conseguir o resolver, es un conjunto de gestiones y diligencias que van a lograr realizar cualquier actividad, se podría decir que son aquellos trámites que se ejecutan con el objetivo de resolver algún problema o lograr materializar algún proyecto. El contrato laboral hace referencia a un acuerdo que es de carácter legal y se realiza entre el trabajador y empleador, el cual tendrá diferentes condiciones que son ofrecidas al candidato al cargo. El objetivo único del contrato comprometer al trabajador y empleador a que se rijan y cumplan a los objetivos y reglas que en él se indiquen. Se logra concluir que la gestión de contratos va a contemplar todas las acciones que pueda realizar la institución para conseguir la contratación y contar con un personal idóneo que pueda cubrir y responder a las necesidades de la institución.

Existen en Perú diferentes modalidades de trabajo, menciona el MTPE (2021) en su guía contratos laborales los siguientes tipos: Contrato a plazo indeterminado; se dan cuando el trabajador va a realizar labores de naturaleza continua y permanente, puedan darse de forma verbal o escrita.

Contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo; para efectuar estos contratos debe existir una motivación fundada, tal como indica su nombre, tienen un plazo determinado.

Contratos según sujeto a modalidad; cuando la empresa o institución requiere un nuevo trabajador por demanda del mercado, de naturaleza accidental, es temporal, ya sea por alguna emergencia o suplencia y finalmente contrato por obras cuando existe algún motivo de temporada o intermitente.

Contratos de naturaleza temporal; a) Por incremento de actividad, tiene un plazo máximo de duración de tres años y se da cuando una empresa recién inicia sus actividades o alguna nueva actividad que requiera personal, b) Por reconversión empresarial, con un plazo máximo de dos años y se da cuando la empresa requiere personal por ampliación o modificación de sus actividades, c) Por

necesidad del mercado con un plazo máximo de 5 años, se da cuando el mercado incrementa la demanda y se necesita mayor personal para cubrir esta necesidad.

Contrato de tiempo parcial; se da este contrato cuando el trabajador va a desarrollar actividades como máximo 4 horas diarias, por lo cual recibirá una remuneración menor al mínimo vital, que se calcula según las horas que labore.

Contrato de naturaleza temporal; a) Intermitente se da cuando la empresa inicia actividades de forma permanente pero discontinua, la duración que tiene este contrato depende de la duración de la actividad, b) De temporada se da en determinadas épocas del año, c) Por obra determinada o servicio específico la duración de este contrato está condicionada a la finiquita de la obra que se esté realizando, pero, cuenta con un máximo plazo de contratación de 5 años.

Jaramillo y Campo (2019) indican en su investigación que los contratos más habituales en el sector público son:

La carrera administrativa: Según la ley 276, el objetivo de este contrato es la unión de fuerza de trabajo calificada, que asegure la mejora e inmutabilidad, se basa en los beneficios dentro de la estructura uniforme de los niveles.

El trabajador nombrado está calificado por una solidez indeterminada de ocupación según la ley para hacer una profesión, el paso de los trabajadores que están contratados bajo esta modalidad, se adapta a las necesidades específicas que son creadas por las instituciones legítimas.

Régimen laboral para actividades privadas: Se entiende por trabajo, será el órgano de control que constituya la responsabilidad y los especialistas que incorporen los tipos de gestión anteriores.

Ley 1057 CAS: Metodología que utiliza este tipo de contratación se realizó para sustituir SNP, la cual fue una metodología legalmente vinculante que se hizo en la década de 1990 a causa de falta del presupuesto que obligaba a reclutar

nuevos profesionales, pero con el objetivo que se ahorren costos de trabajo; es necesario mencionar que este tipo de contratación tiene vigencia limitada.

La ley 29849, reconoció su naturaleza laboral, es que establece un salario bajo, es esta administración considerada dentro del alcance la ley marco de negocios abiertos.

Las carreras específicas: Se muestran las vocaciones socios y profesionales del bienestar, la profesión de expertos en bienestar, de profesor universitario, legal, las vocaciones que son profesión carcelaria y finamente vocación financiera.

La profesión de asociados y especialistas en servicios humanos, que se encuentra formados por auxiliares y profesionales de seguridad social y se encuentran controlados bajo la ley 285611 y sus derivados y orientaciones.

Locación de servicios: Este tipo de contrato está registrado en el código civil, artículo 1764°, donde se menciona que pueden ser parte de este tipo de acuerdo una extensa gama de administraciones materiales y académicas.

Según el informe del régimen de CAS del SERVIR (2017). Al año 2016, el total del personal de las instituciones públicas que están encargadas de funciones importantes, se encontraban contratados bajo el régimen CAS, así mismo, el 27% de los servidores se encontraba contratado bajo una forma temporal, aun cuando sus funciones eran de forma permanente y el ingreso de estos servidores se está dando de forma irregular sin reglas establecidas, sin tener un perfil profesional claro y sin pasar por un concurso de contratación. Es por esto que se han encontrado los siguientes problemas: Exceso en la modalidad de contrataciones temporales, distintos regímenes laborales para similares funciones, irregularidad en el sistema de remuneraciones, alta dispersión en normativa, a pesar de que el principio de mérito está regulado en distintas normas, no se está cumpliendo.

Variable 2: Clima organizacional

Relacionando al clima organizacional, menciona Rivera, Rincón y Flores (2018) en su investigación que actualmente ya es una disciplina, dependerá de las situaciones y las contingencias que se van suscitando en cada institución.

Mencionan Naser y Hossein (2018) en su investigación, el clima organizacional juega un papel importante al moldear la interacción y el comportamiento de la influencia interna, como los tipos de contratos y las remuneraciones que van a influir en este comportamiento.

Rod y Ashill (2010) nos dicen que la organización debe generar una atmósfera flexible para poder gestionar el clima organizacional, que sirva de guía para la estrategia de capacitación, reconocimiento, incentivos, logística, compromiso organizacional y el sentimiento del personal hacia la organización, todo esto tendrá efectos considerables.

Además del buen clima organizacional, el proceso del compromiso organizacional va a garantizar un buen desempeño en el trabajo, cada empleado con un buen compromiso organizacional a causa de un buen clima va a desempeñar su labor de forma correcta porque el valor que le da a su trabajo está compensado con los beneficios y remuneración que el contrato le ofrece Zangene – Tabaret (2013).

Según Alcalá (2016) menciona dimensiones como: Responsabilidad, es la percepción de cada trabajador al reconocerse como su propio jefe, el compromiso que tenga con el trabajo, con la toma de decisiones y al colocarse sus propios objetivos. Recompensa, remuneración que recibe por un trabajo bien realizado. Cada institución tiene su manera de premiar el buen trabajo. Estructura, está relacionada con las jerarquías de cada institución, el formalismo y las normas. Riesgos, es la percepción de cada trabajador, cada institución acepta estos riesgos con la finalidad de conseguir sus objetivos. Cooperación, la existencia de ese espíritu de solidaridad, compromiso y ayuda que tiene cada miembro en la institución.

Relaciones, la percepción de cada trabajador y relación que hay entre cada empleado. Estándar de desempeño, la percepción de cada trabajador en lo que se refiere al empeño que coloca la institución para alcanzar los mejores estándares de trabajo. Identidad, es el sentimiento de pertenecer a un grupo de trabajo y a la

institución. Conflictos, cada trabajador acepta las opiniones, discrepancias y problemas de la institución para resolverlos en conjunto.

