



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CONOCIMIENTO DE LOS REGÍMENES LABORALES Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA, 2022

Ana Maria Mamani Rodriguez

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa



Juliaca - Perú, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CONOCIMIENTO DE LOS REGÍMENES LABORALES Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA, 2022

Ana Maria Mamani Rodriguez

Tesis para optar el título de:

Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa



Jullaca - Perú, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CONOCIMIENTO DE LOS REGÍMENES LABORALES Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA, 2022

Ana Maria Mamani Rodriguez

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa

Juliaca - Perú, 2023

Mamani-Rodriguez, A.M (2023). *Conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya*,2022. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Mamani Rodriguez, Ana Maria.

TÍTULO: Conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (108 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000073-05-M24

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa.

PALABRAS CLAVE:

Conocimiento desempeño, funcionarios, municipalidad, regímenes laborales y servidores.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“CONOCIMIENTO DE LOS REGÍMENES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA, 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Ana Maria Mamani Rodriguez

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Vilma Valeriano Tapia Ccallo
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
JURADO



Firma del 2do miembro

M.Sc. Solanyela Naomy Medina Choque
JURADO



Firma del 3o miembro

Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

**CONOCIMIENTO DE LOS REGÍMENES
LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARABAYA, 2022**

RECUENTO DE PALABRAS

19634 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

84 Pages

FECHA DE ENTREGA

Sep 10, 2023 7:31 PM GMT-5

AUTOR

Ana Maria Mamani Rodriguez

RECUENTO DE CARACTERES

108004 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.8MB

FECHA DEL INFORME


Sep 10, 2023 7:32 PM GMT-5**● 9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Bloques de texto excluidos manualmente



Dr. Enrique G. Parillo Sosa
Docente Ordinario - UNAJ

DEDICATORIA

A mis queridos padres Walter y Jacinta, por su apoyo incondicional, por su trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Con mucha gratitud les dedico esta tesis.

A mis hermanas; Maribel, Magali y Marisol por su apoyo en toda esta etapa y sus palabras, comprensión y enseñanzas que me inspiraron a seguir con mis objetivos. Sin ustedes nada hubiera sido posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por bendecirme permitiendo poder culminar satisfactoriamente un paso más en mi vida profesional.

Al Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

Al Dr. José Oscar Huanca Frías uno de los mejores docentes, quien me brindó su tiempo, la orientación y el apoyo incondicional para desarrollar la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenidos	6
Índice de Tablas	9
Índice de Figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Pregunta de investigación	17
1.2.1 Pregunta general	17
1.2.2 Pregunta específicos	17
1.3 Objetivo de investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4 Justificación	18
Capítulo II	
Revisión de literatura	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Internacional	20
2.1.2 Nacional	21
2.1.3 Local	25
2.2 Marco legal	26

2.2.1	Los regímenes	26
2.3	Marco teórico	44
2.2.1	Conocimiento sobre laborales	44
2.3.2	Desempeño laboral	44
2.4	Marco conceptual	51
2.3.2	Laboral	51
2.3.3	Contraproducentes	51
2.3.4	Régimen	52
2.4.5	Servidores públicos	52
2.4.6	Municipalidad	52
2.4.7	Decreto Legislativo	52
2.4.8	Desempeño contextual	52
2.4.9	Carrera administrativa	53
2.4.10	Municipio	53
2.5	Hipótesis de investigación	53
2.5.1	Hipótesis general	53
2.5.2	Hipótesis específicas	54
2.6	Variable de investigación	55
Capítulo III		
Materiales y metodos		56
3.1	Diseño de investigación	56
3.2	Ámbito de estudio	57
3.3	Población y muestra	58
3.3.1	Población	58
3.3.2	Muestra	58
3.4	Recolección de datos	58
3.4.1	Técnica	58

3.4.2	Instrumento	59
3.5	Validación de instrumento	59
3.6	Confiabilidad del instrumento	60
3.7	Análisis de datos	61
3.7.1	Prueba de normalidad	61
Capítulo IV		
	Resultados y discusión	63
4.1	Resultados	63
4.1.1	Conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.	63
4.1.2	Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.	67
4.1.3	Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	70
4.1.4	Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	73
4.2	Discusión	76
	Conclusiones	80
	Recomendaciones	82
	Referencias	83
	Anexos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	54
Tabla 2	Población por regímenes	57
Tabla 3	Validación a juicio de expertos	59
Tabla 4	Fiabilidad del régimen laboral.	60
Tabla 5	Pruebas de normalidad	61
Tabla 6	Correlación del conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	63
Tabla 7	Conocimiento de los regímenes laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	65
Tabla 8	Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	66
Tabla 9	Correlaciones de la dimensión de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	67
Tabla 10	Conocimiento del régimen de la carrera administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	69
Tabla 11	Correlaciones de la dimensión del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	70
Tabla 12	Régimen de contratación administrativa de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	72
Tabla 13	Correlación de la dimensión régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	73
Tabla 14	Conocimiento del régimen de la actividad privada de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión de la correlación del conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	64
Figura 2	Conocimiento de los regímenes laborales de la Municipalidad Provincial de Carabaya	65
Figura 3	Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	66
Figura 4	Diagrama de dispersión de las correlaciones de la dimensión de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	67
Figura 5	Régimen de la carrera administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	68
Figura 6	Correlación de la dimensión régimen laboral de la contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	71
Figura 7	Conocimiento del régimen de contratación administrativa de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	72
Figura 8	Diagrama de dispersión de las correlaciones de la dimensión régimen de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	74
Figura 9	Conocimiento del régimen de la actividad privada de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya	75

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	78
Anexo 2	Planilla del personal proporcionado por la oficina de recursos humanos del 2022	88
Anexo 3	Instrumentos del régimen laboral	89
Anexo 4	Instrumentos del desempeño laboral	93
Anexo 5	Validación de instrumentos del régimen, experto 01	92
Anexo 6	Validación de instrumentos del desempeño experto 01	94
Anexo 7	Validación de instrumento del régimen, experto 02	97
Anexo 8	Validación de instrumento del desempeño experto 02	98
Anexo 9	Validación de instrumento del régimen experto 03	99
Anexo 10	Validación de instrumento del desempeño experto 03	100
Anexo 11	Solicitud de asesoramiento de tesis	101
Anexo 12	Solicitud para la ejecución del instrumento de investigación	102
Anexo 13	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022	103
Anexo 14	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022	103
Anexo 15	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022	104
Anexo 16	Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022	104
Anexo 17	Vaciado de datos en Excel	105

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, la metodología es de un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y alcance correlacional con corte transversal. La población está conformada por 110 trabajadores, entre servidores y funcionarios públicos, utilizando un muestreo censal. La técnica empleada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario estructurado con una escala valorativa de Likert; para medir las variables se tuvo 60 ítems los que fueron validados a juicio de expertos; la confiabilidad del instrumento de los regímenes fue medido con el estadístico de Alfa de Cronbach con 0.937, de la misma manera para el desempeño con 0.872, esto significa que ambos instrumentos tienen una coherencia de excelente y bueno. Para los resultados de ambas variables se aplicó la valorización de Rho de Spearman = 0.265, así mismo la correlación de las dimensiones de la carrera administrativa y su relación con el desempeño laboral es de $Rho = 0.266$, para la actividad privada y su relación con el desempeño laboral es de $Rho = 0.177$, por último, para la contratación administrativa de servicios y su relación con el desempeño laboral es de $Rho = 0.299$. Se concluye que existe una relación positiva baja entre el conocimiento de los regímenes y el desempeño laboral, se debe entender que los regímenes son parte de un proceso directriz, orientada a las situaciones legales que se producen entre una persona natural y otra jurídica, por ello podemos indicar que si guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores y no se debería omitir ninguno de los procesos que se tiene en los Decretos Legislativos, solo así se tendrá un mejor desempeño laboral para cumplir con los objetivos y de esta forma se podrá satisfacer las demandas de la población.

Palabras clave: Conocimiento, desempeño laboral, funcionarios, municipalidad, regímenes laborales, servidores.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between knowledge of labor regimes and job performance of the employees of the provincial municipality of Carabaya. The methodology employed a quantitative approach with a non-experimental design and a cross-sectional scope. The population consisted of 110 employees, including civil servants and public officials, using a census sampling method. The data collection technique was a survey, utilizing a structured questionnaire with a Likert scale for evaluation. There were 60 items used to measure the variables, which were validated through expert judgment. For instrument reliability, Cronbach's Alpha statistics were used, resulting in 0.937 for labor regimes and 0.872 for job performance. This indicates that both instruments exhibit excellent and good internal consistency. The results of the correlation analysis between the two variables yielded a Spearman's Rho value of 0.265. Furthermore, the correlation between dimensions of administrative careers and their relationship with job performance showed a Rho of 0.266. In contrast, the correlation between private sector employment and job performance had a Rho of 0.177. Finally, for administrative service contracts and their relationship with job performance, a Rho of 0.299 was obtained. In conclusion, there exists a low positive relationship between labor regimes and job performance. It is important to understand that labor regimes are an integral part of a guiding process that deals with the legal situations that arise between natural persons and legal entities. Therefore, they have an impact on the job performance of employees, and no steps in the legislative decrees should be omitted. Only by following all the processes outlined in the decrees can better job performance be achieved, ultimately leading to the fulfillment of objectives and efficient office operation. This, in turn, enables meeting the demands of the population.

Keywords: job performance, officials, municipality, labor regimes, civil servants

INTRODUCCIÓN

Entre los problemas del empleo en el sector público encontramos que uno de los principales es la contratación de personal, existe diversos regímenes, la mayoría del personal muestra un desconocimiento de los regímenes laborales, que tiene cada institución pública sabiendo que la gestión administrativa de personal es muy importante donde se menciona que los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz o como una situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya establecido en el contrato de trabajo.

Por lo siguiente, el desempeño laboral es la parte más importante que una entidad o empresa, califica o ve en su personal de trabajo, la cual siempre estará orientada hacia el cumplimiento de las metas asignadas, según Chiavenato (2009).

Justificando con las bases teóricas se puede mencionar que las variables de estudio ayudan a comprender su significado, en la práctica resaltamos nuestros resultados que afirman y evidencian la situación actual del estudio, de manera metodológica que permitió el fortalecimiento de la estructura de los instrumentos aplicados y su aporte social que se convirtió en datos para la toma de decisiones para y la mejora del ambiente organizacional. En el capítulo II se hizo la revisión de la literatura, se realizó la búsqueda de antecedentes locales, nacionales e internacionales, por otro lado también se realizó la búsqueda de teorías y conceptos, a fin de que respalden nuestra investigación; en tanto, el capítulo III se aborda los materiales y métodos que se aplicaron, dos instrumentos de investigación las cuales son: La encuesta para el régimen laboral y el desempeño laboral, la metodología de investigación es de carácter cuantitativo, de tipo no experimental, el diseño es correlacional, para ello nuestra investigación se aplicó a una muestra de 110 trabajadores administrativos. En el capítulo IV se desarrollan los resultados según los objetivos propuestos, las cuales aceptarán o rechazarán las hipótesis establecidas, finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, la referencia bibliográfica y los anexos que pertenecen al trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La gestión del personal es uno de los aspectos más difíciles dentro del manejo de una empresa e institución pública. Esta situación se vuelve cada vez más compleja dentro del sector público y en sus diferentes niveles de gobierno, sea central, regional o local. Se observa que los trabajadores que están sujetos a diferentes regímenes laborales se muestran que no tiene un desempeño adecuado, la mayoría están vinculados a distintos derechos remunerativos y obligaciones.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España Pinilla et al. (2015) nos muestra en que hay un especial interés en el análisis del marco de los contratos respecto el mercado laboral, sobre todo por su incidencia en el desempeño laboral, durante estos años las investigaciones basadas en el caso español estudiaron sus condiciones para la generación de empleo, los valores salariales, desarrollo de la productividad, la organización y transiciones laborales.

México cuenta con una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (última reforma publicada DOF 03-05-2006), pero también este país tiene una nueva Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, publicada en la Gaceta del Gobierno el 23 de octubre de 1998, La administración y gestión pública están relacionadas por sus normativas correspondientes, ya que las hegemonías son relevantes y coherentes en el avance de su sociedad. Se advierte entonces que su administración pública cuenta con dos regímenes laborales, los que contiene una serie de derechos y obligaciones, distintos para cada uno; lo que nos ayuda a preguntarse por el desempeño laboral de sus trabajadores López (2006).

No obstante, en el Perú actualmente coexisten 15 regímenes laborales, entre generales y especiales, las mismas que regulan la relación laboral de las entidades públicas, al existir tres regímenes laborales en las diversas instituciones del estado, se generan un desequilibrio en el desempeño que realizan los trabajadores en sus funciones, toda vez que cada régimen

tiene su propia regulación con respecto a los derechos y deberes de los funcionarios y servidores públicos.

Se denota el malestar que les ocasiona la desigualdad salarial en los diferentes regímenes que son contratados y la falta de conocimientos de estos Decretos en los trabajadores, esto afecta en su desempeño laboral y en su nivel de satisfacción. Como consecuencia de ello, se ha hecho algo muy recurrente los reclamos de la población de Carabaya debido al servicio que reciben, también se observa con cierta frecuencia inconveniencias, desacuerdos y conflictos entre los trabajadores, especialmente entre aquellos que pertenecen a diferentes regímenes laborales y se sabe que cumplen las mismas funciones y obligaciones. Situaciones como el que se menciona ocasionó que los trabajadores regulados por el Decreto Legislativo N.º 1057, vean diferencias, no solo en el aspecto netamente remunerativo, sino en las condiciones de trabajo que quizá podrían influir en su desempeño laboral.

Por último, en el distrito de Macusani se encuentra la Municipalidad Provincial de Carabaya la misma que cuenta con 110 trabajadores, contratados bajo el régimen laboral CAS, 276 y 728, de las cuales, los trabajadores han experimentado muchos problemas de inestabilidad laboral, con escaso reconocimiento al trabajo, evidenciado claramente la ausencia de capacitación en la forma de contratación y carencia de conocimiento de la forma de remuneración, horarios de ingreso y salida, los seguros que tiene por e salud, vacaciones y licencias por los diferentes asuntos, los plazos de contrato y esto se evidenció más en la pandemia, la disconformidad se visualizó por el trabajo presencial, los horarios. Con lo mencionado, se suma el espacio laboral poco amigable de los trabajadores, escasa capacidad para tomar decisiones y escasas herramientas administrativas frente al personal contrato, generando insatisfacción laboral.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Qué relación existe entre el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?

1.2.2 Pregunta específicos

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?

1.3 OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

Determinar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

Identificar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN

En el estudio actual, se justifica su relevancia debido a la explicación de los siguientes aspectos:

Desde una perspectiva teórica, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de las variables que se encuentran en el centro de nuestro estudio. Este proceso nos permitió reconstruir estos problemas con precisión. Nuestra investigación tiene como objetivo fundamental establecer si existe una relación entre el régimen y el desempeño laboral. Nuestro objetivo principal es aportar información valiosa y, de esta manera, contribuir a la resolución de los problemas laborales en Perú, específicamente, desde la perspectiva del análisis de las entidades públicas.

Aspecto práctico, con los resultados se relacionó las variables de estudio y se determinó la correlación que existe entre las variables, esto pueda contribuir como un antecedente, a nuevas teorías referentes al conocimiento de los regímenes, se puede ver la medición del desempeño laboral, conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057 y con los resultados obtenidos se realizó acciones adecuadas, sobre las dimensiones que necesita mayor atención, con ello poder contribuir en el bienestar de los trabajadores, aportara en la mejora de la atención a los usuarios.

Aspecto metodológico, se ha desarrollado a través del diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, donde se aplica el cuestionario, que consta de 6 dimensiones y 60 preguntas. Y los resultados obtenidos ayudarán a distintos estudios, y nos permitió conocer como es el desempeño laboral mediante los regímenes y si su repercusión en cada uno de los trabajadores.

Finalmente, se brindó la correlación de la variable y sus dimensiones en la muestra del estudio, ya que los datos obtenidos nos permitieron comprender mejor la realidad de las variables que se está estudiando en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya y que esta investigación sea usada por otros investigadores como un antecedente de tal forma abrirá la posibilidad de generar nuevos planteamientos y futuras investigaciones.

