

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE CAO, LA LIBERTAD: 2021”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Gregorio Martin Reyes Mantilla

Asesora:

Mg. Lic. María Cristina Ramos Toledo

Trujillo - Perú

2021



DEDICATORIA

A mi Mamá; Paula Mantilla, por cuidar y hacer
de mí una persona de bien, por su entrega total
hacia mi persona.

A mi abuelita; Margarita quien cuida de nosotros
desde el cielo, por inculcar a mi mamá a ser una
mejor persona y hacer de mí un profesional y
orgullo para la familia.

A mi amada; Vilma "Turquesa" por sus ánimos
y confianza en mí persona, por su paciencia y
amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme salud, sobre todo
a mi mamá y protegernos en los
momentos más difíciles de mi vida.

A mi amigo de toda una vida, Alex Dávila
Mariños, quien siempre está en cada momento.

A mis amigos; SJ99 quienes caminan
conmigo en cada momento de mi vida y
hasta que Dios lo permita.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
INDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2 ANTECEDENTES	11
1.2.1 Nivel internacional.....	11
1.2.2 Nivel nacional	13
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3.1 Problema General.....	18
1.3.2 Problema específico	18
1.4 OBJETIVOS.....	19
1.4.1 Objetivo General.....	19
1.4.2 Objetivos Específicos.....	19
1.5 HIPÓTESIS.....	19
1.5.1 Hipótesis general.....	19
1.5.2 Hipótesis específica	20
CAPÍTULO II. MÉTODO	21
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	21
2.1.1 Investigación Descriptiva.....	21
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	22
2.2.1 Regímenes laborales	22
2.2.2 Desempeño laboral.....	23
2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	25
2.4.1 Población:	25
2.4.2 Muestra:	26
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
2.5.1 Encuesta	27
2.5.2 Instrumentos.....	28
2.5.3 Confiabilidad del instrumento.....	28
2.5.4 Validez	28
2.5.5 Procedimientos.....	29
2.5.6 Método de análisis de datos	29
2.5.7 Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	31
3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	31

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	35
CONCLUSIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	42
ANEXO 01 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
ANEXO 02 – ENTREVISTA A GERENTE MUNICIPAL.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: régimen laboral.....	23
Tabla 2. Operacionalización De La Variable: Desempeño Laboral.....	24
Tabla 3. Población de trabajadores de la municipalidad distrital de santiago de cao	26
Tabla 4. La Modalidad De Contrato Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santiago De Cao, 2021.....	31
Tabla 5. La Modalidad De Contrato 276 Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santiago De Cao, 2021.....	32
Tabla 6. La Modalidad De Contrato 1057 Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santiago De Cao, 2021.....	33
Tabla 7. La Modalidad De Contrato 728 Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santiago De Cao, 2021.....	34

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. La modalidad de contrato y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de santiago de cao, 2021.....	31
Figura 2. La modalidad de contrato 276 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de santiago de cao, 2021.....	32
Figura 3. La modalidad de contrato 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de santiago de cao, 2021.....	33
Figura 4. La modalidad de contrato 728 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de santiago de cao, 2021.....	34

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación de las modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad 2021. Para lo cual el investigador opto por realizar un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 67 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao. Para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Montes Acuña (2020) con la finalidad de determinar la relación entre modalidad de contrato y desempeño laboral en los trabajadores, los resultados a los que se llegó fue que existe relación entre modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores con $Rho = 0.788$ existiendo una correlación positiva alta con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual determina que la modalidad de contrato se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Palabras claves: Modalidad de contrato, desempeño laboral, trabajadores.

Capítulo I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

“La crisis del Covid-19 ha puesto de manifiesto tres cuestiones. Primero, la obligación de las empresas de velar por la seguridad y la salud en el trabajo; las medidas adoptadas parten de este pilar. Segundo, la obligación también de o, así como la de no poner en peligro la salud y la seguridad de los demás. Tercero, en un ejercicio de corresponsabilidad entre ambos, la necesidad de acudir a mecanismos válidos que permitan no afectar el empleo o que eviten una destrucción mayor”, (Felipe Ochoa, 2020).