Según Mercado y Toro (2008) las dimensiones que plantea son diez y ayudan a comprender el clima organizacional: Valores colectivos, el grado en que los valores son percibidos en el medio interno. Coherencia, la percepción que se tiene sobre las acciones que realiza el personal que estén alineadas a las normas de la organización. Claridad en la organización, percepción del trabajador al recibir información clara sobre su trabajo y como debe desempeñarlo. Estabilidad, percepción que tiene cada empleado para poder ver con claridad las oportunidades de seguir permaneciendo en la institución y crecimiento en su carrera profesional dentro de la empresa. Retribución, percepción entre remuneración y beneficios que derivan del trabajo desempeñado. Disponibilidad de recursos, percepción del personal al contar con los recursos necesarios, administrativos, personal, implementos y equipos.

Apoyo al jefe, percepción de cómo el jefe apoya al equipo de trabajo. Relación interpersonal, el trato que se dan entre cada persona en la institución y el apoyo que se brindan. Sentido de pertenencia, el grado de orgullo que pueda sentir cada trabajador y el respeto por la institución.

Según Chiang (2008) las dimensiones son: Autonomía, grado de percepción que va a tener el empleado sobre la autodeterminación y responsabilidad. Cohesión, la percepción de la relación interpersonal que existe entre los trabajadores. Confianza, grado en que se percibe la relación que tiene el personal para poder comunicar situaciones sensibles a sus superiores y como estos van a responder ante esos problemas. Apoyo, percepción de cada empleado acerca de la confianza y el respaldo que existe en la institución entre cada miembro, donde cada uno realice sus actividades sin temor y con confianza. Reconocimiento, recompensa que va a recibir por su labor cada empleado.

Equidad, percepción del personal sobre los reglamentos y las políticas de la empresa que benefician tanto a ellos como a los empleadores.

En las dimensiones de los tres autores, resaltan algunas características como la autonomía, la justicia, solidaridad, la creatividad, entre algunos otros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue básica, ya que se espera aumentar el nivel de conocimiento, respecto a una variable de estudio. Según Hernández et al. (2018) definen a la investigación básica, como aquella que busca mejorar el conocimiento que tienen otros autores, respecto a un objeto o una variable de estudio determinado.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Tamayo (2019) refiere que el enfoque cuantitativo recolecta datos para sustentar hipótesis y argumentar su proposición.

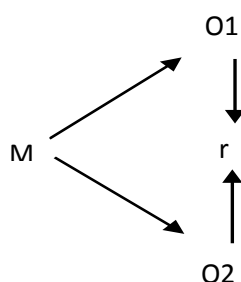
El nivel que se consideró es correlacional, porque se va a estudiar la relación entre la variable a y b, en los mismos sujetos de estudio. Según mencionan Sánchez y Reyes (2017) implica el poder recolectar toda la información de datos que se pueda obtener tanto de la variable a como b y así hacer la respectiva comparación y medición de su relación.

Para medir esta correlación entre variables se utilizará el método de Pearson, ya que su coeficiente de correlación es un índice que se aplica fácilmente y de práctica interpretación, Además que nos expresará la magnitud de esta correlación.

El diseño y esquema que tuvo la presente indagación es no experimental, no se ha manipulado ninguna de las variables de estudio, sino esta será evaluada dentro de un contexto natural, a base de la información recogida en un espacio y tiempo determinado Hernández et al. (2018);

Figura 1:

Tipo de Investigación



Dónde:

M: Muestra de estudio

r: Correlación entre variables

O1: Modalidad de contratación

O2: Clima organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Modalidad contratación

Definición conceptual: Antolines (2020) mencionó modalidad de contratación como diferentes alternativas que cuenta una empresa para vincular a los trabajadores, podrá utilizar una u otra dependiendo de las necesidades que presente, siempre y cuando se ajuste a la ley y la ley permita.

Definición operacional: Para medir la variable en investigación, se contempló tres dimensiones: Económica, normativa y seguridad laboral.

Indicadores: Salario mínimo, contraprestación económica, disponibilidad presupuestal.

Escala de medición, fue ordinal y de tipo Likert.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: En cuanto al clima organizacional, menciona Rivera, Rincón y Flores (2018) en su investigación, es impresionante a determinadas cualidades de instituciones, del entorno de las mismas, definió como una disciplina que dependerá de las situaciones y las contingencias que se van suscitando en cada institución.

Mencionan Naser y Hossein (2018) en su trabajo de investigación, al moldear la interacción y el comportamiento de los trabajadores, como los tipos de contratos y las remuneraciones van a contribuir en este comportamiento.

Definición operacional: Para medir la variable se contempló tres dimensiones: Comunicación, condiciones laborales y realización personal.

Indicadores: Comunicación oportuna, comunicación efectiva.

Escala de medición, fue ordinal y de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Al respecto, Hernández et al. (2018) definió población, como el conjunto de elementos que llegan a representar a un determinado objeto de estudio.

Población está conformada por 40 administrativos que trabajan en recursos humanos en una municipalidad de Arequipa, y que accedieron a contestar las preguntas del cuestionario realizado.

Criterio de inclusión: Se consideró como población 40 administrativos nombrados y contratados que laboran en recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.

Criterio de exclusión: Quedan excluidos los empleados que se encontraban de vacaciones, descanso médico y que no pertenecen a recursos humanos en el momento de aplicar la encuesta.

3.3.2 Muestra

Al respecto, Hernández et al. (2018) señalaron que muestra es la menor representación de la población, a la cual se aplicó el instrumento.

Son 35 administrativos, los cuales trabajan en recursos humanos. Se obtuvo mediante el diseño no probabilístico, utilizando un criterio subjetivo para la selección.

3.3.3 Muestreo

Se eligió el muestreo tipo intencional o bien conocido como por conveniencia, el cual queda definido por Hernández et al. (2018) como representación de un determinado tamaño de muestra. El diseño adoptado sobre muestra es 35 personas que laboran en recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, por lo que al encuestar al total de personas se estaría aplicando un diseño de tipo censal.

3.3.4 Unidad de análisis

Azcona et al. (2013) mencionó como objeto de estudio delimitado a la unidad de análisis, la investigación presentada son los empleados de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Según Rodríguez (2008) mencionó, encuesta es una técnica que accede a la recolección adecuada de información, los primeros aportes está el rastrear esa información, entre las más utilizadas están las encuestas, observación, entrevista.

Primera variable modalidad de contratación, aplicó el instrumento cuestionario que es parte de la técnica encuesta, con las dimensiones e indicadores, los cuales permitan efectuar un mejor análisis de la variable. Con respecto a la segunda variable se empleará la misma técnica para la recolección de los datos, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores desarrollados, todo esto para demostrar la relación entre las dos variables.

3.4.2 Instrumentos

Se consideró el instrumento cuestionario para ambas, herramienta fundamental para obtener datos (Sampieri 2014).