Aspecto social, esta investigación tuvo como objetivo describir una situación específica en la Municipalidad Provincial de Carabaya. Sus resultados se orientaron hacia la mejora del desempeño laboral de los servidores y funcionarios públicos, en conformidad con las disposiciones establecidas en los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057. Además, se buscó contribuir al adecuado ejercicio de las funciones, en línea con los documentos de gestión de la entidad. Todos estos aspectos tienen el potencial de impactar positivamente en la prestación de un servicio de calidad a la ciudadanía.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Internacional

En investigaciones realizadas a nivel internacional se encontró a Sánchez y Baca (2012) quien en su investigación desarrollada en el sector público, busca analizar los marcos jurídicos que rigen las empresas e instituciones públicas para determinar si un trabajador o un servidor público a que marco legal deben encontrarse amparados, los motivos por los cuales muchos juicios laborales o contenciosos terminan declarándose sin lugar las demandas son improcedentes y los mismos indican acciones en muchas ocasiones sin preocuparse de que le deben regirse o existe una confusión de determinar cuál es el marco legal que los amparan es por ello que el objeto de la investigación fue determinar con claridad el marco legal de cada uno de ellos es decir, trabajadores o servidores públicos. Recomendó que los tratos deben ser igualitario en cuanto a las remuneraciones y elaboro la unificación de los salarios y la homologación en el sector público; e indico que debe haber un organismo administrativo independiente e imparcial para resolver todas las cuestiones administrativas.

Aguilar y Ortiz (2016) análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de milagro. Investigación que tuvo como objetivo de estudio determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los empleados, la población y muestra fue de 12 trabajadores, el método utilizado fue el hipotético deductivo, de diseño no experimental y de corte transversal, correlacional, utilizando como medio la técnica de la encuesta. Los resultados reflejan que los incentivos no pecuniarios son un creciente estímulo muy apreciado por los trabajadores, que ayudan a mantener un buen nivel de motivación.

Así mismo, Medina (2017) quien en su investigación desarrollada en la empresa LO&LO, tiene como objetivo investigar la incidencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de cobranzas “LO&LO”, en el último trimestre del año 2016 a inicios del 2017 mostró niveles sumamente bajos de práctica profesional, originado por factores como la insatisfacción del personal a cargo que han sido

asignados como la escasa motivación recibida por los miembros administrativos de la compañía. Sujetos al marco teórico, fundamentado en autores como Chiavenato y Martha Alles, el artículo describe los procesos de selección de personal desde la descripción de puestos en los perfiles de cargo, como los métodos apropiados de reclutamiento de personal potenciales a cubrir la vacante y los instrumentos de evaluación que permitió medir cuan capacitados se encuentran para ocupar dichos cargos. Se han revisado varias revistas y libros relacionados con los temas mencionados y relacionados que sirvieron para la elaboración de un cuestionario de 10 preguntas dirigidas a 50 personas que conforman parte de la institución mediante la técnica de encuesta; los datos obtenidos fueron posteriormente sistematizados y comprobados por el método de Chi Cuadrado que presentó un 95% de significancia y un margen de error del 5%, permitió comprobar la hipótesis planteada en el trabajo investigativo que hace referencia a la incidencia que presenta la selección de personal en el desempeño laboral. Se concluyó que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitada para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

2.1.2 Nacional

En investigaciones realizadas a nivel nacional se encontró a Lozano (2022) en su investigación tuvo como objetivo principal fue analizar comparativamente el nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo el régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021, para ello, la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básica con diseño no experimental con corte transversal y correlacional; se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, donde la medición de la variable desempeño laboral respecto al régimen laboral 276 y el régimen locación de servicios tuvo respaldo por el autor Koopmans et al. (2013) y los reglamentos de cada régimen mencionado, se a una muestra conformada por 28 trabajadores por cada régimen laboral. Los resultados más significativos fueron que, con un nivel de significancia de 0.05, se ha ubicado en la Tabla z-normal el valor del z-crítico, con un valor de +- 1.960, El valor obtenido de la U Mann-Whitney es 400.000; además, el Z obtenido es igual a - 6.809, el cual es menor que el valor de Z-crítico (-1699), se ubica en la zona de rechazo. Finalmente, se concluye que existen diferencias significativas

en el nivel de desempeño laboral respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores tienen un buen rendimiento en la tarea, se tiene un adecuado comportamiento y rinden adecuadamente en el contexto que se les ponga.

Así mismo Canales (2022) el informe de investigación busco mediante el objetivo general, determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020. Conformada por una población de 217 trabajadores administrativos. La investigación se aplicó a una muestra 138 trabajadores que se encuentran inmersos en el marco de los regímenes laborales del D.L. 276 y 1057. Para la investigación se empleó el diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se desarrolló la técnica de la encuesta, mediante su instrumento el cuestionario, el cual estuvo constituido por 12 y 13 preguntas respectivamente para cada variable, que tuvieron como respuestas de opción múltiple tipo la escala de Likert, permitiendo obtener información acerca de las variables: regímenes laborales y rendimiento de los trabajadores, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que fueron sistematizados mediante el sistema estadístico SPSS, los resultados fueron realizados en Tablas, Figuras y textualmente. De acuerdo con los resultados obtenidos, donde reflejo mediante la interpretación del coeficiente de correlación de Pearson que fue de 0.904 muy cercano a 1 y de significación bilateral de 0.000, además de una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.702 para la variable Regímenes Laborales y 0.840 para la variable Rendimiento. Se concluyó que existe una influencia positiva significativa de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020, por lo siguiente, se aceptó la hipótesis de investigación.

Bardalez y López (2021) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el régimen laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021, La misma busca ampliar el conocimiento aplicando teorías y conocimientos existentes; tiene corte transversal y de diseño descriptivo correlacional; la muestra está conformado por 45 trabajadores; la técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados descriptivos muestran que un El régimen laboral el 40% es aplicada correctamente a veces, el 31% no se aplica nunca y el 29% siempre, Referente a la

satisfacción laboral, La satisfacción de los trabajadores indica que es buena a veces en 47%, el 31% no es buena nunca, y el 22% es buena siempre, los resultados descriptivos mostraron una asociación entre el régimen laboral y la satisfacción de los trabajadores alta y positiva de 0.672. Concluyendo que existe un nivel de significancia de 0.001, aceptando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Por otra parte Mozombite y Valderrama (2021) en su tesis titulada "Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo 2019", tiene como principal objetivo determinar si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de sus trabajadores, este problema tiene gran relevancia en nuestra sociedad actual, por lo que la investigación contribuirá a dar alguna soluciones de los problemas laborales de los servidores públicos en las municipalidades. La investigación presentó como problema, ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el periodo 2019?, planteándose como hipótesis que "El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019". Así mismo, el procesamiento de los datos se realizó empleando el SPSS y Excel, mostrando los resultados en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis obtuvo el valor de p menor de 0.05 y se aceptaron todas las hipótesis de esta investigación y tiene como conclusión que el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores.

Alvarez (2019) sobre los regímenes laborales y su desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, en el año 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación significativa entre ambas variables y entre las dimensiones de las mismas, siendo la mayor relación la que se origina entre las variables con una relación moderada de $r = 0.592$, obteniendo una correlaciones ligeramente menor y moderado en la dimensión de los regímenes laborales entre la variable desempeño laboral, se utilizó el método hipotético deductivo porque parte de planteamientos generales hacia algo particular o específico e hipotético. El tipo de investigación es básico, debido a que se estudió los conceptos de los regímenes laborales y del desempeño para los trabajadores de la UGEL N°06 de Lima, habiéndose considerado para el estudio a todos los trabajadores, 216 trabajadores, finalmente, la investigación es de alcance correlacional, debido a que un primer momento se ha descrito y caracterizado la

dinámica de las variables de estudio. Seguidamente se midió el grado de relación de las variables de los regímenes laborales entre la variable del desempeño laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se cuantifica las cantidades, contabilizándolas, tabulándolo y graficándolo, por ello se ha obtenido conclusiones en función a la información numérica o cuantitativa.

Carbajal (2018) menciona que los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017 se buscó describir y relacionar las variables mencionadas, el método utilizado fue el de análisis y síntesis de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en una población de 505 trabajadores de los cuales 260 pertenecen al régimen público del Decreto Legislativo 276 y 245 trabajadores que pertenecen a contrato administrativo de servicios (CAS), la muestra estuvo constituida por 142 trabajadores de los cuales 73 fueron del régimen público y 69 del CAS, los resultados evidencian una correlación de 76.3% entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad; la correlación entre el régimen público y el desempeño laboral muestran un valor de 64.4% y entre el régimen CAS y el desempeño laboral una correlación de 82.4%. en general se ha evidenciado por los resultados obtenidos que los trabajadores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, en promedio muestran un mejor desempeño laboral en comparación con los servidores del régimen laboral contrato administrativo de servicios (CAS).

Así mismo, Oliva (2017) indica que los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía especializada de lavado de activos y pérdida de dominio 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de acuerdo a su finalidad fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio fue conformada por 123 trabajadores, quienes colaboraron con la información sobre las dos variables. La técnica realizada para recolectar la información fue la encuesta y como instrumento empleado fue el cuestionario, 30 ítems para la variable regímenes laborales y para ello se tiene 22 ítems para la variable desempeño laboral, con la escala de Likert, validado a través del juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach, el resultado obtenido para la variable de los regímenes laborales es de 0.875, para la variable del desempeño laboral es de

0.840, Se concluyó que los resultados obtenidos de la hipótesis general tuvieron un índice de significancia bilateral de 0.000 que es menor al nivel de 0.05 previsto en el análisis, determinándose que, si existe una relación significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, en los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía especializada de lavado de activos y pérdida de dominio durante el año 2017, $RS = 0.918$ $p < 0.05$. Se puede decir que a un buen régimen laboral existirá una mejora en el desempeño laboral.

2.1.3 Local

De igual manera se encontró a Marca (2017) quien en su investigación desarrollada en el instituto nacional de innovación agraria de Puno, buscó Identificar los factores de los contratos administrativos de servicios existen en relación al rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno, 2015- 2016. La hipótesis de investigación a aceptar es, si existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores. El tipo de investigación es de carácter descriptivo, básico no experimental, su nivel de investigación es correlacional. El método que correspondiente al estudio es cuantitativo, científico, sistémico e hipotético. deductivo y su diseño de investigación corresponde al correlacional. La población es conformada por 40 trabajadores bajo el régimen CAS. Se ha utilizado como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluye que existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno, según el estadístico de prueba del chi Cuadrado es de 9.699 asumiendo el nivel de error de 0.05 con 3 grados de libertad y una confianza del 95%, el valor de la Chi Cuadrado tabulado con 3 grados de libertad a nivel de 0.05 es de 7.815 y el valor del chi cuadrado tabulado es inferior en 7.815, finalmente el valor de la Chi Cuadrado calculada es 9.699 se puede indicar que es superior a la Chi Cuadrado tabulado, se asume la hipótesis alterna.

Mamani (2021) en su investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Huancané, busco determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020, Para su desarrollo se recurrió a Ángeles del Hoyo (2018) para sustentar la variable estrés laboral, y Gabini (2018) para sustentar la variable desempeño. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica y su diseño es no

experimental, con alcance descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad de Huancané, se aplicó la muestra no probabilística que es de 50 trabajadores. Se elaboraron dos cuestionarios para recopilar la información para cada variable, estas fueron validadas por tres especialistas. La fiabilidad se realizó con el test de Alpha de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0.849 y 0.872 para cada variable. Los resultados obtenidos mediante el Rho Spearman para la hipótesis general los que indicadores entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral es significativa con un nivel de 0,653 siendo positiva considerable y determinando que existe correlación positiva considerable entre las variables investigadas.

2.2 MARCO LEGAL

2.2.1 Los regímenes

Según Espinal (2000) se menciona que los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz; la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de disposiciones legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo.

- Regímenes laborales en la Constitución

Congreso Constituyente Democrático (2003) en efecto la Constitución Política del Perú contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “la función pública” que comprende y está establecido en los artículos 39° al 42°.

De este modo, la carrera administrativa es de naturaleza estatutaria, regulado por el derecho público y el derecho administrativo, entendido como un conjunto de normas que regulan la organización y la actividad de la administración pública, así como las normas, las Leyes de carrera, presupuesto, control, remuneraciones y otras que tienen efectos en la relación del

empleo público. El régimen privado en cambio es de naturaleza contractual y se rige por el derecho laboral.

Si bien el artículo 39° de la Constitución Política del estado prescribe que todos los funcionarios y servidores públicos se encuentran al servicio de la nación, el artículo 40°, por otro lado, se establece que la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa de los servidores públicos, no están incluidos en dicha carrera los funcionarios políticos o de confianza. Por ello se puede establecer que todas las personas que tengan vínculo con el estado sin importar el régimen laboral que los una a él, solo en donde se verifique que el estado actúa en calidad de empleador, serán considerados como trabajadores públicos o servidores públicos, sea su modalidad de contrato, Congreso Constituyente Democrático (2003).

El régimen laboral se refiere al conjunto de normas, Leyes, reglamentos y políticas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en una determinada sociedad o país. Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de Perú, "el régimen laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como la protección de los derechos laborales de los trabajadores". DSN°003-97-TR (2021)

El régimen laboral establece las condiciones y términos de trabajo, como la jornada laboral, el salario, las prestaciones, las vacaciones, las licencias, entre otros aspectos relacionados con la relación laboral. Además, también establece las obligaciones y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, busca garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.

Existe una variedad de regímenes laborales con diferentes características que se encuentran dentro del marco de cada una de las Leyes que regulan dichos regímenes, lo que ha conllevado a una variedad en los estamentos de la administración pública. En la actualidad existen 15 regímenes laborales cada una con características diferentes fundamentalmente en derechos y beneficios que otorgan al trabajador.

Así lo informa Servir PCM (2012):

“En las instituciones del estado actualmente conviven 15 regímenes laborales, tipificadas como generales, especiales que son una variedad en la administración pública, debido a que cada uno de estos regímenes presentan una diversidad de derechos y deberes para los servidores públicos. Los regímenes laborales generales que cubren el 53% de la planilla estatal son tres: el Decreto Legislativo 276 de la carrera administrativa, 1057 contratación administrativa de servicios y 728 de la actividad privada”

A continuación, se menciona los 15 regímenes laborales que se encuentran presentes en la administración pública o gubernamental en el Perú:

- D.L. 276 - 1984, Ley de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
- D.L. 728 - 1991, régimen de la actividad privada.
- D.L. 1057 - 2008, modificado el 2012, Ley de contratación de administración de servicios.
- Ley 29944 - 2012, Ley de reforma magisterial.
- Ley 23536 -1982, profesionales de la salud.
- Ley 23733 -1983, docentes universitarios.
- Ley 28561 - 2005, asistencia de la salud.
- D.L. 052 - 2008, modificado el 2010, fiscales.
- Ley 29277 - 2008, magistrados.
- Ley 28091- 2003, modificado el 2005, diplomáticos.
- Ley 28359-2004 y Ley 27238-1999, Militares y policías.
- Ley 29709 - 2011, servidores penitenciarios.
- D.L. 1024 - 2008, gerentes públicos.
- D.L. 25650 - 1992, fondo de apoyo gerencial.

PUND, convenios de administración para el programa de desarrollo de naciones unidas.

Ante la realidad de contar con tantos regímenes laborales, Cynthia Sú Lay gerente de políticas de gestión, en su informe técnico 654-2015-servir, indica:

Que en cada tipo de régimen laboral se tiene diferentes características, porque cada uno tiene su propio origen contractual, por lo que cada vínculo es desigual e independiente entre sí y cada entidad pública representa un empleador diferente. A la vez señala que los conceptos tanto de carrera administrativa como el sistema único de remuneraciones corresponden solo

al régimen del D.L. 276, estos no son aplicables a otras normativas de otros regímenes como el Decretos Legislativos N.º 728 y/o 1057, y es que, si bien el Estado posee variadas modalidades de vinculación de personal con regulación propia, generando diferencias en los beneficios y derechos que se otorgan a los servidores públicos según el régimen que rija su vínculo. En tal sentido, de una revisión de los D.L. N.º 728, 1057 y sus normas complementarias, se advierte que estos no contemplan alguna disposición similar interpuesta en el artículo 6 del D. L. N.º 276 que dice que es un régimen de carrera que permite la progresión y movilidad de servidores al interior del estado, los D.L. N.º 728 y 1057 son de naturaleza netamente contractual y que cada vínculo es diferente e independiente entre sí, además, cada ente público representa un empleador diferente.