A inicios del 2021 se puso en debate al Decreto Legislativo 1057, en la que se propone anular dicho decreto, esta medida favorece a todos los trabajadores del sector público inmersos en dicho Decreto, "El pasado martes se publicó la Ley N° 31131, que elimina de forma progresiva el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el sector público", La Ley N° 31131 establece disposiciones para eliminar la discriminación en los regímenes laborales. "El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", dice el artículo 1 de la ley. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) sacó un comunicado en el que advirtió que esta norma sería inconstitucional porque vulnera los artículos 79° y 43° de la Constitución. Además, la norma no "afrenta el problema de fondo de la administración pública" y se especula que podría afectar de manera negativa a la economía de las empresas públicas.

(Diario Gestión: marzo 2021).

El Tribunal Constitucional (TC) declaró por mayoría la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131, que disponía la incorporación de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a los regímenes laborales 276 y 728, la votación por la inconstitucionalidad fue de cinco votos contra uno. El argumento principal de la sentencia es que el Congreso no tiene iniciativa de gasto, y el traslado de los trabajadores CAS a los regímenes 276 y 728 implica la disposición de recursos económicos. La Ley N° 31131 sobre los trabajadores CAS fue aprobada en el Congreso anterior, y mereció una demanda de inconstitucionalidad por el gobierno de entonces presidido por Francisco Sagasti. (Diario El Peruano: noviembre 2021)

En el Perú, se puede verificar que existe diferente Régimen laborales, los cuales al momento de otorgar beneficios se manejan en forma indistinta, lo cual crea malestar de interacción entre los trabajadores que al ver la diferencia de beneficios crea un mal clima laboral. Esta investigación tiene por objetivo Determinar la relación de las modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad.

Existen problemas que afectan el desempeño laboral de los trabajadores del Decreto Legislativo 1057 (CAS) de la municipalidad de Santiago de Cao, siendo los principales problemas las limitaciones en la situación laboral como ascensos, el nivel jerárquico de la institución y la falta de compromiso de los trabajadores con objetivos establecidos. Otro de los problemas, es la falta de recompensas como los reconocimientos, incentivos y bonos, la falta de compañerismo y el apoyo mutuo tanto de superiores como de los subordinados. Todos estos problemas se encuentran relacionados con el desempeño laboral de los

trabajadores CAS, entre ellos, la responsabilidad por alcanzar las metas establecidas; así como la cantidad y calidad del trabajo realizado, las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores de distintos regímenes laborales, la falta de capacitación y la falta de integración en el personal.

En una entrevista realizada al Gerente Municipal de Magdalena de Cao, el Mg. Abog. Karlos Toshiro Aliaga Gonzales, manifiesta que encuentra mayor motivación laboral en los trabajadores pertenecientes al Decreto Legislativo 1057 CAS, pues cumplen sus labores asignadas, llegan a la hora exacta de ingreso, son mucho más participativos en eventos realizados por la comuna e indica que muchos de ellos buscan un nombramiento, por ello se capacitan constantemente, versus, los trabajadores que pertenecen al Decreto Legislativo 276 y 728 se ve una desmotivación en capacitarse, en participar en actividades organizadas por la comuna. Así mismo se puede decir que el trabajador CAS no tiene estabilidad laboral y en cualquier momento se puede poner fin a los contratos muy diferente a los trabajadores 276 y 728. Es por ello que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe una relación significativa entre las modalidades de contrato y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Nivel internacional.