Para la primera variable modalidad de contratación se diseñó un cuestionario de 18 preguntas, el cual será aplicado a los administrativos de recursos humanos para medir las dimensiones anteriormente mencionadas: (1) “nunca”, (2) “casi nunca”, (3) “a veces”, (4) “casi siempre” y (5) “siempre”. Para la segunda variable de clima organizacional se diseñó un cuestionario de 20 preguntas para ser medido en una escala ordinal y tipo Likert: (5) “totalmente de acuerdo”, (4) “de acuerdo”, (3) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, (2) “en desacuerdo” y (1) “totalmente en desacuerdo”.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario 1. Modalidad contratación

Autor: Luz María Pareja Galdos

Dimensiones: 3; económica, normativa y seguridad laboral

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario 2. Clima organizacional

Autor: Luz María Pareja Galdos

Dimensiones: 2; comunicación y condiciones laborales

3.4.3 Validez y confiabilidad

Ha sido sometido a la validación por el juicio de tres expertos académicos, siendo diestros en el tema seleccionado, han dado su opinión con respecto a la coherencia, constructo, con la finalidad de que se pueda establecer las garantías de calidad de las preguntas planteadas.

Según Hernández et al. (2018) mencionó a la confiabilidad como aquella verificación de cuan fiables son los datos recolectados; para medir el grado de confianza ambos instrumentos ejecuta la prueba piloto y se sometió al análisis de confiabilidad de la modalidad de contratación y clima organizacional, la cual fue determinada con el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzó como resultado estadístico, para la primera variable un coeficiente de 0.81 y con relación a la segunda variable obtuvo 0.92 demostrando que el instrumento posee alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En esta etapa se contempló la información de datos bibliográficos para enriquecer el nivel de conocimiento, en cuanto a las variables que se desarrollaron durante la ejecución de la investigación, que permitió la construcción y aplicación de un cuestionario en donde se recolectarán los datos para ser procesados de acuerdo a la estadística descriptiva e inferencial, respondiendo a los objetivos y concluir con la investigación sobre la base de un proceso de análisis. Se solicitó el permiso de una municipalidad para poder recabar información de sus colaboradores de recursos humanos, en coordinación con los responsables; los

cuales respondieron al instrumento aplicado; a 35 trabajadores que se aplicó los instrumentos para obtener los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Los, resultados que se han obtenido del cuestionario aplicado, será la estadística descriptiva como la estadística inferencial.

Considerándose el análisis descriptivo, se realizó a través gráficos estadísticos y también tablas, con la finalidad de exponer los resultados de los cuestionarios evaluados de acuerdo a los resultados que se han obtenido, empleándose el programa Microsoft Excel 2016, de modo que quede todo listo para hacer la tabulación y enviarlo al SPSS.

El análisis inferencial, se usó diferentes técnicas de investigación, para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se aplicó el Alfa de Cronbach, alcanzó como resultado estadístico, para la primera variable un coeficiente de 0.81 y con relación a la segunda variable 0.92 demostrando que el instrumento posee alta confiabilidad.

Así mismo para la prueba de normalidad teniendo en cuenta la población de 40 empleados, utilizó el método estadístico de Rho Spearman, elaborándose con el consentimiento informado.

3.7 Aspectos éticos

Para la investigación se consideró el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, que tiene relación con la elaboración de diferentes trabajos de informes e investigación académicos.

Se ejecutó de manera reservada y en estricta confidencialidad los datos de los participantes de la investigación, respetando los derechos del autor, como consecuencia se protegió a los sujetos de investigación, así como salvaguarda de sus derechos, fundamentados en los principios de ética como la beneficencia; donde se toma en cuenta el beneficio de los participantes del estudio, en cambio

la no-maleficencia; se refiere a la obligación de no infringir daño intencionalmente, en otras palabras no hacer daño, autonomía; quienes participan tiene la capacidad de decidir si participan o se retiran de la investigación en el momento que lo requieran y justicia; se refiere a que se debe dar el trato igual para todos los participantes sin exclusión en la investigación. Siendo necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se hizo la investigación. Representa la originalidad del investigador, se empleó el uso adecuado de ideas extraídas de libros, trabajos y revistas, cumpliendo con los lineamientos de acuerdo a la norma APA 7a. edición.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable modalidad de contratación y sus dimensiones, económicas, normativa y seguridad laboral.

Niveles	Modalidad de contratación		Económica		Normativa		Seguridad laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Modalidad								
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
Casi Nunca	1	2.9%	2	5.7%	4	11.4%	4	11.4%
A veces	15	42.9%	6	17.1%	23	65.7%	15	42.9%
Casi Siempre	19	54.3%	17	48.6%	7	20.0%	12	34.3%
Siempre	0	0.0%	10	28.6%	1	2.9%	3	8.6%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota: f = Frecuencia absoluta

Interpretación:

En la tabla 1, se observó la variable modalidad de contrato laboral que tiene el personal de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, de los 35 administrativos encuestados el 54.3% indica que “casi siempre”, el 42.9% respondió que “a veces”, el 2.9% indica que “casi nunca”.

Además, se apreció las dimensiones de la variable 1, al haber obtenido que en la dimensión económica el 48.6% indica que “casi siempre”, el 28.6% indica que “siempre”, el 17.1% a veces y el 5.7% indica que “casi nunca”; para la dimensión normativa, el 65.7% indica “a veces”, 20.0% indica que “casi siempre”, el 11.4% indica que “casi nunca” y tan solo el 2.9% indica que “siempre” está acorde a la dimensión normativa; la última dimensión es seguridad laboral en la cual los encuestados respondieron el 42.9% “a veces”, el 34.3% indican que “casi siempre”, el 11.4% respondieron que casi nunca, el 8.6% indican que “siempre” y el 2.9% contestaron que “nunca” a la pregunta de la dimensión seguridad laboral.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Niveles	Clima organizacional		Comunicación		Condiciones laborales		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
En desacuerdo	5	14.3%	5	14.3%	4	11.4%	6	17.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	22.9%	6	17.1%	6	17.1%	18	51.4%
De acuerdo	15	42.9%	16	45.7%	19	54.3%	7	20.0%
Totalmente de acuerdo	7	20.0%	8	22.9%	6	17.1%	3	8.6%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota: f = Frecuencia absoluta

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 2, de los 35 trabajadores encuestados, se evidenció, para la variable clima organizacional que se tiene el personal de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, el 42.9% indican que está “de acuerdo”, el 22.9% indican que no está “ni de acuerdo”, “ni en desacuerdo” que exista un clima organizacional adecuado, el 20.0% indica que está “totalmente de acuerdo” que el clima organizacional es adecuado y el 14.3% consideran que están “en desacuerdo” que exista un clima organizacional adecuado, resaltando que en su mayoría los trabajadores consideran que están “de acuerdo” que el clima organizacional es adecuado.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional se observa que respecto a una comunicación adecuada, el 45.7% indica que están “de acuerdo”, el 22.9% está totalmente de acuerdo, el 14.3% están “en desacuerdo”, para la dimensión condicionales laborales, el 54.3% indica que se encuentran “de acuerdo” a que existe condiciones laborales adecuadas, el 17.1% indica que están “totalmente de acuerdo”, otro 17.1% no se encuentra “ni en desacuerdo ni des acuerdo”, el 11.4% está “en desacuerdo”; finalmente la dimensión de realización

personal, el 51.4% indica que no se encuentran “ni acuerdo ni en desacuerdo”, el 20.0% indica que está “de acuerdo”, el 17.1% está “en desacuerdo” y el 8.6% está “totalmente de acuerdo” y el 2.9% está “totalmente desacuerdo” en que existe una realización personal adecuada.

Tabla 3

Correlación de las variables modalidad de contratación y clima organizacional (Rho de Spearman).