Ante la diversidad y complejidad del sistema normativo laboral que tiene la administración pública en el Perú, el gobierno implemento en el año 2008 la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en el año 2013 la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil, los cuales le otorga la potestad de regular todo lo concerniente a la organización laboral en materia pública, además, de tener como uno de sus principales objetivos el de la unificación de los distintos regímenes laborales que abordan la administración pública con el fin que brinden una mejor calidad de servicio basados en dos pilares fundamentales de eficacia y eficiencia.

Al respecto la Ley 30057 del Servicio Civil detalla:

Artículo primero, “que el objetivo de la Ley es establecer un régimen único y exclusivo para los individuos que prestan servicios, encargadas de su gestión y del ejercicio de potestades en las instituciones públicas”.

Artículo segundo, el fin de la Ley, que las instituciones públicas logren alcanzar altos niveles de eficacia, eficiencia y presten servicios de calidad a través de la mejora del servicio civil.

Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público (Actualización 2022)

Artículo 1.- Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Artículo 2.- No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

Artículo 3.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben:

- a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del país y considerando que trasciende los períodos de gobierno;
- b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio;
- c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación;
- d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y
- e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

Artículo 4.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

Artículo 5.- El Sistema Único de Remuneraciones se rige por los principios de:

- a) Universalidad;
- b) Base técnica;

- c) Relación directa con la Carrera Administrativa; y
- d) Adecuada compensación económica.

Artículo 6.- Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado.

Artículo 7.- Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible asimismo la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional.

a. Dimensión 1: Régimen laboral de la carrera pública administrativa

Según SERVIR (2013) la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N.º 276, en vigor a partir del 25 de marzo de 1984, establece que la carrera administrativa es el conjunto de lineamientos y directrices que reglan el ingreso, ofrecen sus servicios permanentemente a la Administración Pública, en un marco de idoneidad, garantía y realización personal en su trabajo.

La carrera administrativa es definida como un conjunto normas que regulan tanto el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos, que prestan servicios a la administración pública. Como indica en el art.1 del título preliminar del Decreto Legislativo 276, tiene como finalidad el reclutamiento del personal idóneo, otorgándole estabilidad laboral, promover su realización personal en el desempeño del servicio público y otorgándole dentro de la estructura laboral una ubicación acorde sus méritos y calificaciones Decreto Legislativo N.º 276 (2013).

Este régimen laboral público se identifica por ser un sistema cerrado, donde el solicitante al puesto de trabajo, se tiene una selección del nivel más bajo del grupo ocupacional y el ascenso y/o promoción de los funcionarios públicos, está en función del cumplimiento de

requisitos preliminarmente definitivos, la misma que incluyen antigüedad en el puesto, evaluación y capacitación. La carrera administrativa tiene 3 grupos ocupacionales, los mismos que tiene diferentes estratos, en donde la homogeneidad en el aspecto remunerativo queda determinada mediante un “Sistema Único de Remuneraciones”. Dicha remuneración está formada por un sueldo básico, cuenta también con bonificaciones y beneficios.

También es importante destacar que el Decreto Legislativo N.º 276 establece los derechos y obligaciones de los servidores públicos en el marco de una carrera administrativa, lo cual implica una planificación sistemática de su carrera y un esquema de ascensos basado en méritos y capacidades. De esta manera, el régimen laboral promueve la estabilidad laboral, la formación continua, el reconocimiento y la valoración del desempeño, lo cual se traduce en un mejor rendimiento de los trabajadores.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

- Selección

El ingreso se realiza necesariamente a través de un concurso público tiene que ser sobre la base del mérito. La incorporación de los servidores públicos nombrados se realiza por el nivel inicial del grupo ocupacional que concursa. Sin embargo, en los servidores públicos contratados, no responde a un concurso público, pero desde el 2005, con la población de la Ley marco del empleo público, se exige que el acceso sea por concurso público.

- Capacitación

Los programas de capacitación y productividad se enmarcan en la Ley como derecho de los servidores públicos que deben ser implementados en cada entidad con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos, aptitudes personales, desarrollar habilidades solo así se podrá ocupar vacantes o puestos de nueva creación todo ello contribuye a mejorar el servicio público.

- Promoción

El instrumento legal que regula el ascenso dentro de la carrera administrativa restringe la divulgación automática y permite realizar dos concursos de méritos por año para ascender. Para ello es imprescindible fijar porcentajes anuales para ascensos por cada grupo ocupacional, considerando los puestos vacantes, la cantidad de servidores y la disposición del presupuesto en cada entidad.

- Evaluación

Es obligatorio, constante y periódico según sea establecido. Está encargado del jefe inmediato. Ni dicho citado Decreto y su reglamento establecieron los criterios para la evaluación, pero desde el 2008 se descubrió este vacío, por lo que ahora se precisa los criterios a tomar en cuenta en el proceso de promoción, solo a lo referido de los cargos políticos o de confianza, cuyo caso es de discreción de la autoridad competente. En este criterio cuan a los procesos de evaluación de desempeño no refleja realmente el rendimiento objetivo de los servidores públicos.

Descripción de las Principales Características del D.L. N.º 276

Entre sus principales características del Decreto Legislativo N.º 276 podemos mencionar:

- El ingreso a la Ley se realiza mediante concurso público.
- La prestación de servicios es de naturaleza permanente.
- Al cabo de tres años de contrato podrá acceder a nombramiento previo concurso público.
- No están comprendidos los funcionarios que tienen la condición de cargos políticos y de confianza.
- No pueden ejercer más de un puesto remunerado excepto por ejercer el de la docencia.
- Tiene una estructura definida mediante grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional.
- Tiene un sistema único de remuneraciones, es decir que cualquier tipo de aumento remunerativo será autorizado mediante Ley.
- Incentivos del CAFAE comité de administración de fondo de asistencia y estímulo en forma mensual.
- Bonificaciones por 25 y 30 años de servicios.

- Bonificación por escolaridad, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, de acuerdo con lo estipulado mediante Ley.
- Subsidió por luto y gastos de sepelio por padres, cónyuge e hijos.
- Vacaciones 30 días al año.
- Licencias con goce de haber por capacitación oficializada y por enfermedad.
- Licencias sin goce de haber.
- Compensación por Tiempo de Servicios.
- Permiso por onomástico.
- Permiso por tres días al año por motivos personales.
- Permiso por maternidad y paternidad, permiso por lactancia.
- Descansos y subsidios por salud.
- Otorgamiento de uniformes y accesorios (verano e invierno) una vez al año.
- Trabajo de 8 horas al día o 48 horas semanales.
- Derecho a la libertad sindical.

Ley de productividad y competitividad laboral (Actualización 2020)

Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

b. Dimensión 2: Régimen laboral de la actividad privada

Este régimen laboral, se orienta a establecer un régimen de igualdad de oportunidades de trabajo, que asegure a las personas el ingreso a un empleo que los resguarde ante el desempleo y/o subempleo. Denominado también, régimen de la actividad privada que se rige por el D.L. N.º 728 - Ley de fomento del empleo, que fue promulgado el 08 de noviembre de 1991, creado con el fin de hacer frente a la crisis económica de ese momento.

La década de los '90, fue de alta recesión económica, y originó que el gobierno iniciara un proceso de reducción de servidores públicos y se fomentó la contratación bajo la modalidad de servicio no personales (Renta de 4ta categoría). Simultáneamente, se creó un nuevo régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo (DL 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país.

Para ello, se dio la posibilidad de firmar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para servicios y obras, así también se establecieron causales más amplias de despido, dando posibilidad a ceses colectivos y que además absorbiera el personal que era reducido de la administración pública.

Como toda norma, cuenta con ciertos objetivos, tal como lo establece el

Menciona SERVIR (2013) que se regula por la Ley de Fomento del Empleo - LMEP, (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1979). Se puede decir entonces por régimen laboral de la actividad privada al cuerpo de normas, constituido por derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores comprendidos en el régimen tienen derecho de cumplir lo que la Ley prescribe a vacaciones anuales por treinta días, dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio y diciembre, por la compensación por tiempo de servicios (CTS) en un monto que debe ser superior a una remuneración por año, una indemnización por destitución tarifada en un sueldo y medio por un periodo anual laborado si el contrato es acordado a plazo indefinido. La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

- Contratación

La selección y la contratación de personal se rige por la Ley de Fomento del Empleo. El ingreso a las instituciones regidas por esta Ley se efectúa a través de concurso público, con respecto al mérito, capacidad de las personas para la igualdad de oportunidades.

- Capacitación

Conforme la Ley de productividad y competitividad laboral, (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1979) y el TUO de la Ley de Fomento del Empleo, la capacitación es un derecho del

servidor que tiene por objetivo mejorar su productividad y sus ingresos. Los planes de capacitación y su productividad ello debe ser activados en cada entidad a fin de modernizar y potenciar las condiciones del personal, mejorar las habilidades con las nuevas tecnologías y preparar a los trabajadores para acceder a nuevos puestos.

- Promoción

Debido a que este régimen representa un sistema de puestos, no existen instrumentos legales para la promoción o ascensos del personal que se encuentra trabajando, pero ya algunas instituciones públicas implementaron concursos internos en donde sus trabajadores pueden tener acceso a alguna plaza vacante de mayor nivel o jerarquía, cuyas formalidades se establecen en sus reglamentos internos.

- Desvinculación

En este régimen se admite la indemnización por el despido arbitrario que consiste en el despido sin expresión de causa o por causales que no se demuestren en un juicio, cuyo término sobrelleva el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, contrariamente de la carrera administrativa, cuyo despido no admite ello.

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (Actualización 2021)

Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas

especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio

Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

- Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
- Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.
- No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

(*) Artículo modificado por la Ley 31131, publicada el 9 de marzo de 2021.

Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las Leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT vigente y para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.

- 1) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7.- Responsabilidad administrativa y civil

Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

Artículo 8.- Concurso público

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades administrativas

Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- d) Mutuo disenso.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
- f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.
Literal modificado por la Ley 31131, publicada el 9 de marzo de 2021.
- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.
- i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.”

La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses.

Artículo 11.- Boletas de pago

Las entidades están en la obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores bajo el régimen establecido en la presente norma.

Artículo 12.- Régimen tributario

Para efectos del Impuesto a la Renta, las remuneraciones derivadas de los servicios prestados bajo el régimen de la presente Ley son calificadas como rentas de cuarta categoría.

a. Dimensión 3: Régimen de la contratación administrativa de servicios

Decreto Legislativo N°1057 (2008) la modalidad de contrato o régimen laboral del estado peruano, la cual permite al estado vincularse con una persona natural para el préstamo de servicios, esta modalidad responde al Decreto Legislativo 1057 con el reglamento del Decreto supremo 075-2008-PCM. Teniendo principios de capacidad, igualdad, profesionalismo en la administración pública, teniendo una vigencia temporal de acuerdo al contrato Ministerio de Justicia (2010) .

Cabe destacar que el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 establece las condiciones para la contratación de personal en el ámbito de la administración pública, fomentando la transparencia y la eficiencia en la selección de personal. Asimismo, establece las disposiciones para la gestión del desempeño, evaluación y reconocimiento de los trabajadores contratados bajo este régimen. Esto implica que los trabajadores pueden ser contratados por un tiempo determinado, pero con garantías laborales y posibilidades de renovación de contrato en función de su desempeño.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

- Selección

Según la Ley N°29849, para contratar personal CAS, bastaba el pedido a la unidad usuaria y la disponibilidad en el presupuesto de la institución, ahora en las entidades se siguen un proceso (preparatoria, convocatoria, selección y contrato); cuyo acceso es mediante concurso público.

- Capacitación

El personal CAS está sujeto a capacitaciones, realizadas de forma transversal en la administración pública. Ello está regulado por el (Decreto Legislativo N° 1025, n.d.), el cual regula las normas de capacitación y rendimiento en el sector público.

- Desplazamiento

Según el DECRETO SUPREMO No 065-2011-PCM SUPREMO (2011): Designación temporal, representando a la entidad; rotación temporal, prestando servicios en un órgano distinto dentro de la entidad; y comisión de servicios, prestando servicios fuera de la entidad contratante.

- Desvinculación

Se realiza por fallecimiento, cese de la entidad que contrata, renuncia (aviso previo de 30 días), mutuo disenso, invalidez, resolución arbitraria, inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses y por el vencimiento del plazo del contrato. En el caso que la contratación solo si fuera resuelta por la entidad de forma unilateral, el empleado tiene derecho al pago de una indemnización igual a lo dejado de percibir con un máximo de tres.

Descripción de las Principales Características del D.L. N.º 1057 – CAS

Las principales características que presenta el régimen son:

- El acceso se realiza mediante concurso público.
- Tiene un sistema remunerativo abierto, debido a que lo determina la entidad contratante.
- El tiempo de contrato lo determina la entidad

- Se le otorga bonificaciones en fiestas patrias, navidad y aguinaldos de acuerdo con lo descrito por la Ley.
- Pagos por vacaciones trucas.
- Compensación por tiempo de servicios.
- Descanso por maternidad, maternidad y horas de lactancia.
- Descansos y subsidiados por salud.
- Derecho a penalidad por despido arbitrario.
- Derecho a la filiación sindical.
- Licencias con goce por capacitación.
- Vacaciones hasta por 30 días.
- Compensación de descanso por labores realizadas fuera de la jornada ordinaria y licencia por fallecimiento de familiar directo.
- Permiso por onomástico.
- Permiso por tres días al año por motivos personales.
- Jornada de 8 horas al día o 48 horas semanales.
- Derecho a la libertad sindical.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Conocimiento sobre laborales

Los regímenes laborales se conocen como conjunto de normas que reglamentan o rigen cierta cosa, en general, se utiliza para hacer referencia a sistemas políticos, económicos o sociales y se presentan con algunas diferencias en los procesos de gestión de los servidores, en un análisis de estos aspectos en la presente investigación se considerarán: la selección de los servidores, la promoción, las características de la remuneración y la desvinculación, según los tres principales regímenes laborales contemplados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013).

2.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la calidad y cantidad de trabajo que un individuo realiza en su puesto de trabajo en determinado período de tiempo. Según el libro "Administración de Recursos Humanos" de Dessler (2013) "el desempeño laboral es el conjunto de actividades que realiza una persona en su puesto de trabajo y que están relacionadas con los objetivos y metas de la organización".

Es importante mencionar que el desempeño laboral puede ser medido a través de diversos indicadores, como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la puntualidad y asistencia, la capacidad para trabajar en equipo, entre otros. Además, el desempeño laboral también puede ser evaluado y retroalimentado por los supervisores o gerentes de la empresa, con el fin de mejorar y optimizar la productividad y el rendimiento de los empleados.

Chiavenato (2004) sustentó que el desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, el desempeño es extremadamente situacional que varía de una persona a otra, de situación en situación, esto depende de innumerables factores condicionantes que influye. También expone que el desempeño es la eficacia del personal dentro de las organizaciones, ya que cuando los individuos trabajan con dedicación y satisfacción laboral, se desempeñan de manera excepcional. Esto es esencial para las organizaciones, ya que cuando los individuos trabajan con dedicación y satisfacción laboral, su desempeño es excelente.

Chiavenato (2009) afirmó que actualmente no se está interesado en el desempeño general, sino en el desempeño del puesto y en el comportamiento de la persona que lo ocupa. El desempeño laboral es situacional, ya que difiere entre individuos y está sujeto a una variedad de factores condicionantes que tienen un impacto significativo.

La valoración y percepción de las recompensas están influenciadas por el compromiso personal, y son determinantes en cuanto a la cantidad de esfuerzo que un trabajador está dispuesto a invertir en su trabajo. Este esfuerzo individual se ve afectado tanto por las habilidades y capacidades de la persona, como por su interpretación del papel que desempeña en su trabajo. De esta manera, todas las variables previamente mencionadas tienen una influencia en el rendimiento laboral.