Romero, (2019) en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, en un trabajo de investigación para obtener el título Licenciado en Psicología, otorgado por la universidad Argentina de la Empresa, sustentó el tema de “Redes atencionales y desempeño laboral de

empleados del área de educación” El autor tuvo como objetivo principal el análisis de las interrelaciones de las redes atencionales y el desempeño laboral en los trabajadores, fue de diseño no experimental, transversal, su muestra de 59 empleados. Determinó, efectivamente la atención general se relaciona con el desempeño laboral, esto se debe a que menor tiempo en la atención es mejor el desempeño laboral de los empleados. Por otro lado, se halló que los trabajadores con tiempos de reacción más rápidos tienen mejores calificaciones en desempeño laboral. Se concluye que se cumplieron todos los objetivos planteados en esta investigación. Los resultados demuestran que hay una correlación de la atención general con el desempeño laboral reportado por el supervisor. La contribución de este antecedente permitió determinar que ambas variables se interrelacionan, las redes atencionales y el desempeño laboral en los trabajadores.

Zapata (2018) en la ciudad de Quito, Ecuador, en un trabajo de investigación para obtener el grado de Licenciado en economía, otorgado por la pontificia universidad católica del Ecuador, sustento el tema de “La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007-2016” el autor tuvo objetivo el análisis de las repercusiones ocasionadas por la política laboral sobre el empleo entre los años 2007-2016. Fue aplicada, descriptiva, no experimental, transversal y su muestra fue de 30 expertos. Concluyó que las políticas en el ámbito laboral fueron variadas de acuerdo al lapso de tiempo en que fueron implementadas. La cancelación de los contratos por locadores tuvo como propósito impulsar el incremento del empleo apropiado, sin embargo, generó que una parte de los empleados se traslada a esta modalidad de contrato y la otra parte paso a formar parte del subempleo y otro grupo paralizó sus actividades, causando un problema en el manejo de la ley; es por este motivo que en el 2007 concretamente en junio

el empleo apropiado era del 49.1% mientras que para diciembre del 2016 fue de 47.6%, lo que demostró que la política no presentó los resultados que se esperaba en el mediano plazo. La contribución de este antecedente permitió que una variable no depende directamente sobre la otra para determinar si existe una relación entre ambas.

1.2.2 Nivel nacional.

Ruiz (2019), en la ciudad de Lima, Perú, en un trabajo de investigación para obtener el título de maestro en educación, otorgado por la Universidad César Vallejo, sustentó el tema de “Los regímenes laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06: 2017” en donde su objetivo fue el de determinar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, fue no experimental, transversal, hipotético-deductivo, básica, correlacional, con muestra de 216 trabajadores. Definiendo que los regímenes laborales se asocian significativamente con el desempeño laboral, igualmente, los regímenes laborales de la carrera administrativa, de la Ley de Reforma Magisterial y de contratación administrativa se vinculan con el desempeño laboral de forma significativa. Se concluye que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 teniendo un nivel de correlación moderada. La contribución de este antecedente permitió ver que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Orozco (2019) en la ciudad de Lima, Perú, en un trabajo de investigación para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas, otorgado por la Universidad Tecnológica del Perú, sustentó el tema de “Regímenes laborales en la

administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018” el autor tuvo como objetivo principal la determinación de la influencia de los diversos regímenes laborales en la satisfacción laboral. Fue cuantitativa, descriptiva-explicativa, aplicada, no experimental, su muestra fue de 163 trabajadores. Concluyendo, en que los diversos regímenes laborales actualmente existentes en el sector público influyen en los estados de ánimos y satisfacción de los empleados, del mismo modo, la percepción de los empleados sobre los diversos regímenes laborales tiene la prevalencia de un rango medio o regular, del mismo modo que un porcentaje alto en la percepción del rango bajo. La contribución de este antecedente permitió determinar que existe influencia de los diversos regímenes laborales en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú.

Delgado (2017) En la ciudad de Tarapoto, Perú, en un trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en gestión pública, otorgado por la Universidad César Vallejo, sustentó el trabajo de investigación titulado "Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017", tuvo como objetivo de determinar la relación entre la modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. Fue de estudio no experimental con diseño descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 124 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, las cuales fueron seleccionadas a través de un muestreo probabilística por conveniencia. Concluye en que, no existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017. La contribución de este antecedente permitió

conocer la relación entre la modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017.