		Clima	Modalidad de contratación
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Modalidad de contratación	Coefficiente de correlación	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Interpretación:

En la tabla 3, se observó que el nivel de significancia entre las variables, modalidad de contratación y clima organizacional fue de 0,00, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y la hipótesis nula queda rechazada; determinándose que la modalidad de contrato se relaciona con el clima organizacional; el grado de relación es positiva fuerte, resultado que se da a través de la “correlación de Rho de Spearman” el cual fue 0.850, lo que indicó que la modalidad de contratación tiene relación significativa en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022.

Hipótesis específica 1

H0= “No es posible conocer la modalidad de contrato laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa”.

H1= “Es posible conocer la modalidad de contrato laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa”.

Tabla 4*Modalidad de contrato laboral de recursos humanos*

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	13	37.1%
Contratado	6	17.1%
CAS	11	31.4%
Otro	5	14.3%
Total	35	100%

Interpretación:

En la tabla 4, se apreció que las modalidades de contrato laboral que tiene el personal de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, de los 35 administrativos encuestados el 37.1% “son nombrados”, el 31.4% son “CAS”, el 17.1% son “contratados” y el 14.3% tiene “otro” tipo de contrato, resaltando que la mayoría de trabajadores es nombrado seguido de los que trabajan con la modalidad CAS, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna la cual indica que es posible conocer la modalidad de contrato laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, obteniendo que en su mayoría los trabajadores son contratados.

Hipótesis específica 2

H0= “No es posible diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa”.

H1= “Es posible diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa”.

Tabla 5*Clima organizacional de recursos humanos*

Clima	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0.0%
Malo	5	14.3%
Regular	8	22.9%
Bueno	15	42.9%
Muy bueno	7	20.0%
Total	35	100%

Interpretación:

En la tabla 5, se observó el clima organizacional que tienen los trabajadores de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, de los 35 administrativos encuestados el 42.9% indican que existe un clima organizacional “bueno”, el 22.9% indicó que la segunda variable es “regular”, el 20.0% indicó que es “muy bueno” y el 14.3% consideró que el clima organizacional es “malo”, resaltando que en su mayoría los trabajadores consideran que el clima organizacional es “bueno”, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual indica que es posible diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, obteniendo que en su mayoría existe un buen clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos revelan la realidad que existe en una municipalidad de Arequipa 2022, respecto a la correlación que existe entre la variable modalidad de contratación y la variable de clima organizacional que tienen los trabajadores de dicha institución, ya que se ha evidenciado que mientras mejores sean los beneficios que se ofrece en la modalidad de contrato del empleado, su desempeño en el trabajo es mas fructifero y eso desemboca en un clima organizacional optimo para el trabajador y sus compañeros, ya que se siente complacido con los beneficios que su contrato ofrece.

Por otra parte si los beneficios son pocos o nulos en muchas ocaciones el trabajador evidencia un descontento con la institución y eso se refleja en el mal clima organizacional. A continuación se presenta la discusión de los resultados obtenidos en comparación con los trabajos citados en el estado del arte de la presente investigación con la finalidad de contrarrestar dichos resultados y valorarlos.

Como resultado obtenido despues de la aplicación de la encuesta y análisis de los datos, respecto a la modalidad de contrato que tiene la municipalidad se obtuvo que 37.1% son nombrados, los cuales tienen mejores beneficios por el desarrollo de su trabajo, el 31.4% son CAS, el 17.1% es contratado y el 14.3% tiene otro tipo de contrato, en los cuales resalta el contrato por servicio que se renueva como maximo cada tres meses y no tiene ningún beneficio, unicamente un pago por la acción realizada en el plazo de tiempo definido.

Resaltando que la mayoría de trabajadores de la municipalidad son nombrados, seguido de los que trabajan con la modalidad CAS y con menor porcentaje los que están por contrato de locación u otros tipos de contrato.

Además, se demostró que si existe una alta correlación con el clima organización, alta y significativa. Siendo que a mejor modalidad de contrato será mejor el clima organizacional de la institución.

Wilches (2018) determinó que el clima organizacional logra afectar la satisfacción laboral de los trabajadores en empresas mineras; propuso como objetivo general Columbia, TC y recomienda un plan estratégico para formalizar el

propósito organizacional de la gerencia, proponiendo programas de intervención para mejorar el clima organizacional basado sobre la satisfacción laboral. Para la muestra de esta investigación, contó con la participación de 40 colaboradores a quienes se les encuestó mediante una herramienta de cuestionario. Los hallazgos analizarán fenómenos que ocurren globalmente en las entidades, dando una perspectiva del clima organizacional, el cual estará compuesto por elementos físicos como instalaciones, recursos, herramientas, etc. asociados a los miembros de manera multidimensional. y percepciones de su trabajo.

Zans (2017) propuso como objetivos generales y específicos: Diagnosticar el clima organizacional, conocer el desempeño laboral existente, estimar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral Matagalpa Área Multidisciplinaria Docente y proponer planes de acción para ayudar a resolver las dificultades identificadas. Bajo un enfoque cuantitativo ayudado con elementos cualitativos. Trabajó con 88 trabajadores, pero tomó una muestra de 59 funcionarios. Se encontró que el clima laboral de la FAREM estaba en estado óptimo, con un grado mayor de entusiasmo y euforia, por el contrario, con un mayor grado de apatía y distanciamiento, se percibía como perjudicial.

En su tesis Araya (2019) tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional que perciben los trabajadores de atención primaria de salud en la comunidad chilena. Su investigación es del tipo transversal analítica, correlacional y utilizó una muestra de 136 funcionarios construida a través de un cuestionario. Los resultados arrojaron una tasa de respuesta global del 81%, correspondiente a 110 encuestas válidas, siendo el 68,18% de participantes mujeres y el 31,81% hombres, con una edad media entre 37-48 y 26-36 años, tanto mujeres como hombres en el cargo actual La antigüedad es de 5 a 9 años respectivamente. Finalmente, los autores concluyeron que en las apreciaciones de satisfacción laboral y clima organizacional existe una alta relación.

La relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes y administradores de instituciones de educación universitaria de Chillán-Chile, el estudio fue correlacionado, cuantitativo y aplicó a 166 trabajadores un cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que aquellos

funcionarios que habían trabajado 15 y 29 años y aquellos que trabajaron menos de 40 horas semanales eran los funcionarios más satisfechos y organizados. Aquellos con contratos en el trabajo estaban más satisfechos con sus trabajos, y aquellos con contratos percibieron un mayor nivel de clima organizacional.

A nivel nacional Reyes (2021) planteó como objetivo determinar la relación entre modalidad de contrato y desempeño laboral en los trabajadores, realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Encuestó a 67 trabajadores de la municipalidad, el instrumento fue el cuestionario de Montes Acuña (2020), obtuvo como resultados que existe relación entre modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores con un nivel de significancia menor al 1 por ciento con un índice de 0,788 el cual demuestra una correlación positiva alta.

Ruiz (2019) mencionó como objetivo general determinar la relación entre sus variables y dimensiones obteniendo un índice de 0,592, el cual demuestra una correlación ligeramente menor y moderada entre las dimensiones de las variables.