Características del desempeño laboral

Furnham et al.,(2001) manifiestan que el resultado del desempeño laboral, siempre depende de la actitud, disciplina, iniciativa, capacidad y conocimiento que cada persona tenga y aplique en el desarrollo de su trabajo, por lo que las características del desempeño laboral propuestas por Furnham son las que se mencionan a continuación:

- Destaca que las personas deben adecuarse a distintos ambientes laborales y mantener la misma eficacia laboral en cada uno de ellos.
- El desempeño eficiente significa mantener una comunicación eficaz y fluida, tanto ascendente como descendente, vertical y horizontal, individualmente o en grupos.
- Otra característica del desempeño laboral es la iniciativa que todos deben de tener para incidir positivamente en el logro de metas de la organización.
- Para desempeñarse de manera impecable en el área de trabajo es necesario poseer conocimientos actualizados para las tareas asignadas.
- El trabajo en equipo también es otra característica fundamental del desempeño laboral ya que permite asegurar un trabajo colectivo efectivo y crea un ambiente de trabajo armonioso.
- Se enfatiza que es recomendable establecer estándares de trabajo que eviten tiempos muertos y aseguren el pleno cumplimiento de las metas de la organización.
- Se requiere un enfoque en el desarrollo del talento para poder mejorar las habilidades, destrezas, capacidades y competencias de cada uno de ellos ya sea de manera individual o grupal.
- Se debe potenciar la forma de trabajar, es decir nuevos procesos y procedimientos que incrementen el rendimiento y optimicen tiempo, dinero y recursos para alcanzar de forma eficaz los objetivos marcados.
- Finalmente, se sugiere que se brinde capacitación para ampliar y actualizar los conocimientos de acuerdo con los avances tecnológicos y que permita que a los empleados puedan hacer línea de carrera en la organización.

a. Dimensión 1: Desempeño en la Tarea

Gabini (2018) se refirió que las conductas necesarias para llevar a cabo la producción de un bien o servicios. De la misma manera, conceptualmente, el desempeño en la tarea se basa en el logro del deber y de las tareas específicas contempladas en la descripción de puesto.

Estas conductas deben ser evaluadas en función a indicadores que permitan identificarlo. Gabini (2018) identifico cinco indicadores centrales para este tipo de desempeño; planeamiento, organización de trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo y por último eficiencia laboral.

El desempeño en la tarea conlleva el cumplimiento y/o logro de los deberes y responsabilidades en un trabajo específico Murphy (1990) . Como tales contribuyen directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización Borman et al., (1997). En general, las actividades técnicas se dividen en dos tipos de comportamiento, el primero está asociado al proceso de convertir los recursos en productos o servicios propios de la organización, mientras que el segundo comportamiento incluye aquellas actividades que sirven de apoyo al núcleo técnico Koopmans et al. (2011).

- En el planeamiento y organización del trabajo la productividad aumenta a medida que los empleados se vuelven más eficientes. La planificación y organización del trabajo instaura rutinas brindando orientación sobre como priorizar las tareas diarias y lidiar con posibles obstáculos. cuando los empleados tienen sus días organizados se entrega menos tiempo a averiguar qué va a hacer luego, el resultado final se obtiene menos tiempo perdido y una mayor eficiencia y productividad. Por eso es importante la planificación y organización del trabajo entre estas se tiene: a) ayudan anticipar las necesidades y problemas para identificar las opciones disponibles, b) ayuda a realizar el trabajo con precisión y evitar errores, c) organizar el trabajo y planificar con anticipación esto ayuda a ser más eficiente y productivo, d) un plan bien organizado y efectivo también permite alcanzar metas importantes.
- La orientación a resultados ayuda a definir los objetivos esto en función de las necesidades de la organización del mismo modo considerando las competencias demostradas por los servidores. La orientación a resultados es una de las habilidades más valoradas en las organizaciones, ya que se puede aplicar en todos los aspectos de la gestión empresarial y organizacional, así como en el ámbito personal; no se

trata solo de lograr los resultados deseados con un buen nivel de calidad, sino también de superar las expectativas.

- La eficiencia laboral es tener la capacidad de realizar una tarea en el menor tiempo posible y utilizar la menor cantidad de recursos posible, en ese sentido la alta gerencia debe velar que sus empleados sean eficientes y capaces de realizar las tareas de forma que aprovechen al máximo su tiempo y recursos (tecnológicos, humanos, físicos, etc.) evitando así la acumulación de trabajo y evitar el desperdicio de los materiales tangibles e intangibles.

b. Dimensión 2: Desempeño en el Contexto

Indica Gabini (2018) que el desempeño en el contexto trata de “aquellas actividades que no están incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero igualmente tienen un impacto sustancial en el desempeño de la organización”. Este tipo de comportamientos pretende beneficiar a la organización y sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel (comportamientos extra, papel positivo), es decir, son actitudes cooperativas de ayuda que tienen incidencias buenas para la empresa o instituciones, aunque no son formalmente exigidos o recompensados.

Podsakoffa et al.(2000) definen que el desempeño en el contexto son aquellos comportamientos espontáneos e individuales que superan las expectativas de su puesto; estos son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización. Por lo tanto, promueven un mejor funcionamiento de la organización. Moorman et al. (1998) refuerza este concepto al describir el desempeño contextual como un comportamiento que es realizado voluntariamente por los empleados de la organización y contribuye al logro de las metas establecidas por la organización al crear indirectamente un ambiente de trabajo propicio.

Por otro lado, Borman et al., (1997) indican que el desempeño contextual son aquellos comportamientos que apoyan al ámbito en el cual opera el núcleo técnico. Los ejemplos comunes de comportamientos de desempeño situacional incluyen ayudar a los colegas, ofrecerse como voluntario para tareas y defender la organización.

El desempeño contextual es necesario a nivel organizacional, porque contribuye a lograr la efectividad del ente, facilitando las actividades y operaciones laborales. El desempeño en el contexto contiene los siguientes indicadores que evalúan: la iniciativa, actualización de conocimientos, asumir tareas laborales desafiantes, soluciones creativas frente a nuevos problemas y habilidades laborales. En consecuencia, aquellos sujetos que logran un mayor rendimiento en el contexto siempre serán bien vistos por sus compañeros y los motivan a realizar este tipo de comportamiento. A su vez esto puede conducir a un mayor desempeño de equipo.

- Fay y Frese (2001) La iniciativa es una característica personal del proceso que le permite a un empleado mantener su empleo o conseguir otra y si lo ha completado esta iniciativa empoderará a las personas que se conviertan en agentes activos para la mejora de su situación laboral en el mundo cambiante de hoy; en ese sentido la iniciativa se convierte en un factor clave en el desarrollo de la carrera personal y en la creación de oportunidades de empleo. Las personas con iniciativa se guían por el logro de objetivos a largo plazo, al mismo tiempo orientadas a la acción para lograrlas, perseveran sobre los obstáculos y hacen las cosas sin que se las pidan. Estas cualidades no solo se relacionan con la forma en que se trabaja cuando se tiene un trabajo, sino también con su comportamiento de autodesarrollo en su carrera cuando necesita encontrar otro trabajo. Por lo tanto, Fay y Frese (2001) argumentaron que las personas con iniciativa y/o motivadas pueden utilizar los cambios para obtener trabajos más desafiantes y explorar las oportunidades en el entorno para encontrar aquellas que mejor se ajusten a sus expectativas, aumentando así su satisfacción laboral.
- Las tareas laborales desafiantes son actividades con las que el empleado no está familiarizado o conoce poco y este está dispuesto a realizarlas con entusiasmo y sin ningún tipo de temor.
- La actualización de conocimientos y habilidades laborales, la aparición constante de nuevos métodos y la mejora cíclica de los procesos de trabajo a menudo crean brechas de habilidades que solo pueden superarse o incluso prevenirse, mediante la actualización constante del conocimiento. El aprendizaje continuo permite al profesional convertirse en experto en determinadas materias y ser muy valorado por

sus conocimientos y habilidades, añadido a esto se le suma la satisfacción a nivel personal, pocas cosas son más gratificantes de adquirir conocimientos y habilidades que permitan mejorar de manera personal y profesional.

- Las soluciones creativas es una de las bases fundamentales para la innovación ya que permite a las organizaciones desarrollar los procesos para ser más competentes. Por esto la creatividad ha tomado bastante interés en las organizaciones, no solo en la publicidad y el diseño, sino también en la potencialidad humana que además de generar ideas planea ponerlas en práctica para así lograr las metas y objetivos y metas de la organización.

c. Dimensión 3: Comportamientos Contraproducentes

Para Gabini (2018) los comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como dimensión constitutiva del desempeño laboral. Estos se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, infringen normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una compañía y de sus miembros o ambos, Gabini (2018), refiere que algunas conductas de este tipo afectan directamente a la empresa, y esas conductas son: lentitud en el ritmo de trabajo, incumplimiento de horarios, sabotaje, robo, entre otros.

También se indica que es la acción por parte de los empleados que intencionalmente violan las normas de su grupo, organización o sociedad y que junto con ello se otorgan consecuencias negativas para sus pares o a la organización. Entendemos que en un contexto organizacional convergen varias personas, por ende, varias formas de ver una situación y/o varias formas de comportamiento frente a los roles en la organización, lo cual es propio de la subjetividad de cada persona, pero en la organización se da lo que los autores Mukrima et al. (2016) denominan “Cultura Organizacional” lo cual está constituida por; Leyes, valores y costumbres, en las cuales está el comportamiento organizacional. El concepto de conductas contraproducentes se relaciona constantemente con los siguientes conceptos inmoral, ilegal y desviado. Estas son diferentes connotaciones que se le otorgan al concepto de conductas

contraproducentes, pero lo que se deja en manifiesto que son conductas impropias y/o incorrectas.

Y por lo consiguiente las tres dimensiones pueden evidenciarse en cada colaborador a medida que se desempeñan en sus labores. Por lo consiguiente, pueden diferir de acuerdo con el contexto en el que se encuentren. Por eso es necesario tomar en cuenta que cada puesto de trabajo tiene sus características y nos detallan sus especificaciones. Los diversos autores que sustentaron las teorías y que explican el desempeño laboral y aseguraron que los individuos evidencian ciertas conductas o actitudes de acuerdo por el nivel de estímulo e interés que tienen por lo que realizan. Finalmente coinciden en que los trabajadores son seres de objetivos y expectativas, por lo que dependerá de cuán retadoras son dichas empresas para que el trabajador demuestre sus capacidades y habilidades dentro del contexto laboral.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

2.4.1 Desempeño

El desempeño es el resultado expresado por la dedicación, competencia y esfuerzo individual y/o colectivo, medible para acompañar y observar lo logrado, ya sea positivo o negativo, y en esto surge la posibilidad de trabajar por formas mejora y detecta problemas que pueden reducir o limitar el rendimiento.

2.3.2 Laboral

Lo laboral es toda aquella situación vinculada de una u otra forma con el trabajo, también es el propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto y prestar un servicio para cumplir metas de un sistema administrativo que recibe algún tipo de remuneración de una entidad.

2.3.3 Contraproducentes

Es para calificar a aquello que genera una algo opuesta a la pretendida. Se puede indicar que cuando alguien realiza una acción con el objetivo de producir un cierto efecto, y obtiene lo contrario.

2.3.4 Régimen

Conjunto de normas o reglas que reglamentan o rigen cierta cosa, en general, se utiliza para hacer referencia a sistemas políticos, económicos o sociales, pero también puede aplicarse a cualquier otro ámbito en el que se establezcan ciertas pautas o directrices que deben seguirse.

2.4.5 Servidores públicos

Es la persona que presta servicios a la administración pública suele administrar recursos que son estatales que beneficiaran a otras personas y esto no genera ganancias privadas.

2.4.6 Municipalidad

Es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población también se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como a la fachada que alberga la sede del gobierno.

2.4.7 Decreto Legislativo

Es una norma jurídica dictada por el poder ejecutivo en virtud de una delegación legislativa que le ha sido conferida por el congreso o asamblea legislativa de un país, en términos generales, el Decreto Legislativo tiene la misma fuerza y efecto que una Ley ordinaria, y su objetivo es regular aspectos específicos de la vida política, social o económica de un país.

2.4.8 Desempeño contextual

Se refiere a la habilidad de un individuo para adaptarse y desempeñarse adecuadamente en situaciones específicas y cambiantes dentro de un contexto determinado. En otras palabras, se trata de la capacidad de un individuo para aplicar sus conocimientos, habilidades y experiencia de manera efectiva en diferentes situaciones y entornos.

2.4.9 Carrera administrativa

La carrera administrativa es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública.

Tiene por objetivo permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

2.4.10 Municipio

Municipio es la entidad social integrada por tres elementos inseparables como la población, el territorio y el poder municipal (capacidad de autogobierno)

2.4.11 Conocimiento

El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Se refiere, pues, a lo que resulta de un proceso de aprendizaje. Se puede hacer referencia al conocimiento en varios sentidos.

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva baja entre los regímenes y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe una relación positiva entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

Existe una relación positiva negativa entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

Existe una relación posita moderada entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

2.6 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Regímenes laborales	Régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa.	Selección Capacitación Promoción Evaluación
	Régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057 Ley base del régimen de contratación administrativa de servicios.	Selección Capacitación Desplazamiento Desvinculación
	Régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada.	Contratación Capacitación Promoción Desvinculación
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea.	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario Soluciones creativas para solucionar problemas Desafío en el trabajo Logros en el trabajo Tareas rápidas
	Desempeño en el contexto	Quejas en el trabajo Control sobre la tarea Aspectos negativos en el trabajo Elevar la voz Conflictos laborales
	Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo Aspectos negativos en el trabajo. Agranda los problemas en el trabajo. Trabajo en equipo Clima laboral

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el diseño no experimental porque se efectuó la toma de datos y trabajó de campo sin manipular deliberadamente las variables; es decir, no se manipuló el efecto de las variables o de una sobre otras. En efecto, sostuvo Hernández et al.(2018),”se trata de observar fenómenos naturalmente, para luego analizarlos” (p.152).

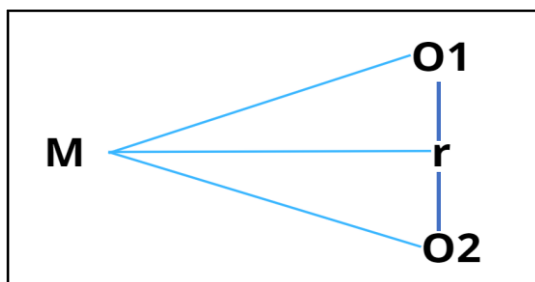
Según Hernández y Mendoza (2019) citado por Mamani (2021) declara que el estudio de tipo básica, es la que describe los conocimientos, las variables del régimen y desempeño laboral, puesto que se centra en un estado natural. Por lo que, la presente investigación es de tipo básica, ya que se profundizarán los conocimientos en su estado original.

Es de enfoque cuantitativo, puesto que se utilizará la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Hernández et al.,(2018).

Es de alcance correlacional, puesto que esta investigación nos ayudará a ver cuál es conocimiento de los regímenes labores y el desempeño laboral en los trabajadores de Municipalidad Provincial de Carabaya, es decir, se vincularán mediante un patrón predecible a partir de sus propiedades y características del grupo o población. Hernández et al.,(2018)

Así mismo, fue transversal, porque se recogieron datos de un sólo momento, en un tiempo único, pues su finalidad es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede Hernández et al., (2018), se tomaron los datos e información de manera simultánea validada para ese momento, esas circunstancias y esa población representada por una determinada muestra.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



En donde:

M: Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

O1: Observación de la variable regímenes laborales.

r: Relación entre variables.

O2: Observación de la variable desempeño laboral.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Quezada (2010) define como la circunscripción específica del lugar, espacio físico o ámbito donde se realiza la investigación antes de iniciar el estudio el investigador debe de establecer y en lo posible visitar el espacio geográfico, físico en el que se desarrolló el estudio.

En este sentido, el ámbito de estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Carabaya que se encuentra ubicado en:

- Departamento: Puno
- Provincia: Carabaya
- Distrito: Macusani
- Creación: Decreto Ley del 21 de Junio 1825 Carabaya es declarado provincia de Puno
- Alcalde: Prof. Fabio Vargas Huamantuco
- Superficie: 1029.56 km²
- Coordenadas: 14°04'09"S 70°25'52"O
- Idioma oficial: Quechua

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población está conformada por 110 servidores y funcionarios públicos sujetos a los regímenes laborales.