Bases teóricas

R&C Consulting (2017) los regímenes laborales se definen como la agrupación de acciones y procesos elementales y particulares de la gestión pública, desarrolladas por los empleados que laboran en las instituciones estatales con contrato indefinido (nombrados) o contratos de trabajo con una serie de condiciones determinadas y sometida a su régimen laboral.

Decreto Legislativo N° 1057 CAS: El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), o más conocido como el CAS, es la modalidad contractual que dispone la Administración Pública, privativa del Estado, y que permite vincular a una entidad pública con una persona natural que preste servicios de manera no autónoma. El CAS se rige por normas del derecho público y les aporta a las partes los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de junio de 2008 (MINTRA: Perú)

Así mismo las diferencias más significativas del Decreto legislativo 1057 frente al Decreto Legislativo 728 y Decreto legislativo 276 son las siguientes: - Los trabajadores del CAS de acuerdo a Artículo 6 cuentan con una jornada semanal máxima de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios, y de acuerdo al Artículo 8 cuentan con quince días de vacaciones por cada año de servicio cumplido; sin embargo, no cuentan con los mismos derechos ya que los servidores del D. Leg. 728 y D. Leg. 276 realizan el mismo tiempo de

labor diaria y reciben una remuneración completa, 30 días de vacaciones y una compensación por tiempo de servicio. - Los trabajadores CAS no tienen derecho a aguinaldo, gratificación, ni bono de escolaridad; en cambio, los del D. Leg. 276 tienen derecho a aguinaldo fijado por el Decreto Supremo DS-138-2011-EF y el D. Leg. 728 cuentan con gratificación. (MINTRA: Perú)

Decreto Legislativo N° 728: El régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 728 fue concebido para el sector privado e incorporado al sector público esencialmente para las entidades que surgieron a partir de la Constitución Política de 1993, y esto obedece a la razón que se intentó dotar de un concepto dinámico a los procesos de contratación con la consecuente mejora salarial, así pues de buscó flexibilizar los procesos de contratación, una muestra de ello lo encontramos en la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos. (MINTRA: Perú)

Decreto Legislativo N° 276: 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. La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. (MINTRA: Perú)

Desempeño laboral: Según Chiavenato (2002), el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por ello se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

Además de estas dos dimensiones del desempeño público, recientemente se han incorporado los criterios de desempeño presupuestario, focalización y calidad en la prestación de los servicios públicos.

Robbins y Judge (2013), menciona que, en el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral: Desempeño de la tarea, se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.

Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Civismo, se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo y Falta de productividad, esto

incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera.

El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General.

¿Existe una relación significativa entre las modalidades de contrato y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021?

1.3.2 Problema específico.

- ¿De qué manera las modalidades de contrato de trabajo se relacionan con el desempeño de tareas en la municipalidad Distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021?
- ¿De qué manera las modalidades de contrato de trabajo se relacionan con el desempeño contextual en la municipalidad Distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General.

Determinar la relación de las modalidades de contrato de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Determinar la relación del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad.
- Determinar qué relación tiene el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad.
- Determinar la relación existente del régimen laboral Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Si existe relación entre modalidades de contrato de trabajo y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo,

Departamento de La Libertad – Perú 2021

1.5.2 Hipótesis específica.

- El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú 2021.
- El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú 2021.
- El régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728 se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú 2021.

Capítulo II. Método

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación empleó el enfoque cuantitativo, buscándose la compilación de información y posteriormente realizar el análisis de las variables y dimensiones, con el propósito de contrastar las hipótesis generales y específicas. Para ello, se utilizaron las encuestas de Montes Acuña (2020). El diseño de investigación realizada no es experimental, corte transversal, ya que no se ha manipulado ninguna de las variables, ni se ha sometido a pruebas de estudios; y transversal porque la información recogida es solo en un momento.

2.1.1 Investigación Descriptiva.

Por otro lado, para los expertos en metodología de la investigación, Hernández & Mendoza (2018), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades características y perfiles de personas, grupos, comunidades procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del problema a investigar. En este tipo de estudio el investigador selecciona la variable, recaba la información para representar, caracterizar o representar lo que se investiga. Para la investigación descriptiva, el interés fundamental está en encontrar rasgos esenciales de conjuntos semejantes, usando criterios sistemáticos que acepten poner en conocimiento su comportamiento o su estructura.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 Regímenes laborales.