Según Orozco (2019) bajo un enfoque cuantitativo, registrando y operando datos mediante un método estadístico para comprobar las hipótesis planteadas. No se manipularon las variables, por lo que es un diseño experimental y fue de nivel descriptivo, explicativo, causal. Llegando a la conclusión con un nivel de confianza de 95 por ciento que los diferentes regímenes laborales incluyen en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Huiza (2019) el método usado fue de nivel descriptivo simple. La población se ha conformado por 39 trabajadores de la limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, la técnica que se utilizó fue la encuesta, aplicada por medio de un cuestionario para recabar la información que permita establecer el cumplimiento u omisión de contratación bajo el régimen 728. Los resultados del estudio determinaron que, los trabajadores no cuentan con seguro de salud, no reciben sus pagos puntuales no cuentan con un sistema de pensiones ni beneficios laborales; en consecuencia, al no estar contratados bajo el Régimen

728, afecta su estabilidad, puesto que estos trabajadores puedan ser despedidos en cualquier momento y no percibir ningún beneficio por su tiempo laborado, el mismo que afectará a su vida y al proyecto de vida del trabajador de la Musicalidad provincial de Huancavelica.

Delgado (2018) la muestra aplicada fue 124 trabajadores, a estos trabajadores se les aplicó herramientas de cuestionarios y técnicas de encuesta. Concluyó la relación inexistente entre la forma de contrato de trabajo y el desempeño laboral en el establecimiento de la Agencia Regional de Transporte y Comunicaciones de San Martín, ya que Pearson encontró un Chi-cuadrado de 12.172 con un nivel de confianza del 95%, por lo que las variables eran independientes.

Canchari (2017) se propuso determinar si la motivación laboral de los docentes tiene relación con el desempeño laboral, empleó un diseño no experimental, análisis descriptivo, aplicando como instrumento un cuestionario a una muestra de 18 docentes. Como resultado, el 66,7% de los profesores del Departamento de Enfermería tuvieron un excelente desempeño laboral, el 22,2% buena nota y el 11,1% notas normales. El 33,3 por ciento de los docentes mostró buena motivación laboral y excelente desempeño, el 22,2 por ciento mostró muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y el 5,6 por ciento mostró buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

Salazar (2020) planteó determinar la existencia de una relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral por medio de un diseño transversal no experimental correlacional. realizó una encuesta de cuestionario entre 52 funcionarios públicos. Como resultado, una alta correlación de 0.722, lo que indica que existe una correlación positiva significativa, a mayor gestión del conocimiento, mayor aumento proporcional en el desempeño laboral.

Finalmente, considerar a los pioneros locales que se desarrollaron en la ciudad de Arequipa, quienes debían hacer un aporte significativo a la investigación en mención; Medina (2018) tuvo como objetivo describir y correlacionar la gestión

del modelo de contrato variable y el desempeño laboral del cuidado de la salud. El personal del Instituto de Trastornos Oncológicos del Sur utilizó la técnica de encuesta a través de un diseño no experimental, transversal, que llevó a cabo su investigación en la superficie y el diseño relacionado. El resultado muestra que existe un nivel significativo de correlación para la modalidad de contrato respecto al desempeño laboral del trabajador $=0.01 < 0.05$.

Montaño (2018) usó un enfoque no experimental, empleando diseños transversales relevantes y técnicas de encuesta utilizando herramientas de cuestionario. Concluyó que, existe una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito Characato Arequipa, señalar que no ayuda, porque los niveles que se muestran en el clima institucional son regulares, lo que afecta directamente el desempeño laboral, mostrando que el 53,7% se considera normal.

Según Pérez y Merino (2008) el contrato laboral hace referencia a un acuerdo que es de carácter legal y se realiza entre el trabajador y empleador, el cual tendrá diferentes condiciones que son ofrecidas al candidato al cargo. El objetivo único del contrato es comprometer al trabajador y empleador a que se rigen y cumplan a los objetivos y reglas que en él se indiquen. Se concluye que la gestión de contratos va a contemplar todas las acciones que pueda realizar la institución para conseguir la contratación y contar con un personal idóneo que pueda cubrir y responder a las necesidades de la institución.

SERVIR (2017) al año 2016, el total del personal de las instituciones públicas que están encargadas de funciones importantes, se encontraban contratados bajo el régimen CAS, así mismo, el 27% de los servidores se encontraba contratado bajo una forma temporal, aun cuando sus funciones eran de forma permanente y el ingreso de estos servidores se está dando de forma irregular sin reglas establecidas, sin tener un perfil profesional claro y sin pasar por un concurso de contratación. Es por esto que se han encontrado los siguientes problemas: Exceso en la modalidad de contrataciones temporales, distintos regímenes laborales para similares funciones, irregularidad en el sistema de remuneraciones, alta dispersión

en normativa, a pesar de que el principio de mérito está regulado en distintas normas, no se está cumpliendo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe correlación significativa de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.850 y una significancia bilateral 0,000. Además, se determinó que los trabajadores con la modalidad nombrados indica que existe muy buen clima laboral (20%), los contratados indican que el clima es bueno (17.1%), los contratados con CAS en su mayoría indica que el clima es regular (17.1%) y quienes tiene otro tipo de contrato indica un clima laboral malo (8.6%)

Segunda: Se evaluó la modalidad de contrato laboral de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, obteniendo que el 37.1% son nombrados, el 31.4% son CAS, el 17.1% es contratado y el 14.3% tiene otro tipo de contrato, resaltando que la mayoría de trabajadores son nombrados, seguido de los que trabajan con la modalidad CAS.

Tercera: Se diagnosticó el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa 2022, obteniendo que el 42.9% indican que existe un clima organizacional bueno, el 22.9% indican que el clima organizacional es regular, el 20.0% indica que es muy bueno y el 14.3% consideran que el clima organizacional es malo, resaltando que en su mayoría los trabajadores consideran que el clima organizacional es bueno.

Cuarta: Habiendo obtenido una correlación significativa alta, se logra afirmar que mientras mejor sea la modalidad de contrato (considerando los beneficios, sueldos, horarios, etc.) mejor es el clima organizacional. Viendo como los nombrados, cuya modalidad de trabajo es la que tiene mayores y mejores beneficios, tienen un clima organizacional muy bueno, en comparación con los otros tipos de contrato, los cuales tienen un clima organizacional regular.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Mejorar, en la medida de lo posible, modalidades de contrato de los trabajadores CAS y contratados para que puedan obtener mejor seguridad laboral, por lo tanto, perfeccione clima organizacional de la institución y de los colaboradores de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa o instituciones similares.

Segunda: La municipalidad de Arequipa analice los contratos existentes de los trabajadores para lograr mejores resultados y objetivos. Además de evaluar para que pasen de otro tipo de contrato a nombrados o contratados lo cual contribuirá positivamente al clima organizacional de la municipalidad de Arequipa.

Tercera: Realizar un plan de mejora para cambiar positivamente el clima organizacional en una institución pública para lograr un ambiente de trabajo bueno, donde los trabajadores se sientan seguros y puedan brindar un mejor servicio con eficiencia.