Tabla 2

Población por regímenes

	Cantidad	Porcentaje
Régimen laboral de la carrera pública administrativa, N.º276	30	27%
Régimen de la contratación administrativa de servicios, N.º1057	70	64%
Régimen laboral de la actividad privada, N.º728	10	9%
Total	110	100%

Nota. Planilla de personal (2022).

3.3.2 Muestra

La muestra es de tipo no probabilística por la elección del elemento, ya que no dependen de la probabilidad, sino de las características de la investigación, la muestra que se utilizó es de tipo censal que fue aplicada a la población que consta de 110 trabajadores entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Carabaya donde lo podemos observar en el Anexo N.º 01 que fue solicitado a la oficina de recursos humanos de la entidad Hernández et al.,(2018).

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta según Tamayo y Tamayo (2008) citado por Loggiodyce (2010) indica que la encuesta es aquella que nos permite dar respuestas a los problemas en términos descriptivos como de relación de variables.

3.4.2 Instrumento

En el estudio se utilizó como instrumento el cuestionario donde se elaboró dos encuestas para cada variable como son el régimen y el desempeño laboral donde pudimos trabajar con las siguientes dimensiones que son; el Decreto Legislativo N°. 276 Ley de base de la carrera administrativa, régimen laboral del Decreto Legislativo N°.1057 del régimen de contratación administrativa de servicios, régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada para la segunda variable son; el desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento contraproducente, se utilizó la escala de Likert, donde se tuvo un total de 60 ítems. Para garantizar la validez del cuestionario, se sometió a evaluación por parte de expertos en la materia, quienes realizaron una revisión exhaustiva y emitieron un juicio favorable acerca de la validez y confiabilidad.

3.5 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Ambos instrumentos fueron aplicados, previa validación a través de expertos, según se detalla en la siguiente Tabla.

Tabla 3

Validación a juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
1 Experto	Dr. José Oscar Huanca Frías	Aplicable (85%)
2 Experto	Mgt. Vitaliano Enríquez Mamani	Aplicable (75%)
3 Experto	Dra. Érika Beatriz García Castro	Aplicable (80%)
Promedio		Aplicable 80 %

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

Teniendo como promedio un 80% siendo bueno y aplicable a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.

3.6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En el estudio para la fiabilidad del instrumento se ha optado por el método de Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las preguntas, cuyo coeficiente tiene los siguientes valores entre 0-1, en donde a 0 se le denomina confiabilidad nula, y 1 como confiabilidad total, esto según George y Mallery (2003). Proponen las siguientes recomendaciones:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Normalidad; Se determinó las normalidades a través del alfa de Cronbach, usando el método de análisis de fiabilidad con el software estadístico SPSS ver. 25, los resultados que se lograron obtener para este instrumento fueron los siguientes:

Tabla 4

Fiabilidad del régimen laboral y el desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.937	30
0.872	30

Nota. Elaborado en base al software Spss v.25 (2022).

Existe una coherencia interna de los instrumentos de la variable del régimen laboral es de 93.7% siendo excelente y del desempeño laboral es de 87.2% indicando que es bueno.

3.7 ANÁLISIS DE DATOS

Para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados, se utilizó el software SPSS-25. Dicha aplicación programa permitió generar Tablas de frecuencias y porcentajes con el objetivo de facilitar su interpretación y análisis. Posteriormente, se procedió a realizar la prueba de hipótesis establecida, la cual se llevó a cabo mediante el uso de coeficiente Rho de Spearman. Dicho coeficiente se utiliza como una medida de conexiones para evaluar la asociación entre dos variables aleatorias. En este, se empleó para evaluar si la hipótesis planteada es aceptada o rechazada. En conjunto, estos procedimientos permitirán una interpretación rigurosa y detallada de los datos, lo que contribuirá a obtener conclusiones sólidas y confiables.

3.7.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad de las variables regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Regímenes laborales	0.120	110	0.000	0.947	110	0.000
Desempeño laboral	0.150	110	0.000	0.932	110	0.000

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta (2022).

- Para variable: Regímenes labóreles

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces se acepta la H_0 , lo cual quiere decir los datos siguen una distribución normal; por lo que se produce y se utiliza el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

- Para variable: Desempeño laboral

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces se acepta la H_0 , lo cual quiere decir los datos siguen una distribución normal; En consecuencia, se fortaleció el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables. Este coeficiente se emplea para evaluar la asociación entre dos variables aleatorias en las que la escala de medición no es a pesar del intervalo. Con el uso de esta medida de correlación, se pretende obtener una comprensión más completa y precisa de la relación entre las variables, lo que contribuirá a la obtención de resultados fiables y rigurosos.

Nivel de medición de la correlación de las variables: intervalo o razón

El coeficiente de Rho de Spearman puede variar de -1.00 donde a + 1.00 donde: - 1.00 = correlación negativa perfecta.

Valor	Significado
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a -0.90	Correlación muy fuerte
- 0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación media
- 0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaboración propia basada en Hernández et al., (2018).

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.

Tabla 6

Correlación del conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

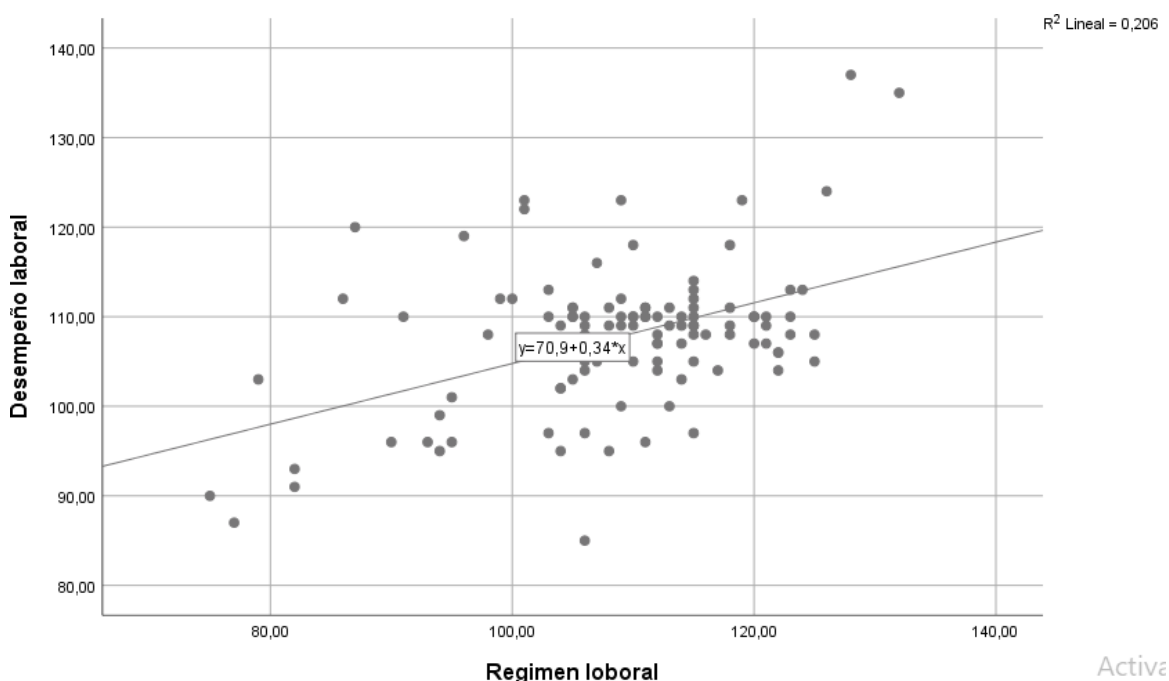
Variable		Regímenes laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regímenes laborales	1.000	0.267**
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	110
	Desempeño laboral	0.267**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	110

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

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

Figura 1

Diagrama de dispersión de la correlación del conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

En la Tabla 6 se puede observar que la prueba de correlación es igual $r = 0.267$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0.005$, según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva baja entre los regímenes y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022, entonces se acepta la H_a , por ende, podemos entender que los regímenes son parte de un proceso directriz, orientada a las situaciones legales que se producen entre una persona natural y otra jurídica, teniendo como dimensiones a los Decretos Legislativos N°.276, 728 y 1057 donde estos regulan los derechos, beneficios, deberes y obligaciones que les corresponden a los trabajadores en concordancia con el régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la carencia de conocimiento y el incumplimiento de lo que se establece en los regímenes laborales, por ello podemos indicar que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 7

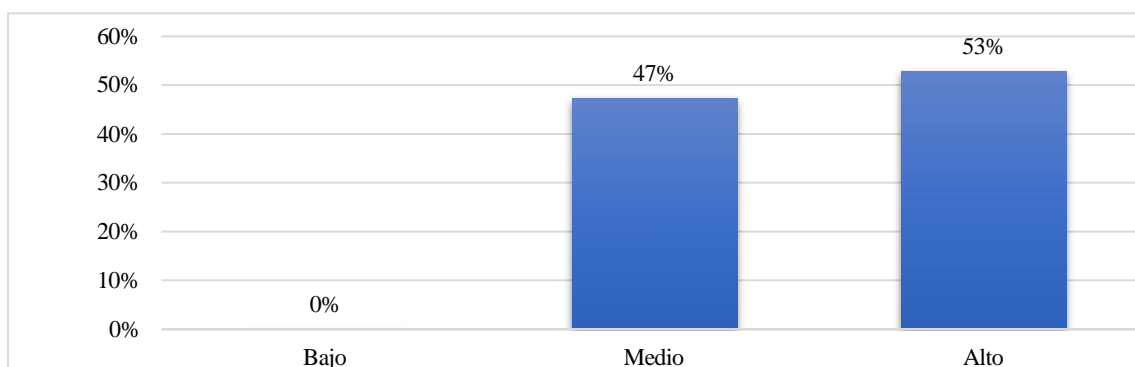
Conocimiento de los regímenes laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	52	47%
Alto	58	53%
Total	110	100%

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

Figura 2

Conocimiento de los regímenes laborales de la Municipalidad Provincial de Carabaya



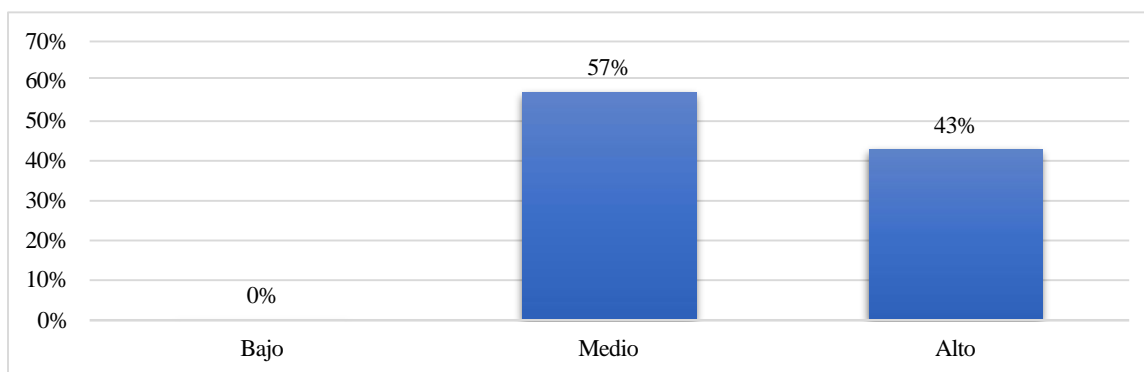
Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

De acuerdo con la Tabla 7 y Figura 2 se observó que, de los 110 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, el 53% manifiestan respecto al conocimiento de la variable del régimen laboral es alto, seguido del 47% presenta un nivel medio; finalmente el 0% indican que el nivel es bajo, Esto indica que hay un alto conocimiento de los regímenes laboral.

Tabla 8*Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	63	57%
Alto	47	43%
Total	110	100%

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

Figura 3*Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Carabaya*

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

De acuerdo con la Tabla 8 y Figura 3 se observó que, de los 110 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, el 43% manifiestan respecto a la variable del desempeño laboral es alto, seguido del 57% presenta un nivel medio; finalmente el 0% indican que el nivel es bajo, esto indica que los trabajadores evidencian un desempeño laboral intermedio.

4.1.2 Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.

Tabla 9

Correlaciones de la dimensión de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

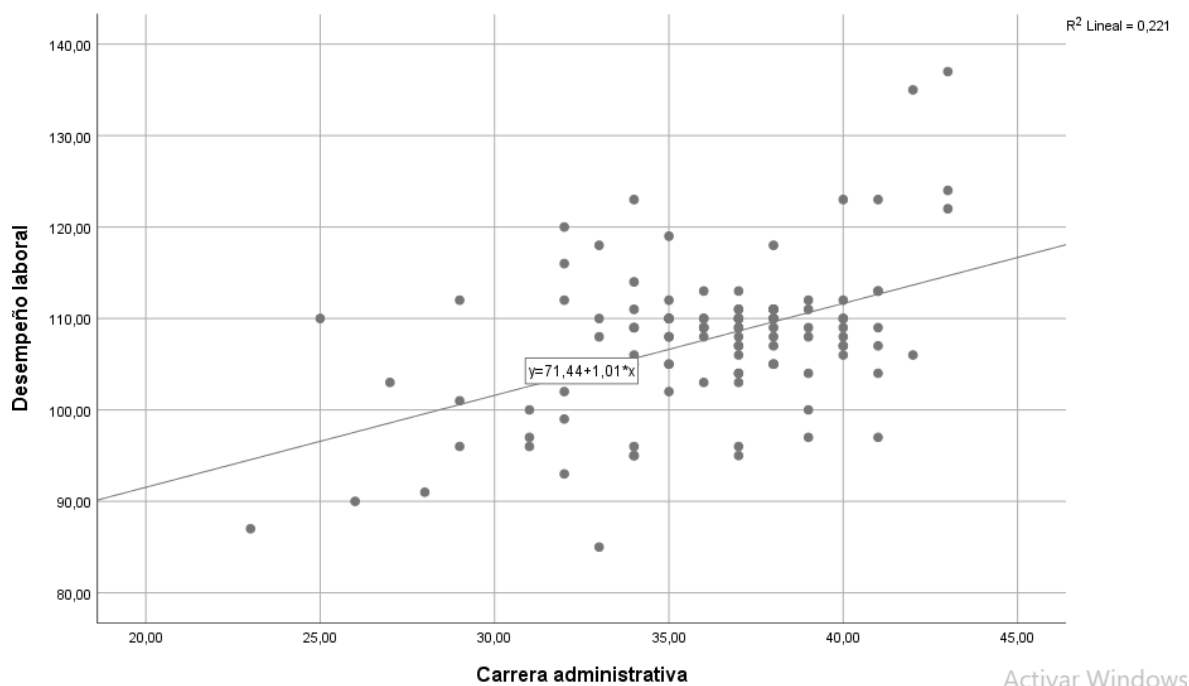
Variable		Carrera administrativa	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Régimen de la carrera administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	0.299**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.299**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

Figura 4

Diagrama de dispersión de las correlaciones de la dimensión de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

En la Tabla 9 se puede observar que la prueba de correlación es igual $r = 0.299$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0.002$, según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja entre el Decreto Legislativo N.º 276 y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022, entonces se acepta la H_0 , teniendo en cuenta que la Ley de base de la carrera administrativa es el conjunto de normas que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos, que prestan servicios a la administración pública. Tiene como finalidad el reclutamiento del personal idóneo, otorgándole estabilidad laboral, promover su realización personal en el desempeño del servicio público y otorgándole dentro de la estructura laboral una ubicación acorde sus méritos y calificaciones, de acuerdo con todo lo anterior mencionado se evidencia la insuficiencia de conocimiento y el incumplimiento de lo que se establece en el Decreto Legislativo N.º 276, por ende, podemos indicar que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 10

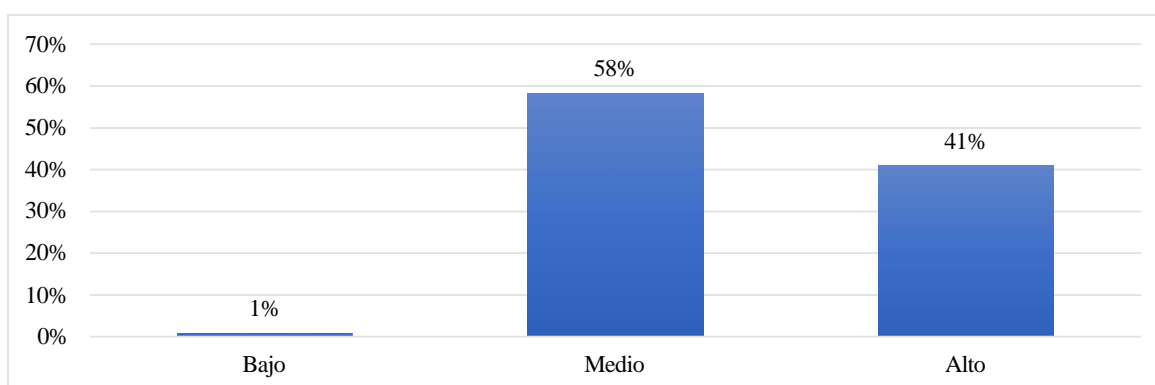
Conocimiento del régimen de la carrera administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1%
Medio	64	58%
Alto	45	41%
Total	110	100%

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

Figura 5

Régimen de la carrera administrativa de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022)

De acuerdo con la Tabla 10 y Figura 5 se observó que, de los 110 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, el 58% manifiestan respecto al conocimiento de la dimensión régimen de la carrera administrativa es alto, seguido del 41% presenta un nivel medio; finalmente el 1 % indican que el nivel es bajo en la municipalidad.