Definición conceptual

R&C Consulting (2017) los regímenes laborales se definen como la agrupación de acciones y procesos elementales y particulares de la gestión pública, desarrolladas por los empleados que laboran en las instituciones estatales con contrato indefinido (nombrados) o contratos de trabajo con una serie de condiciones determinadas y sometida a su régimen laboral.

Definición operacional

Procedimientos estratégicos para evaluar la variable con las dimensiones: D. L. N° 276, D. Leg. N° 1057 y el D.L. N° 728

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Régimen Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Decreto legislativo N°276	Acceso clasificación beneficios económicos evaluación capacitación	1,2,3,4,5,	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Mala (2) Buena (3) Muy buena
Decreto legislativo N°1057	Acceso clasificación beneficios económicos evaluación capacitación	6,7,8,9, 10,		
Decreto legislativo N°728	Acceso clasificación beneficios económicos evaluación capacitación	11, 12 13,14, 15		

2.2.2 Desempeño laboral.

Definición conceptual

Chiavenato (2017) sostuvo que el desempeño laboral es el escalafón en que el trabajador respeta y acata con los requerimientos dentro de sus actividades y funciones, este desempeño para el autor es demasiado situacional por lo que en cada persona varía y de circunstancia en circunstancia, en vista que depende de muchísimos aspectos supeditados que repercuten. Del mismo modo expresa que el desempeño es la efectividad del trabajador, lo cual es importante dentro de la institución

Definición operacional

Agrupación de técnicas estratégicas para evaluar la variable regímenes laborales con las dimensiones: desempeño de tareas y desempeño contextual; medido

en un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

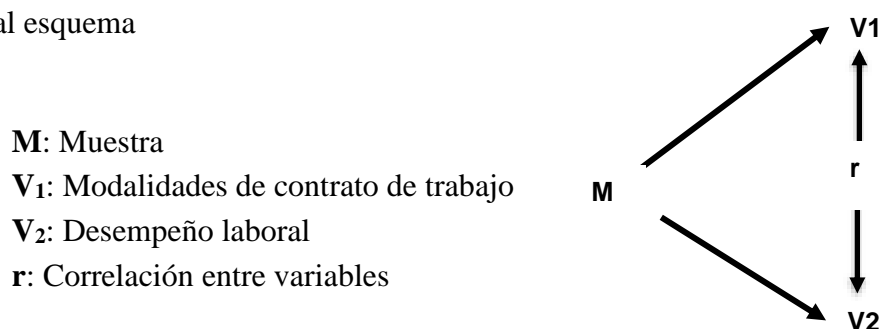
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Desempeño de tarea	Obligaciones laborales	1,		
	Puesto de trabajo	2,3,4,5,		
	Horarios de entrada y salida	6,7,8,9,		
	Conocimientos	10,11,	(1) Nunca	(1) Bajo
	Técnicas	12	(2) Casi Nunca	(2)
Desempeño contextual	Habilidades		(3) A veces	Regular
	Cortesía	13,14,	(4) Casi siempre	(3) Alto
	Colaboración	15,16,	(5) Siempre	
	Atención	17,18,		
	Comunicación	19,20,		
	Apoyo entre compañeros	21,22		

2.3. Diseño de la Investigación

Según su profundidad fue correlacional, ya que se buscó medir la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones específicas, en este caso, desempeño laboral en los trabajadores en distintas modalidades de contrato.

Los estudios cuantitativos correlacionales según Fernández. & Baptista (2010), tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular, se mide cada variable y después, se cuantifican y se analiza la vinculación que son sustentadas en hipótesis sometidas a pruebas. Siendo la utilidad, el conocer cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

El tipo y diseño de investigación fue descriptiva correlacional y de corte transversal, obedeciendo al esquema



2.4. Población y muestra de estudio

2.4.1 Población.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideró a los trabajadores en los distintos regímenes de contrato laboral en su totalidad de la municipalidad distrital Santiago de Cao, 2021, que son 67 trabajadores.