Cuarta: Implementar un plan estratégico de capacitaciones y reconocimientos a la labor, para poder motivar a los trabajadores, independientemente de que contrato posean y de esta manera perfeccionar el clima organizacional de la entidad, fomentando la integración del equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Alcalá, E. (2016). *Organizational climate in a public higher education institution. University of Papaloapan, Tuxtepec, San Juan Bautista. Mexico.* <https://n9.cl/9ryxw>
- Antolines, J. (2020). *Modalidades de contrato de trabajo. Gerencie. Colombia.* <https://n9.cl/zr7at1>
- Araya, M. (2019). *Job satisfaction and organizational climate in primary health care officials of a commune in Chile. Santiago, Chile.* <https://n9.cl/pd69>
- Baena, G. (2014). *Investigation methodology. Mexico, D.F.: Patria Editorial Group.*
- Cabanillas G. citado por Cuba L. (2017), Decreto Legislativo N° 1057 - 2008: Decreto Legislativo N° 728.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.* [Tesis de Maestría, en Ciencias de la Salud con mención en Administración y Gerencia en Servicios de Salud] Huancavelica, Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- CERTUS (2021). *¿Sabías que existen diferentes tipos de contratos laborales en el Perú?* <https://www.certus.edu.pe/blog/tipos-contratos-laborales-peru/>
- CERTUS (2021). *Did you know that there are different types of employment contracts in Perú?* <https://n9.cl/khfjd> , <https://n9.cl/cf0lz>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª. Ed.)*. México.1 Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Organizational behavior. The dynamics of success in organizations. (2nd. ed.)*. México. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A.
- Delgado, G. (2018). *Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017*. Tarapoto, Perú.
- Estadísticas Municipales (2016). *Recursos humanos. Cap3*. Perú
- García, M. Zapata D. (2018). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia.
- Gómez, M. (2016). *Introduction to the methodology of scientific research*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación (6ª. ed.-.)*. México D.F. Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Research Methodology (6th. ed.-.)*. México DF. Mc Graw Hill. Institute of Sciences HEGEL. (2021). *Employment contract in Perú: Updated guide 2021*. <https://n9.cl/kdo9i>
- Huiza, G (2019). Omission of contract in the labor regime 728 in the workers of the provincial municipality of Huancavelica - 2018, Huancavelica – Perú. <https://n9.cl/dahwk>

- Perception of the organizational climate: an analysis from the macro-processes.* <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Jaramillo, M. Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: dinámicas y determinantes.* Grupo Análisis para el Desarrollo. Perú
- Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2018. Actualizado: 2019: *Definición de inobservancia.* (<https://definicion.de/inobservancia/>)
- Macías, C (2018). The new forms of contracting and their repercussions on labor rights. *Study from the current labor legal framework.* Mexico. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n10/20411001.html>
- Macías, C (2018). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. *Estudio desde el marco legal laboral vigente.* México. <https://n9.cl/4yybd>
- Martínez, O. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), abril-junio, 2009, Universidad de Ciencias Médicas de La Habana Ciudad de La Habana, Cuba
- Medina, E. (2018). *Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa – 2018.* Arequipa, Perú.
- Medina, E. (2018). *Management of the contract modality and work performance of healthcare personnel at the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the South - Arequipa - 2018.* Arequipa, Perú
- Mercado, P. & Toro, F. (2008). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en dos Universidades Públicas de Latinoamérica: México y Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.* 27(1), 5-15.

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2021). *Trabajo transformación concertada: Contratos laborales*. <https://n9.cl/8qb9dt>
- Montaño, F. (2018). *Clima Institucional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Characato, Arequipa 2018*. Arequipa, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35120>
- Montoya, P. Bello, N. Bermúdez, N. Burgos, F. Fuentealba, M. Padilla, A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Bio Bio. Chile.
- Montoya, P. Bello, N. Bermúdez, N. Burgos, F. Fuentealba, M. Padilla, A. (2019). *Job satisfaction and its relationship with the organizational climate in officials of a Chilean State University*. BioBio. Chili. <https://n9.cl/epzab>
- Moranch, C. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A., del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena], La Libertad.
- MTPE (2019). *Anuario estadístico sectorial 2018*. <https://n9.cl/qko7f>
- Naser Seifollahi, Hossein Rahimi koloor. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. [file:///C:/Users/FRANCISCO/Downloads/Dialnet-The,roleOf](file:///C:/Users/FRANCISCO/Downloads/Dialnet-The,roleOf%20Organizational%20Climate%20And%20OrganizationalCom-7377526.pdf) Organizational Climate AndOrganizationalCom-7377526.pdf
- Obreque (2016). *Organizational climate and official commitment in a low complexity public hospital*. Santiago. Chile

- Orozco, K. (2019) *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018*. Lima. Universidad Tecnológica del Perú. <https://n9.cl/houpf>
- Perez, J. Merino, M (2008). Management definitions. <https://definicion.de/gestion>
- Reyes, G. (2021). Modalities of employment contract and work performance in the District Municipality of Santiago de Cao, La Libertad. Trujillo, Perú Universidad Privada del Norte. <https://n9.cl/lyw51>
- Rodríguez, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo], Trujillo.
- 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 César Vallejo], Lima.
- ROD, M., & ASHILL, J. 2010. Management commitment to service quality and service recovery performance: A study of frontline employees in public and private hospitals. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*. Vol. 1. No 1: 84-103. UK.
- Ruiz, E. (2019) *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06*. Perú, Universidad César Vallejo
- Ruiz, E. (2019) *The labor regimes and their relationship with the work performance of the workers of the UGEL No. 06*. Perú, César Vallejo University
- Salazar, R. (2020). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de ASCOPE en el año 2020*. Perú.

Sampieri, R. Collado, C. Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Interamericana. DF, México.

Servir (2017). *El reto de la formalidad en el sector público peruano*. <https://n9.cl/skoxs> <https://n9.cl/c2bp0>

Topa, G., & Palací, F. (2006). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/dinamica%20carrera.pdf

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. Colombia. <https://n9.cl/awimyt>

ZANGENE-TABA, M., FALAHATI, A., & MORADI, A. 2013. The effect of quality commitment and organizational commitment on the customer orientation (case study: *Kermanshah Tejarat Bank*). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Intl. Res. J. Appl. Basic. Sci. Vol. 4. No 10: 3146-3153.*

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zapata, A. (2018). *La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007-2016*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador], Quito. <https://n9.cl/70lub>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Modalidad de contratación.				
¿Cuál es la influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa?	Determinar la influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa	Existe influencia significativa entre la modalidad de contratación y el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Económica	Salario mínimo	1	Escala de Likert: 1 (nunca) 2 (casi nunca). 3 (a veces) 4 (casi siempre) 5 (Siempre)	Ordinal de tipo Likert 1-5
				Contraprestación económica	2,3,4,5		
				Disponibilidad presupuestal	6		
Normativa	Modalidad de contratación	7,8,9					
	Régimen laboral	10,11,12,13					
	Jornada laboral	14,15					
Seguridad laboral	Acceso a sistema de asistencia de salud	16,17,18					
	Variable 2/Dependiente: Clima organizacional						
¿Cómo es el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa?	Diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.	Es posible diagnosticar el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Comunicación	comunicación oportuna	19,20,21	Escala de Likert: 1(totalmente en desacuerdo). 2 (en desacuerdo) 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo)	Baremos Ordinal de tipo Likert 1-5
				comunicación efectiva	22,23,24,25		
			Condiciones laborales	condiciones físicas	26,27,28		
				derechos laborales	29,30,31,32		
reconocimiento de logros, valoración	33,34,35						