4.1.3 Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Tabla 11

Correlación de la dimensión régimen laboral de la contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Variable		Régimen de contratación administrativa de servicios	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Régimen de contratación	Coefficiente de correlación	1.000
	administrativa de	Sig. (bilateral)	0.005
	servicios	N	110
	Desempeño	Coefficiente de correlación	0.266
	laboral	Sig. (bilateral)	0.005
		N	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

Tabla 14

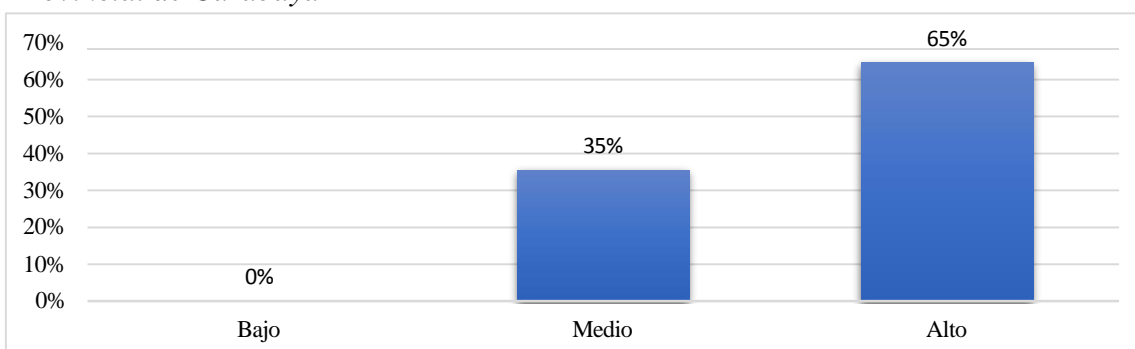
Conocimiento del régimen de la actividad privada de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	39	35%
Alto	71	65%
Total	110	100%

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

Figura 9

Conocimiento del régimen de la actividad privada de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

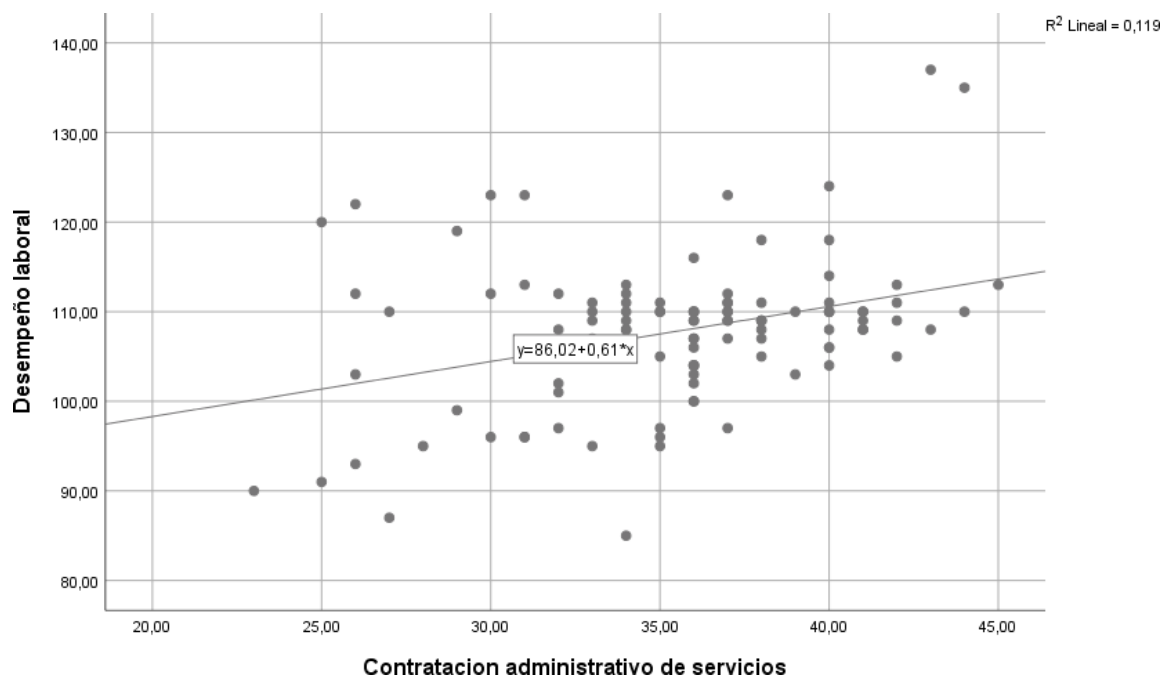


Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

En la Tabla 14 y Figura 9 se observó que, de los 110 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, el 65% manifiestan respecto al conocimiento de la dimensión régimen de la actividad privada es alto, seguido del 35% presenta un nivel medio; así mismo el 0% indican que el nivel es bajo en la municipalidad.

Figura 6

Diagrama de dispersión de la correlación de la dimensión del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

En la Tabla 11 se puede observar que la prueba de correlación es igual a $r = 0.266$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0.005$, según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva baja entre el Decreto Legislativo N.º 1057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya 2022, entonces se acepta la H_a , esto quiere decir que la Ley de contratación administrativa de servicios establece las condiciones para la contratación de personal en el ámbito de la administración pública, fomentando la transparencia y la eficiencia en la selección de personal. Asimismo, establece las disposiciones para la gestión del desempeño, evaluación y reconocimiento de los trabajadores contratados bajo este régimen. Esto implica que los trabajadores pueden ser contratados por un tiempo determinado, pero con garantías laborales y posibilidades de renovación de contrato en función de su desempeño, de acuerdo con todo lo anterior mencionado, se evidencia la carencia de conocimiento de lo que se establece en el Decreto Legislativo N.º 1057 en los trabajadores, por ello podemos indicar que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 12

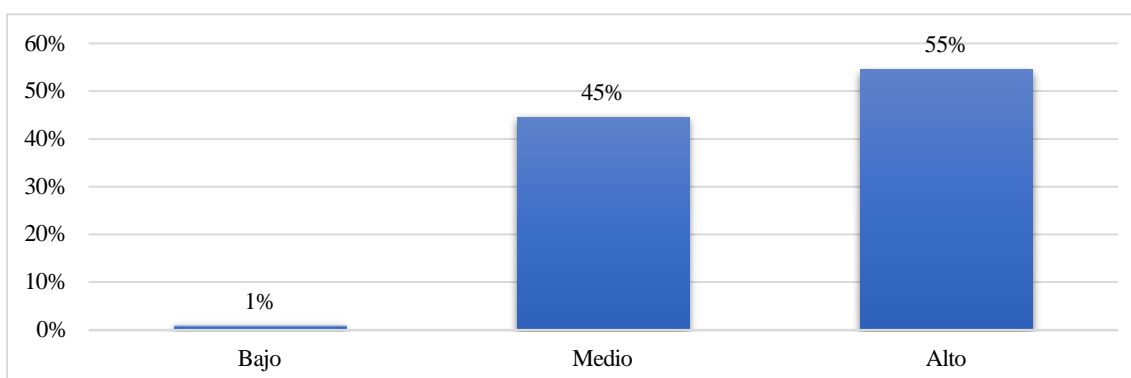
Régimen de contratación administrativa de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1%
Medio	49	45%
Alto	60	55%
Total	110	100%

Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

Figura 7

Conocimiento del régimen de contratación administrativa de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración en base a los datos tomados de la encuesta (2022).

De acuerdo con la Tabla 12 y Figura 7 se observó que, de los 110 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, el 55% manifiestan respecto al conocimiento de la dimensión régimen de contratación administrativa de servicios es alto, seguido del 45% presenta un nivel medio; finalmente el 1 % indican que el nivel es bajo en la municipalidad.

4.1.4 Conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

Tabla 13

Correlación de la dimensión régimen laboral de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya

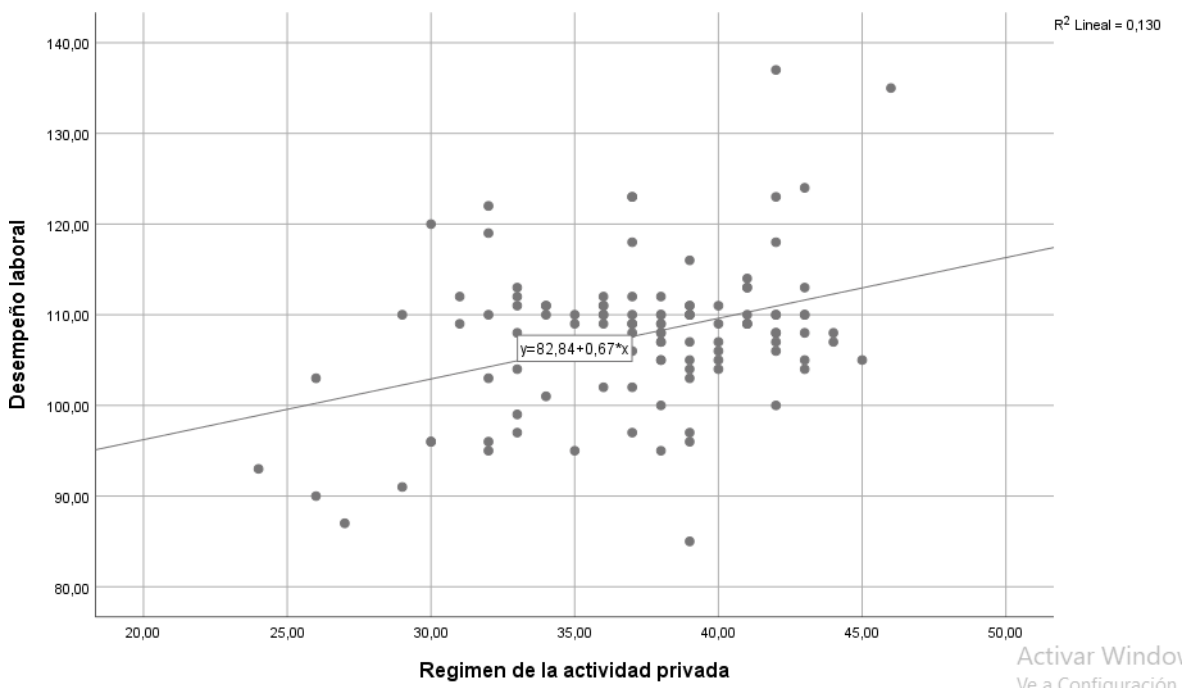
Variables		Régimen de la actividad privada	Desempeño laboral
Régimen de la actividad privada	Coefficiente de correlación	1.000	0.177
	Sig. (bilateral)		0.064
Rho de Spearman	N	110	110
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.177	1.000
	Sig. (bilateral)	0.064	
	N	110	110

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

Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

Figura 8

Diagrama de dispersión de la correlación de la dimensión régimen de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya



Nota. Elaboración propia del investigador (2022).

En la Tabla 13 se puede observar que la prueba de correlación es igual a $r = 0.177$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0.064$, según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja entre el Decreto Legislativo N.º 728 y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, entonces se acepta la H_0 , teniendo en cuenta que la Ley de base de la actividad privada, indica que la selección y la contratación de personal se rige por la Ley de Fomento del Empleo, el ingreso a las instituciones regidas por este régimen se efectúa a través de concurso público abierto respecto al mérito y la capacidad de las personas, en una igualdad de oportunidades, este régimen representa un sistema de puestos, no existen instrumentos legales para la promoción o ascensos del personal que se encuentra trabajando, de acuerdo a todo lo anterior mencionado se evidencia que no existe una relación entre el Decreto Legislativo N.º 728 y desempeño laboral por ausencia de conocimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya.

4.2 DISCUSIÓN

En el estudio se investigó la relación entre las diferentes dimensiones de la variable del conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral. Asimismo, se han comparado las conclusiones obtenidas con los antecedentes relevantes previamente identificados para este estudio.

Determinar el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, para la cual se aplicó una escala de Likert, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = 0.267 con valor de significancia $p=0.005$ obteniendo una correlación positiva baja similar a lo manifestado por Sánchez y Baca (2012) indica que su objeto de la investigación fue determinar con claridad el marco legal del régimen laboral de cada trabajador o servidor público, ya que al momento de contratarlos carecen de un conocimiento de ellos, también menciona que esto genera una influencia significativa en el desempeño laboral, según a lo mencionado nuestra investigación se concuerda con el autor, contrario a lo que manifiesta Álvarez (2019) donde indica que su objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N.º 06, 2017, cuyo resultado de su investigación indica que existe una relación significativa entre ambas variables con un nivel de correlación Rho de Spearman = 0.592 siendo moderada, considerando el valor $p=0.000$ siendo menor al alfa estadístico aceptando la hipótesis alterna (H_a) nuestro resultado es distinto porque la población es de 216 y nuestra población es 110 servidores y funcionarios, de diferente manera Cepeda Oliva (2017) donde indica que su objeto de estudio fue determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio. Obteniendo un resultado estadístico que si existe relación en las variables considerando un p =valor 0.000 menor al alfa estadístico de 0.05 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.918, determinándose muy alta, nuestro resultado es distinto porque la población es de 123 y nuestra población es 110 servidores y funcionarios; contrario a lo manifestado por Carbajal (2018) donde indica que su objeto de estudio general conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, periodo 2017, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = 0.763 indicando que es positiva alta con una significancia de valor de $p = 0.000$ menor al alfa estadístico aceptando la hipótesis alterna indicando que existe relación entre

ambas variables, nuestro resultado es distinto porque la población es de 132 y nuestra población es 110 servidores y funcionarios; contrario a lo manifestado por Bardalez y López (2021) donde indica que su objeto de estudio es determinar la relación entre el régimen laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021, obteniendo una correlación Rho de Spearman = 0.672 siendo alta y positiva indicando que existe un nivel de significancia de 0.001, aceptando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudios, los resultados son diferentes debido a diversos factores como es la población, ubicación geográfica, de diferente manera Canales (2022) tiene como objetivo general determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 Lima – 2020, indicando un nivel de correlación de 0.904, por lo que se puede deducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. A la vez con una significancia bilateral de 0.000 menor a ,05 rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, existe una relación de influencia positiva entre los Regímenes laborales y el rendimiento de los trabajadores, a su vez Mozombite y Valderrama (2021) tuvo como objetivo general determinar, si el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.935 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales, por otro lado, Aguilar y Ortiz (2016) determina que la implementación de los incentivos salariales mejora el nivel de desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de milagro, Ecuador, Mamani (2021) indica que la relación entre la variable estrés laboral y el desempeño laboral es significativa, con un nivel de 0.653 siendo positiva, identificando que existe una correlación positiva considerable entre las variables investigadas. Evidenciando que si existe una correlación positiva en todos los autores de las diferentes investigaciones mencionadas.

Identificar el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, obteniendo una correlación Rho de Spearman es = 0.266 esto se determina como una correlación positiva muy baja con un valor de significancia de $p = 0.002$ aceptando la hipótesis alterna, se puede aludir que si existe una correlación; contrario a lo manifestado por Carbajal (2018) donde indica que su objeto de estudios determinar la relación que existe

entre el D.L 276 y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, periodo 2017, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = 0.644, con una significancia de 0.001, Por lo que se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276 y el desempeño laboral. Por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que ambos estudios son positivos. Pero con la diferencia que nuestra investigación es baja, así mismo Cepeda Oliva (2017) en su resultado de correlación de Rho de Spearman = 0.876 con $p = 0.000$, entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa positiva muy alta y directamente proporcional entre régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía especializada de lavado de Activos y pérdida de Dominio durante el año 2017, contrario a lo manifestado por Álvarez (2019) con su resultado de análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación $r = 0.430$ entre la dimensión: régimen laboral de la carrera de administración pública y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre la variable y la dimensión es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, con una significancia del valor de $p = 0.004$, muestra que p es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que el régimen laboral de la carrera administrativa pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. Datos semejantes se encontraron con Lozano (2022) donde menciona que existe diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral respecto al régimen laboral público 276 de la Municipalidad Distrital de Jesús María.

Identificar el conocimiento del Decreto Legislativo N.º1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya obtuvo un resultado de correlación de Rho de Spearman = 0.299 con un valor de $p = 0.002$ es $< \alpha = 0.05$, se acepta la H_a , es decir, que existe una relación directa entre la dimensión y la variable, es decir que existe una correlación positiva baja, de lo contrario Cepeda Oliva (2017) tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman = 0.772 y como valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa positiva muy alta, entre la dimensión y la variable de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017, a diferencia de Carbajal (2018) tuvo como correlación Rho de Spearman = 0.782 y un grado de significancia de 0.001, acepta la hipótesis alterna, se indica que existe una relación positiva entre el régimen contrato administrativo de servicios y el desempeño de los

trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, periodo 2017, contrario a los resultados de Álvarez (2019) en su resultado tiene un Rho de Spearman = 0.581 entre la dimensión: régimen de contratación administrativa de servicios y la variable desempeño laboral. Las relaciones entre las variables fueron positivas y tuvo un nivel de correlación moderada, su significancia de $p = 0.003$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Así mismo, Marca (2017) en su resultado indica que existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno.

Determinar el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya 2022, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = 0.177, con un valor de $p = 0.064$ es $> \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la H_a , es decir, que no existe una relación indirecta entre la dimensión y la variable, es decir que existe una correlación positiva muy baja. Contrario a los resultados obtenidos, Cepeda Oliva (2017) tiene un resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.850, con un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces nos quiere decir que acepta la hipótesis alterna y existiendo una relación significativa positiva muy alta y directamente proporcional entre régimen laboral de la actividad privada y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.

Así también, en el desarrollo de la investigación se presentaron limitaciones en la búsqueda de antecedentes relacionados con los regímenes laborales en el ámbito local; las limitaciones referidas a la obtención de información y recolección de datos fue el acceso y colaboración de los servidores a raíz del contexto y actividades propias dentro de la institución, escaso tiempo para colaborar con las encuestas solicitadas por lo que se aplicó la estrategia del incentivo a fin de cubrir los objetivos de la investigación.

Estos resultados están en marcados según Espinal (2000) donde menciona que los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz; lo cual se encuentran vinculados con la selección, capacitación, promoción, evolución, desplazamiento y desvinculación, los cuales permiten cumplir con las metas y objetivos organizacionales de la entidad.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación entre el conocimiento sobre los regímenes y desempeño laboral de los trabajadores, respaldada por los siguientes resultados con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.267 indica una correlación positiva baja y un nivel de significancia del 5%. Además, se obtuvo un valor p de 0.005, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, es importante comprender que los regímenes forman parte de un proceso normativo que se orienta hacia las relaciones legales entre personas naturales y entidades jurídicas. En esta investigación se consideró especialmente a los Decretos Legislativos N.º 276, 728 y 1057 como dimensiones claves donde se observó que existe una falta de conocimiento y cumplimiento de las disposiciones establecidas en los diferentes regímenes laborales que regulan los derechos, beneficios, deberes y responsabilidades de los trabajadores. Esto afecta negativamente el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que no se ajusta adecuadamente a la normativa correspondiente al tipo de contrato de trabajo celebrado.

Se concluye que existe una relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores, se respalda sólidamente por el siguiente resultado, obteniendo una correlación positiva baja, representada por un valor de Rho de Spearman = 0.299, con un nivel de significancia del 5%. Además, el valor de P obtenido es igual a 0.002, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, considerando que la Ley que rige la base de la carrera administrativa engloba un conjunto de normativas que regulan diversos aspectos, tales como el ingreso, los derechos y las responsabilidades de los trabajadores que prestan servicios en la administración pública, su objetivo fundamental es seleccionar personal capacitado, garantizar su estabilidad laboral, fomentar su desarrollo personal en el servicio público y asignarles un puesto acorde a sus méritos y calificaciones dentro de la estructura laboral, A partir de lo expuesto anteriormente, se hace evidente una carencia de conocimiento y un incumplimiento de lo establecido en el Decreto Legislativo N.º 276, por consiguiente, es válido afirmar que estas deficiencias repercuten negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se concluye que existe una relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057, Ley de la contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores, se respalda con los siguientes resultados obtenidos con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.266, lo cual indica una correlación positiva baja, con un nivel de significancia del 5%. Además, se obtuvo un valor de p igual a 0.005, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. En otras palabras, estos hallazgos sugieren que la Ley de contratación administrativa de servicios establece condiciones que influyen en la contratación de personal en el ámbito de la administración pública, Promoviendo la transparencia y la eficiencia en el proceso de selección de personal, esta iniciativa también establece directrices para la gestión del desempeño, la evaluación y el reconocimiento de los empleados contratados bajo este régimen. En este contexto, se brinda la oportunidad de contratar a trabajadores por un período definido, con protecciones laborales y la posibilidad de renovación de contrato según su desempeño. Sin embargo, es evidente que el incumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1057 y la falta de conocimiento de sus disposiciones afectan negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se concluye que no existe relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores, se respalda con los siguientes resultados obtenidos con una correlación positiva baja, con un coeficiente de Rho de Spearman = 0.177, con un nivel de significancia del 5%. Además, se ha aceptado la hipótesis nula con un valor de P igual a 0.064, dado que la Ley de base de la actividad privada establece que la selección y contratación de personal se rigen por la Ley de fomento del empleo, para el ingreso a las instituciones bajo estas regulaciones se lleva a cabo mediante un proceso de concurso público abierto, que se basa en el mérito y la capacidad de los individuos, garantizando igualdad de oportunidades. Este sistema se caracteriza por un enfoque en la asignación de puestos, sin disposiciones legales que respalden la promoción o ascenso del personal existente. De acuerdo a todo lo anterior mencionado, se evidencia que no existe relación entre el Decreto Legislativo N.º 728 y el desempeño laboral por ausencia de conocimiento de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Al titular de la entidad y al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Carabaya y a las diferentes instituciones se recomienda mantener y fortalecer políticas claras referentes a los regímenes laborales al interior de la municipalidad, vigilando que estas guarden relación con los objetivos y metas propias de la organización; estas políticas deben comprender lo que se espera de los servidores públicos dado de esa manera se tendrá claro el desempeño laboral que se pretende de cada uno de los servidores de la mencionada institución.

Se sugiere a las áreas de recursos humanos o sub gerencias en cargadas de los trabajadores del sector público o instituciones semejantes, preserven y fomentan la capacitación, vinculación entre el régimen laboral de la carrera administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, por lo tanto, es esencial que las autoridades municipales promuevan y apliquen adecuadamente el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º276, en beneficio de los trabajadores para un buen desempeño en la entidad pública.

Se recomienda que es esencial que el área de recursos humanos de la municipalidad implemente adecuadamente el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057, fomentando la capacitación y formación continua de los trabajadores, así como el reconocimiento y valoración de su desempeño. De esta manera, se puede mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y, en consecuencia, la calidad del servicio que se brinda a la comunidad.

Finalmente, se recomienda que es esencial que el área de recursos humanos de la municipalidad implemente adecuadamente el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 Ley base de la actividad privada, que se debería fomentar algunos factores que pueden influir en su desempeño, como la capacitación, el reconocimiento y la valoración de su trabajo, es importante que las autoridades municipales fomenten un ambiente laboral saludable, motivador y eficiente, que contribuyan a mejorar el desempeño de los trabajadores y, por ende, la calidad del servicio que se brinda a la comunidad será mejor.

REFERENCIAS

- Aguilar, K., & Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex s.a. de la ciudad de Milagro.*
- Alvarez, E. V. R. (2019). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. *Gestión y Calidad Educativa*, 1(1), 28. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31205>
- Bardalez.López, A. J. (2021). Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. *Universidad César Vallejo*, 63. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Borman, W., Hanson, M., Hedge, J. (1997). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements.* <https://scihub.ru/https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.48.1.299>
- Canales, B. Á. A. (2022). *Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de gestión educativa local N° 04 Lima - 2020.* [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9271/Bustamante Canales%2C Ángel Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9271/Bustamante%20Canales%20Ángel%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carbajal, R. K. Y. (2018). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017. *Universidad César Vallejo.*
- Cepeda Oliva, R. L. (2017). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017. *Universidad César Vallejo.* repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21404
- Chiavenato, I. (2004). *Administracion de recursos humanos* (M. G. Hill (ed.); Edición, Q).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano* (M. G. Hill (ed.)). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Congreso Constituyente Democrático. (2003). *Constitución Política del Peru 1993.*
- Decreto Legislativo N° 1025. (n.d.). *Decreto Legislativo n° 1025.*
- Decreto Legislativo N° 276. (2013). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. 276.*

- Decreto Legislativo N°1057. (2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.*
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1979). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM Supremo. (2011). *Decreto supremo N° 065-2011-PCM.*
- Dessler, G. (2013). Administración de Recursos Humanos. In J. D. H. y G. I. Felipe Hernandez (Ed.), *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Guillermo).
- DSN°003-97-TR, C. de la R. (2021). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* 14.
- Espinal, J. (2000). *La gestión administrativa de personal.* (Trillas).
- Fay, D., & Frese, M. (2001). *The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies.*
- Furnham, A., Pelcastre, G. O., & Varela, R. D. (2001). *Psicología organizacional : el comportamiento del individuo en las organizaciones.*
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (UAD). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2622336>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.).*
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2018). *Metodología de la investigación.*
- Justicia, M. de. (2010). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.*
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Henrica, C. W., & Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. Journal of occupational and environmental medicine.* <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Loggiodice, Z. (2010). *La gestión del conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo en la nueva cadena de distribución turística.*
- Lopez, A. (2006). *última reforma publicada DOF 03-05-2006.* Diario Oficial de Federacion.
- Lozano, J. (2022). *Análisis comparativo del nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.* 1–114.
- Mamani, E. D. (2021). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la*

- Municipalidad Provincial de Huancané*, 2020.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2622336>
- Marca, C. D. (2017). Universidad nacional del altiplano de puno facultad de ciencias jurídicas y políticas. *Universidad Nacional Del Altiplano*.
- Medina, C. A. A. (2017). “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO.” *Universidad Tecnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25037>
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). *Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256913>
- Mozombite, L., & Valderrama, Mi. (2021). “Regimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo 2019.”
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د, غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Comportamiento Humano en el trabajo. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Murphy, K. (1990). *Psicología en las Organizaciones: Integrado ciencia y práctica*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203771891>
- Pinilla, J., Almodóvar, A., Galiana, L., Hervás, P., & Zimmermann, M. (2015). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo 6ª EWCS - España*. Gobierno de España.
- Podsakoffa, P. M., MacKenziea, S. B., Painea, J. B., & Bachracha, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Quezada, L, P. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/9786124034503>
- Sánchez Muñoz, X. A., & Baca Mancheno, L. P. (Dir). (2012). *Régimen laboral en el sector público*. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/2355>
- SERVIR. (2013). Los Regímenes Laborales en el Carreras especiales Servicio Civil Sin Carrera con vínculo civil. In *El Servicio Civil Peruano* (p. 89).
<https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR - El servicio civil peruano - Cap2.PDF>
- Tamayo, M., & Tamayo. (2008). *Diccionario de la Investigacion Cientifica 2da Edición* (Limusa, S.).

ANEXOS

Anexo N° 01

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	V1: REGIMEN LABORAL	Tipo de investigación:
¿Qué relación existe entre el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?	Determinar la relación entre el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022	Existe una relación positiva baja entre los regímenes y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 Ley de base de la carrera administrativa • régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 del régimen de contratación administrativa de servicios • régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 Ley de base de la actividad privada 	Descriptivo correlacional Diseño de la investigación: No experimental - transversal Enfoque: Cuantitativo Población: 110 servidores públicos. Muestra: 110 servidores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problema Específico	Objetivos Generales	Hipótesis Generales		
¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?	Identificar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022	Existe una relación positiva entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 276 Ley de base de la carrera administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.		

17	¿Considera usted que la institución implementa concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía?					
18	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada realiza evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacidades que su personal requiere?					
19	¿Considera usted que, en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada, existe una gran disparidad de sueldos de los servidores públicos?					
20	¿Considera usted que en la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada uno de los principales motivos de desvinculación son la renuncia de personal debido a la falta de mejoras remunerativas?					
	REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS					
21	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se realizan procesos de selección mediante convocatoria por concurso público?					
22	¿Considera usted que para la contratación mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios se pública los resultados mediante un acta y un cuadro de méritos?					
23	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal?					
24	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios están comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño en la administración pública?					
25	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación?					
26	¿Considera usted que la evaluación de los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios no puede ser utilizada para justificar la separación por bajo desempeño?					