			Realización personal	capacitaciones	36,37,38	4 (de acuerdo) 5 (totalmente de acuerdo).	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Métodos de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Pearson Diseño: No experimental		Población: 40 .Muestra: 35 personas	Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios		Análisis descriptivo: Tablas y gráfico. Análisis inferencial: Rho Spearman.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Independiente: Modalidad de contratación.	Menciona que modalidad de contratación son las diferentes alternativas con las que cuanta una empresa para vincular a los trabajadores, cada empresa podrá utilizar una u otra dependiendo de las necesidades que presente y no habrá problema con ella siempre y cuando se ajuste a la ley y en los casos en que la ley lo permita.	Compuesto por 3 dimensiones: Económica, normativa y seguridad laboral. Busca conocer las respuestas de los trabajadores de recursos humanos de una municipalidad.	Económica	salario mínimo	Escala de Likert:
				contraprestación económica	
				disponibilidad presupuestal	
			Normativa	Modalidad de contratación	
				régimen laboral	
				jornada laboral	
Seguridad Laboral	Acceso a sistema de asistencia de salud				
Variable 2 Dependiente: Clima organizacional	Define como una disciplina que dependerá se las situaciones y las contingencias que se van suscitando en cada institución, así como, de la mentalidad que existe y la estructura organizacional que se adopte.	Compuesto por 3 dimensiones: Comunicación, condiciones laborales y realización personal. Busca conocer las respuestas de los trabajadores de recursos humanos de una municipalidad.	Comunicación	comunicación oportuna	Escala de Likert:
				comunicación efectiva	
			Condiciones laborales	condiciones físicas	
				derechos laborales	
				reconocimiento de logros, valoración	
			Realización personal	reconocimiento de logros, valoración	
				capacitaciones	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario 1: Modalidad de contratación

Estimado Servidor(a): Este es un cuestionario para recoger tu percepción sobre la modalidad de contratación en recursos humanos de una municipalidad. La información brindada será anónima y confidencial, te pedimos leer las preguntas y responderlas adecuadamente, escribiendo un aspa debajo de la opción que consideres que refleje tu percepción. Muchas gracias.

Nombrado	Contratado	CAS	Otro

Marcar con un aspa donde corresponda, siendo: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	Económica					
1	La municipalidad cumple con pagar mensualmente las prestaciones, según indica la ley.					
2	La municipalidad cumple con el pago mensual por los servicios prestados.					
3	La municipalidad cumple con el pago de contraprestaciones en relación a la calidad del servicio prestado.					
4	La municipalidad tiene los recursos materiales suficientes para realizar un trabajo adecuado.					
5	La municipalidad tiene los recursos tecnológicos e informáticos suficientes para realizar un trabajo adecuado.					
6	La municipalidad tiene disponibilidad presupuestal para poder contratarlo.					
	Normativa					
7	El rol que ocupa su jefe contribuye a fortalecer su actitud para identificarse con su trabajo.					
8	Su desempeño laboral se ve afectado por el salario que recibe actualmente.					
9	Está de acuerdo con la duración del periodo de su último contrato.					

10	La municipalidad cumple con darle su periodo de vacaciones según le corresponde.					
11	La municipalidad le ofrece algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.					
12	La municipalidad cumple con darle los beneficios de ley que le corresponden por ser trabajador					
13	La municipalidad cumple con informarle los beneficios de ley que le corresponden por ser trabajador					
14	La municipalidad respeta su jornada laboral que establece la ley.					
15	Si trabaja fuera del horario establecido, la municipalidad le da algún tipo de bono por esta labor.					
	Seguridad laboral					
16	La municipalidad cumple con darle las prestaciones de salud que establece la ley					
17	La municipalidad le brinda el seguro contra accidentes laborales					
18	La municipalidad del da capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.					

Cuestionario 2: Clima organizacional

Estimado servidor(a): Este es un cuestionario para recoger tu percepción sobre el clima organizacional en recursos humanos de una municipalidad. La información brindada será anónima y confidencial, te pedimos leer las preguntas y responderlas adecuadamente, escribiendo un aspa debajo de la opción que consideres que refleje tu percepción. Muchas gracias.

Nombrado	Contratado	CAS	Otro

Marcar con un aspa donde corresponda, siendo: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas laborales.					
2	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas personales.					
3	Mi jefe superior inmediato acepta las opiniones de los trabajadores.					
4	Mi jefe superior inmediato reconoce sus errores.					
5	Mi jefe superior inmediato separa los temas personales de los laborales.					
6	Mi jefe superior inmediato tiene una reacción adecuada frente a alguna actividad que salió mal.					
7	Mi jefe superior inmediato fomenta una relación sana y positiva con los demás compañeros de trabajo.					
	Condiciones laborales					
8	Recibí capacitaciones cuando ingresé a laborar a la municipalidad.					
9	Conozco las políticas de la empresa.					
10	Se me indicaron mis funciones de acuerdo a mi puesto de trabajo.					
11	Me brindan la colaboración necesaria para realizar mis labores.					

12	Recibí apoyo y confianza de mi jefe inmediato superior.					
13	Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo.					
	Realización personal					
14	La municipalidad me brinda las herramientas necesarias para mejorar mi trabajo.					
15	Estimulan el desarrollo de mis capacidades.					
16	Aceptan mis ideas y sugerencias					
17	Proporcionan retroalimentación cuando se lleva a cabo una nueva estrategia o un procedimiento.					
18	Cuando cometo un error, recibo orientación de la manera correcta.					
19	Tienen palabras de ánimo y apoyo frente a las adversidades					
20	Me siento involucrada en la ejecución de las actividades de grupo					

Anexo 4: Certificados de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ECONÓMICA								
1	La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley.	X		X		X		
2	La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.	X		X		X		
3	La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta.	X		X		X		
4	La Institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	X		X		X		
5	La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	X		X		X		
6	La Institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 NORMATIVA								
7	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo.	X		X		X		
8	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Está usted de acuerdo con el período de duración de su último contrato.	X		X		X		
10	La Institución cumple con otorgarle el período vacacional que corresponde.	X		X		X		
11	Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.	X		X		X		
12	La Institución cumple con los beneficios de Ley que le corresponde como trabajador.	X		X		X		
13	La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por Ley.	X		X		X		
14	La Institución respeta la jornada laboral establecida por Ley.	X		X		X		
15	La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL								
16	La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley.	X		X		X		
17	La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	X		X		X		
18	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: My. María Ángela García Alemán DNI: 72571302

Especialidad del validador: MBA en Administración; con mención en Marketing y Ventas

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

12 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN								
1	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas laborales.	X		X		X		
2	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas personales.	X		X		X		
3	Mi jefe superior inmediato acepta las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
4	Mi jefe superior inmediato reconoce sus errores.	X		X		X		
5	Mi jefe superior inmediato separa los temas personales de los laborales.	X		X		X		
6	Mi jefe superior inmediato tiene una reacción adecuada frente a alguna actividad que salió mal.	X		X		X		
7	Mi jefe superior inmediato fomenta una relación sana y positiva con los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES LABORALES								
8	Recibí capacitaciones cuando ingresé a laborar a la municipalidad.	X		X		X		
9	Conozco las políticas de la empresa.	X		X		X		
10	Se me indicaron mis funciones de acuerdo a mi puesto de trabajo.	X		X		X		
11	Me brindan la colaboración necesaria para realizar mis labores.	X		X		X		
12	Recibí apoyo y confianza de mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
13	Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 REALIZACION PERSOAL								
15	La municipalidad me brinda las herramientas necesarias para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
16	Estimulan el desarrollo de mis capacidades.	X		X		X		
17	Aceptan mis ideas y sugerencias	X		X		X		
18	Proporcionan retroalimentación cuando se lleva a cabo una nueva estrategia o un procedimiento.	X		X		X		
19	Cuando cometo un error, recibo orientación de la manera correcta.	X		X		X		
20	Tienen palabras de ánimo y apoyo frente a las adversidades	X		X		X		
	Me siento involucrada en la ejecución de las actividades de grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. María Ángela García Alemán DNI: 72571302