<p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022</p>	<p>Existe una relación positiva negativa entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 1057 del régimen de contratación administrativa de servicios y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.</p>	<p>V2. DESEMPEÑO LABORAL:</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en la tarea • Desempeño en el contexto • Comportamiento contraproducente
<p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya 2022</p>	<p>Existe una relación positiva moderada entre el conocimiento del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de base de la actividad privada y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.</p>	

Nota. Elaboración propia, (2022)

Anexo N° 02

Planilla del personal proporcionado por la oficina de recursos humanos del 2022

1	1	22/05/1991	25/02/1956	01680002	HANCCO ANAHUI SERGIO	276	1
2	2	17/03/1986	25/08/1965	01680062	CHAMBIZEA DELGADO CARMEN NATTY	276	2
3	3	16/08/1984	04/12/1958	01681708	PACCO MUÑOZ JUAN CRISOLOGO	276	3
4	4	01/11/2008	21/02/1954	01681725	GUTIERREZ MAOQUE FELIX	276	4
5	5	01/01/1998	27/09/1966	01682226	MAQUE HUAYTA NILO ARCADIO	276	5
6	6	22/12/2016	19/08/1962	01682283	QUISPE PUMA JUAN LUIS	276	6
7	7	22/12/2016	12/11/1965	01683188	HANCCO QUIÑONES JUSTO LUIS	276	7
8	8	10/08/1993	10/01/1959	01683229	LUQUE GARCIA REYMUNDO LUCIANO	276	8
9	9	01/07/2007	20/02/1963	01683448	ARAGON ARAGON JOSE MANUEL	276	9
10	10	01/12/2015	01/03/1972	01699348	LINO MERCADO MAXIMO YOVANI	276	10
11	11	02/01/2005	03/04/1973	01699451	NARVAEZ MAMANI ELEODORO EFRAIN	276	11
12	12	21/12/2016	08/02/1972	01699590	PARI LOAYZA JUAN FREDY	276	12
13	13	22/12/2016	16/08/1971	01699594	GRETA NARVAEZ JUAN EPIFANIO	276	13
14	14	01/01/2000	15/06/1972	01699749	RIQUELME PACCO GIRALDO	276	14
15	15	01/05/1997	23/04/1969	01700048	SALGADO CALCINA JUAN MANUEL	276	15
16	16	01/12/2003	26/09/1976	01700421	QUISPE APAZA JUAN ALBERTO	276	16
17	17	22/12/2016	18/12/1977	01700723	ANTEZANA LUCAÑA LUCIANO	276	17
18	18	22/12/2016	03/08/1970	01700896	GUZMAN CCHURA ESTEBAN	276	18
19	19	01/05/1999	28/06/1958	02283480	APAZA CALSINA BENITO CIRILO	276	19
20	20	01/01/2001	27/11/1951	29401575	TEJADA ZEVALLOS EMMA PRIMITIVA	276	20
21	21	19/08/2014	28/07/1982	42359861	VILCA SONCCO ZAYDA	276	21
22	22	21/07/2016	10/01/1979	80090338	CALCINA RODRIGUEZ BELTRAN	276	22
23	23	01/09/2006	26/03/1979	80159617	ROSAS HANCCO DANIEL BRAULIO	276	23
24	24	22/12/2016	04/03/1980	80669062	MAMANI QUISPE JHONHAMES JIANG	276	24
PLANILLA DE PERSONAL PERMANENTE							
25	1	01/04/2019	21/12/1967	01683945	GUERRA MARTINEZ VICTOR RAUL	276	25
26	2	06/05/2019	17/03/1969	01690292	DAVILA CASTELLANOS PATRICIO	276	26
27	3	14/02/2019	19/06/1975	01699937	SANTOS VILLALVA LUIS ALBERTO	276	27
PLANILLA CAS I							
28	1	15/04/2019	13/04/1983	42155057	QUISPE ROSELLO YINA	1057	1
29	2	15/04/2019	04/03/1984	42369519	QUIÑONES CARRASCO HUMBERTO	1057	2
30	3	15/04/2019	27/05/1983	42794441	ONOFRE ONOFRE CRISOSTOMO	1057	3
31	4	15/04/2019	20/11/1985	43339066	QUISPE QUISPE ALDO	1057	4

214	12	01/10/2021	09/08/1977	42397943	SALGUERO GONZALES ALBERTO JUAN	276	136
215	13	01/10/2021	11/03/1991	42644073	CRUZ APAZA CARLOS GUSTAVO	276	137
216	14	02/08/2021	13/06/1999	70761693	SOTO SONCCO JUAN MIGUEL	276	138
PLANILLA CAS I 2020							
217	1	13/10/2020	21/08/1993	71585498	TAPARA SUPO ANGEL FELIX	276	139
218	2	13/10/2020	13/02/1986	73512364	QUELCCA PACSI HILDA	276	140
219	3	13/10/2020	13/02/1986	43510787	CACERES LIPA BRANCO BINCO	1057	75
220	4	13/10/2020	23/09/1988	46770931	CALCINA GONZALES EDGAR	1057	76
221	5	13/10/2020	03/12/1991	47345115	MAMANI CCAMA DIANETH MARICRUZ	1057	77
222	6	13/10/2020	13/03/1991	47345115	CARI ZAPANA ELIZABETH ESTHER	1057	78
PLANILLA DE CONTRATADOS A PLAZO FIJO -							
223	1	03/01/2019	24/01/1992	70467458	LOPEZ TORDOYA LUIS ALBERTO	1057	79
224	2	08/03/2021	10/01/1980	70467472	MOROCCO VALERIANO FRANKLIN BERNAR	1057	80
225	3	20/07/2020	03/05/1974	80670615	HUANCA GONZALES CLARK NICANOR	276	141
226	4	03/01/2019	18/10/1970	01697080	TAPARA QUISPE PORFIRIO BAYLON	276	142
227	5	08/06/2020	06/08/1973	02030348	PORTO HUASCO JUSTO	276	143
228	6	17/09/2021	02/01/1984	02442572	SUCASACA MAMANI JESUS JAVIER	276	144
229	7	03/01/2019	23/10/1984	42280164	APAZA COILA VIRGINIA	276	145
230	8	04/11/2020	12/07/1980	42668119	HUISA YUPANQUI FREIDY ALCIDES	276	146
231	9	16/09/2021	17/04/1985	42902045	LIPA FERNANDEZ FREDY	276	147
232	10	08/06/2021	14/08/1985	42950318	ALARCON SOLALIGUE ROBERTO FLORENC	276	148
			02/01/1988	44125972	QUISPE CAHUANA PABLO MARCELINO	276	149
			12/07/1993	44758669	CASTRO SARAZA WILBER	276	150
				71981604	APAZA LAURA GENRRY GEDER	276	150

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CARABAYA
 Carmen Natividad Chambiza Delgado
 JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 03

Instrumentos del régimen laboral

CUESTIONARIO SOBRE REGÍMENES LABORALES

Estimado trabajador:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre las condiciones de trabajo que le brinda la institución donde labora. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

Régimen laboral que pertenece usted:

D.L 276 ()

D.L 1051 ()

D.L728 ()

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	CARRERA ADMINISTRATIVA PÚBLICA					
1	¿Considera usted que el ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos?					
2	¿Está usted de acuerdo en que no se considere dentro de la carrera administrativa a los servidores contratados?					
3	¿Considera usted que la institución cuenta con un plan de capacitación que se ajusta a sus necesidades?					
4	¿Está usted de acuerdo en que los servidores públicos asuman los costos de su propia capacitación para lograr el ascenso?					
5	¿Considera usted que se llevan los concursos anuales de mérito para ascenso de acuerdo con lo estipulado en la Ley?					

6	¿Considera usted que, para el ascenso de cambio de grupo ocupacional, se respeta el principio de nivel alcanzado y la especialidad adquirida de desarrollarse tanto en terreno profesional como en el terreno personal?					
7	¿Considera usted que, para el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo ocupacional, se toma en cuenta la formación general y el nivel de capacitación requerida para el siguiente nivel?					
8	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño son valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos?					
9	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores?					
10	¿Considera usted que recibe una retroalimentación sobre la evaluación de desempeño a la que fueron sometidos?					
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA						
11	¿Considera usted que la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza sobre la base del mérito y capacidad de las personas?					
12	¿Considera usted que para la selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se toma en cuenta la gestión estratégica de la institución?					
13	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza con la finalidad de actualizar los conocimientos y aptitudes del personal?					
14	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se realiza para desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías?					
15	¿Considera usted que la capacitación del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada prepara al servidor público para ocupar vacantes de nueva creación?					
16	¿Considera usted que la institución bajo el régimen laboral de la actividad privada cuenta con documentos que determinan la efectividad e impacto de las capacidades del personal?					

27	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a designación temporal, ante comisiones y grupos o empleado de confianza?					
28	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden estar sujetos a rotación temporal?					
29	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial pueden estar sujetos a comisiones de servicio, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante?					
30	¿Considera usted que los servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, cuando el contrato es resuelto se genera el derecho al pago de una indemnización?					

Anexo N° 04.

Instrumentos del desempeño laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre las condiciones de trabajo que le brinda la institución donde labora. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

D.L 276 ()

D.L 1051 ()

D.L728 ()

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	RENDIMIENTO EN LA TAREA					
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo					
3	Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
4	La Municipalidad incentiva la creatividad del trabajador					
5	Realizo tareas laborales desafiantes					
6	La Municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí					
7	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
8	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Municipalidad					

9	Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas					
10	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan					
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES					
11	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
12	Me quejé cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
15	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
16	No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.					
17	Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.					
18	Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo					
19	Se dan conflictos entre los trabajadores					
20	Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos					
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
21	Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado					
22	Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos					
23	Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente					
24	Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo					
25	Participó activamente en las reuniones laborales					
26	Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis actividades.					
27	El trabajo en equipo en la Municipalidad, siempre es satisfactorio					
28	El trabajo asignado se distribuye de manera justa					
29	El clima laboral es adecuado					
30	El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo					

Anexo N° 06

Validación de instrumento del desempeño experto 01

Anexo 2: Validación del instrumento
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

EL DESEMPEÑO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA

III. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO : JOSÉ OSCAR HUANCA FRIAS
- 1.2. ESPECIALIDAD : ING. ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Selección	Está redactado con lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización entre los ítems																				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos																				X	
7.-CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos																				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems																				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																				X	

Nota: Adaptado de palomino, Juan Abel; Peña Julio Daniel, Zevallos Gudellia, y Orizano Lincoln Abel

Coefficiente de valorización porcentual, C = 89%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Aplicar el instrumento



Dr. José Oscar Huanca Frías
 Dr. Ing. Sistemas e Informática
 CIP. 92330

Anexo N°11

Solicitud de asesoramiento de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Creada por la ley N° 29074
*AÑO DEL BICENTENARIO DEL INICIO: 200 AÑOS
DE INDEPENDENCIA*



SOLICITO: Asesor de tesis

SEÑOR: Enrique Parillo Sosa
Docente de la universidad nacional de Juliaca

Yo, **Ana María Mamani Rodríguez**, identificado con DNI N° 71960177, con domicilio en Jr. Cordillera del cóndor #352 distrito de Macusani – Provincia de Carabaya, con código de matrícula N° 7271960177, estudiante de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, ante usted me presento y expongo:

Que para la realización y aprobación de mi proyecto de tesis es indispensable el asesoramiento de un docente como se menciona en el reglamento general de grados y títulos, en el **Artículo 27°** "el asesoramiento de un profesor de su escuela o especialidad, denominado asesor, quien deberá ser un docente ordinario de la UNAJ y cumplir la función de orientar y supervisar el desarrollo de la tesis hasta su culminación", me avalo a este sustento para pedirle cordialmente que tome en consideración mi propuesta.

Por medio de la presente, siendo estudiante de noveno semestre, de la carrera de Gestión Pública y desarrollo social, me dirijo a ustedes para expresarles mi interés en su persona por su experiencia basta que tiene en el ámbito académico.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Macusani, 18 de noviembre del 2021

ATENTAMENTE

Ana María Mamani Rodríguez
DNI: 71960177
Correo: am.mamani@unaj.edu.pe
Cel.: 914035186

Anexo N° 12

Solicitud para la ejecución del instrumento de investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
24 NOV 2022
Reg. N° 9985 FOLIO N° -05
HORA: 9:39 FIRMA:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Creada por la ley N° 29074



Año del fortalecimiento de la soberanía nacional

SOLICITO: Autorización para realizar ejecución de instrumento de investigación.

SEÑOR: Fabio Vargas Huamantuco
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Macusani
Atención de la oficina de recursos humanos

Yo, **Ana Maria Mamani Rodriguez**, identificado con DNI N° 71960177, con domicilio Jr. Cordillera del condor del distrito de Macusani – Provincia de Carabaya, con código de matrícula N° 7271960177, estudiante de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, ante usted me presento y expongo:

Que, para la validación de mi instrumento de investigación de mi plan de tesis, necesito realizar mi prueba piloto a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya, es por ello que a su despacho solicito realizar mi prueba piloto a los trabajadores de la municipalidad, en la que se estipule su género y condición laboral o modalidad de contrato, esto siendo para fines académicos y educativos.

Adjunto;

- Copia de DNI
- Copia del instrumento de investigación para la ejecución de la investigación.

Por lo expuesto:

Espero su comprensión y atención a mi solicitud por ser justa y legal.

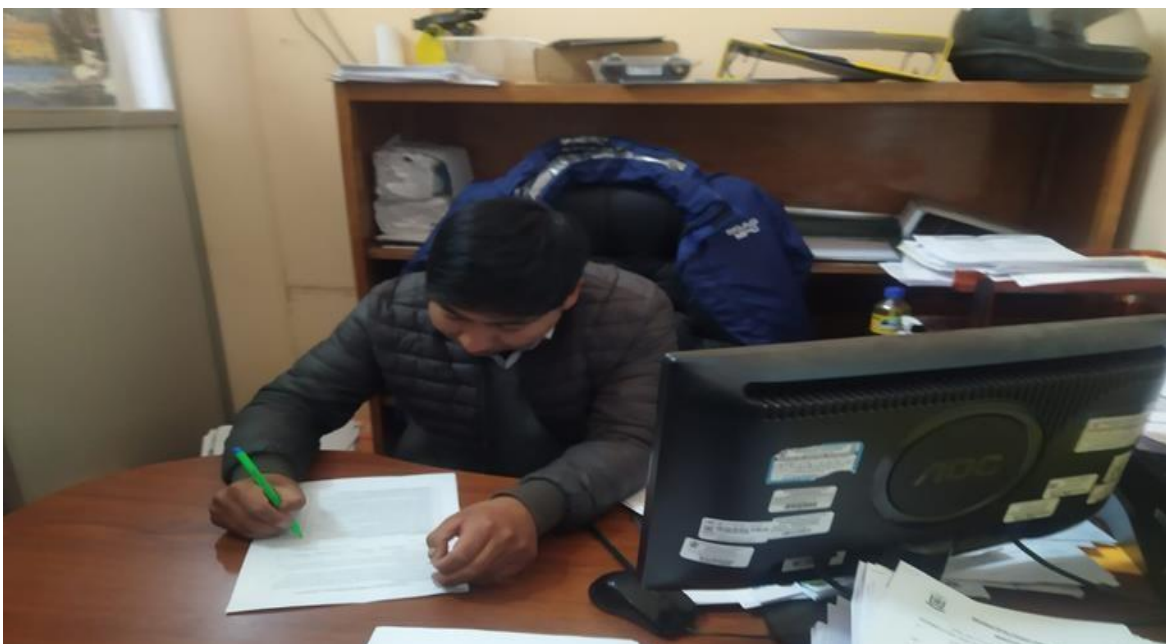
Macusani, 24 de noviembre del 2022

ATENTAMENTE

Ana Maria Mamani Rodriguez
DNI.71960177
Correo: am.mamanr@unaj.edu.pe
Cel:94131505

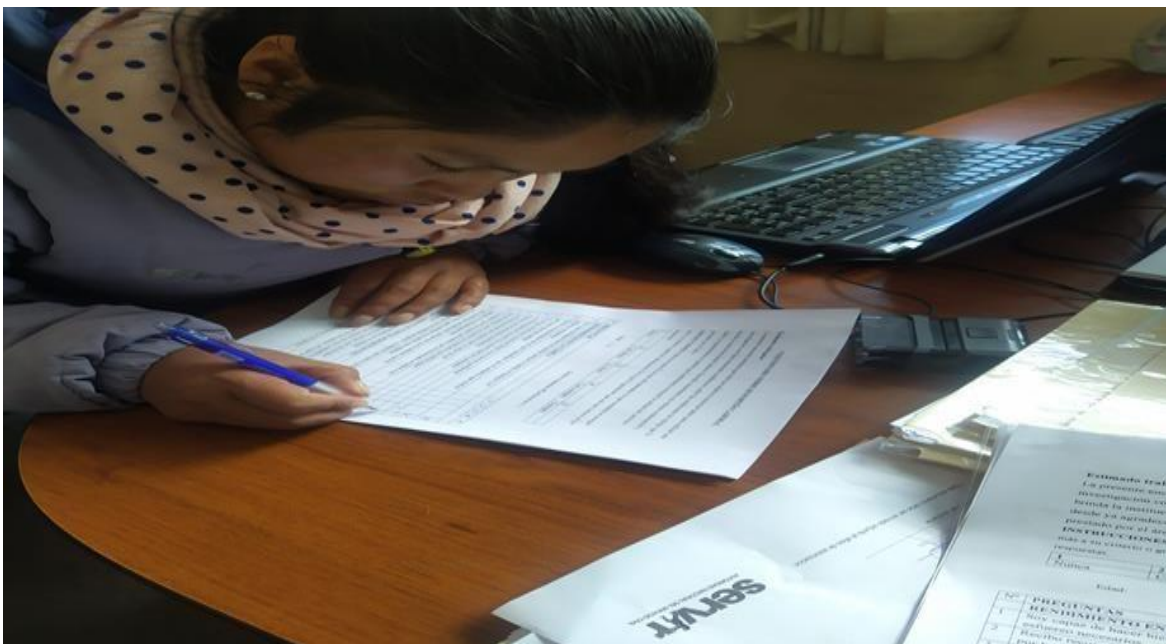
Anexo N° 13

Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022.



Anexo N° 14

Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya,2022.



Anexo N° 15

Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022.



Anexo N° 16

Fotografías de la aplicación del instrumento en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Carabaya, 2022