Especialidad del validador: MBA en Administración con mención en Marketing y Ventas

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

12 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ECONÓMICA								
1	La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley.	X		X		X		
2	La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.	X		X		X		
3	La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta.	X		X		X		
4	La Institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	X		X		X		
5	La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	X		X		X		
6	La Institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 NORMATIVA								
7	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo.	X		X		X		
8	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Está usted de acuerdo con el período de duración de su último contrato.	X		X		X		
10	La Institución cumple con otorgarle el período vacacional que corresponde.	X		X		X		
11	Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.	X		X		X		
12	La Institución cumple con los beneficios de Ley que le corresponde como trabajador.	X		X		X		
13	La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por Ley.	X		X		X		
14	La Institución respeta la jornada laboral establecida por Ley.	X		X		X		
15	La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL								
16	La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley.	X		X		X		
17	La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	X		X		X		
18	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pareja Galdos Roberto Wilmer DNI: 29510277

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Mayo del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MENSIÓN 1 COMUNICACIÓN								
1	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas laborales.	X		X		X		
2	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas personales.	X		X		X		
3	Mi jefe superior inmediato acepta las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
4	Mi jefe superior inmediato reconoce sus errores.	X		X		X		
5	Mi jefe superior inmediato separa los temas personales de los laborales.	X		X		X		
6	Mi jefe superior inmediato tiene una reacción adecuada frente a alguna actividad que salió mal.	X		X		X		
7	Mi jefe superior inmediato fomenta una relación sana y positiva con los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES LABORALES								
8	Recibí capacitaciones cuando ingresé a laborar a la municipalidad.	X		X		X		
9	Conozco las políticas de la empresa.	X		X		X		
10	Se me indicaron mis funciones de acuerdo a mi puesto de trabajo.	X		X		X		
11	Me brindan la colaboración necesaria para realizar mis labores.	X		X		X		
12	Recibí apoyo y confianza de mi jefe inmediato superior.	X		X		X		
13	Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 REALIZACION PERSOAL								
15	La municipalidad me brinda las herramientas necesarias para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
16	Estimulan el desarrollo de mis capacidades.	X		X		X		
17	Aceptan mis ideas y sugerencias	X		X		X		
18	Proporcionan retroalimentación cuando se lleva a cabo una nueva estrategia o un procedimiento.	X		X		X		
19	Cuando cometo un error, recibo orientación de la manera correcta.	X		X		X		
20	Tienen palabras de ánimo y apoyo frente a las adversidades	X		X		X		
	Me siento involucrada en la ejecución de las actividades de grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pajá Galdos Roberto Wilmer. DNI: 29510277

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

13 de Mayo del 2022

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 ECONÓMICA								
1	La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley.	X		X		X		
2	La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.	X		X		X		
3	La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta.	X		X		X		
4	La Institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	X		X		X		
5	La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	X		X		X		
6	La Institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 NORMATIVA								
7	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo.	X		X		X		
8	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Está usted de acuerdo con el periodo de duración de su último contrato.	X		X		X		
10	La Institución cumple con otorgarle el período vacacional que corresponde.	X		X		X		
11	Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.	X		X		X		
12	La Institución cumple con los beneficios de Ley que le corresponde como trabajador.	X		X		X		
13	La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por Ley.	X		X		X		
14	La Institución respeta la jornada laboral establecida por Ley.	X		X		X		
15	La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL								
16	La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley.	X		X		X		
17	La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	X		X		X		
18	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Solar Alvarado, María Cecilia DNI: 29676046

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de Mayo del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MENSIÓN 1 COMUNICACIÓN								
1	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas laborales.	x		x		x		
2	Mi jefe superior inmediato es una persona con quien puedo hablar abiertamente de temas personales.	x		x		x		
3	Mi jefe superior inmediato acepta las opiniones de los trabajadores.	x		x		x		
4	Mi jefe superior inmediato reconoce sus errores.	x		x		x		
5	Mi jefe superior inmediato separa los temas personales de los laborales.	x		x		x		
6	Mi jefe superior inmediato tiene una reacción adecuada frente a alguna actividad que salió mal.	x		x		x		
7	Mi jefe superior inmediato fomenta una relación sana y positiva con los demás compañeros de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 2 CONDICIONES LABORALES								
8	Recibí capacitaciones cuando ingresé a laborar a la municipalidad.	x		x		x		
9	Conozco las políticas de la empresa.	x		x		x		
10	Se me indicaron mis funciones de acuerdo a mi puesto de trabajo.	x		x		x		
11	Me brindan la colaboración necesaria para realizar mis labores.	x		x		x		
12	Recibí apoyo y confianza de mi jefe inmediato superior.	x		x		x		
13	Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 3 REALIZACIÓN PERSOAL								
15	La municipalidad me brinda las herramientas necesarias para mejorar mi trabajo.	x		x		x		
16	Estimulan el desarrollo de mis capacidades.	x		x		x		
17	Aceptan mis ideas y sugerencias	x		x		x		
18	Proporcionan retroalimentación cuando se lleva a cabo una nueva estrategia o un procedimiento.	x		x		x		
19	Cuando cometo un error, recibo orientación de la manera correcta.	x		x		x		
20	Tienen palabras de ánimo y apoyo frente a las adversidades	x		x		x		
	Me siento involucrada en la ejecución de las actividades de grupo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Selay Alvarado Maria Cecilia DNI: 79676046

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

17 de enero del 20 22

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ECONÓMICA								
1	La institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley.	X		X		X		
2	La institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.	X		X		X		
3	La institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta.	X		X		X		
4	La institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	X		X		X		
5	La institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	X		X		X		
6	La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 NORMATIVA								
7	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo.	X		X		X		
8	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Está usted de acuerdo con el periodo de duración de su último contrato.	X		X		X		
10	La institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde.	X		X		X		
11	Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.	X		X		X		
12	La institución cumple con los beneficios de Ley que le corresponde como trabajador.	X		X		X		
13	La institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por Ley.	X		X		X		
14	La institución respeta la jornada laboral establecida por Ley.	X		X		X		
15	La institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL								
16	La institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley.	X		X		X		
17	La institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	X		X		X		
18	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: F. Hacama, E. Lucas, Remón, Enrique DNI: 29566988

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Maya de 17 del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ECONÓMICA								
1	La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley.	X		X		X		
2	La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.	X		X		X		
3	La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta.	X		X		X		
4	La Institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	X		X		X		
5	La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	X		X		X		
6	La Institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 NORMATIVA								
7	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo.	X		X		X		
8	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Está usted de acuerdo con el período de duración de su último contrato.	X		X		X		
10	La Institución cumple con otorgarle el período vacacional que corresponde.	X		X		X		
11	Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo.	X		X		X		
12	La Institución cumple con los beneficios de Ley que le corresponde como trabajador.	X		X		X		
13	La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por Ley.	X		X		X		
14	La Institución respeta la jornada laboral establecida por Ley.	X		X		X		
15	La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL								
16	La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley.	X		X		X		
17	La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	X		X		X		
18	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Elacoma Flores Remón Enrique DNI: 29566988

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Maya de 17 del 2022


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, 2022.", cuyo autor es PAREJA GALDOS LUZ MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID 0000-0003-2373-1300	Firmado digitalmente por: AOSCANOARA el 11-08- 2022 07:58:48

Código documento Trilce: TRI - 0376940