Tabla 3. Población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Santiago de Cao

Regímenes laborales	Trabajadores
Decreto Legislativo N° 276	20
Decreto Legislativo N° 728	20
Decreto Legislativo N 1057 CAS	27
Total	67

2.4.2 Muestra:

Para el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico simple de tipo aleatorio simple y la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(P.q).N}{e^2(N-1)+Z^2(P.q)} = 67$$

n=muestra

Z²= nivel de confianza al 95% = 1.96

P= grado de certeza=0.5

q= grado de fracaso = 0.5

e²=margen de error = 0.05

N=población 67

La muestra es no probabilística y asimismo es una población finita. Siendo la muestra conforme a los cálculos realizados dentro de la fórmula antes expuesta, contó con un total de 20 trabajadores del DL 276, 20 trabajadores del DL1057 CAS y 27 trabajadores bajo modalidad 728.

Criterios de inclusión

- trabajadores de ambos sexos
- Que pertenezcan a los regímenes laborales antes expuestos
- Que laboren en la municipalidad distrital de Santiago de Cao.

Criterios de exclusión

- Que pertenezcan a otras municipalidades
- Practicantes de la municipalidad.
- Trabajadores en calidad de pasantía.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Encuesta.

Según el autor Grasso (2006), la encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad de los individuos considerados en la muestra y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas. Permite explorar la opinión. La encuesta permite obtener datos de manera más sistemática que otros procedimientos. Logra el registro detallado de los datos al estudiar una población a través de una muestra con garantía de representatividad, la generalización de las conclusiones con conocimiento de los márgenes de error. La encuesta fue aplicada a 67 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, dicha encuesta fue elaborada, validada y aplicada por Montes Acuña Yuli Daniza en su tesis de investigación para grado de maestro, en la universidad César Vallejo, sede Lima – Perú: 2020

2.5.2 Instrumentos.

El instrumento empleado en la investigación fue el cuestionario desempeño laboral y cuestionario de regímenes laborales, este radicó en un bosquejo responsable de una serie de preguntas cerradas con una Escala de Likert modificada; el cual, se aplicó a la población de estudio. Los empleados a través de sus respuestas proporcionaron una preciada información para la consecución de los objetivos. La manera como se aplicó el cuestionario fue de manera virtual utilizando los formularios de Google.

2.5.3 Confiabilidad del instrumento.

Análisis de confiabilidad: Los autores Hernández & Mendoza (2018) señalan que la confiabilidad está referido a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios.

Para la confiabilidad de este cuestionario se lleva a cabo mediante el análisis de confiabilidad que admitirá validar el cuestionario dirigido a los colaboradores en forma independiente con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

2.5.4 Validez.

En cuanto a la validez de los cuestionarios, fueron elaboradas, validadas y aplicadas por Montes Acuña Yuli Daniza en su tesis de investigación para grado de maestro, en la universidad César Vallejo, sede Lima – Perú: 2020

Los instrumentos empleados fueron confeccionados teniendo en cuenta los criterios técnicos correspondientes, han sido objeto de validación, mediante el juicio de expertos, los cuales asignaron la conformidad para su utilización en la tesis de grado de Montes Acuña, Y.

2.5.5 Procedimientos.

Dentro de la investigación se empleó una serie de técnicas estadísticas aplicadas dentro de software informáticos y estadísticos como el SPSS en su versión 23.0 y en algunos puntos el empleo del Ms Office como es el Excel, para la confección de tablas y gráficos, teniendo siempre presente las variables y dimensiones de la investigación. La información fue presentada como ya se explicó a través de tablas y gráficos debidamente interpretados a través de la estadística descriptiva e inferencial, tomando en consideración los siguientes pasos:

- Ordenamiento y clasificación
- Graficas estadísticas.
- Procesamiento computarizado con Excel.
- Procesamientos computarizados con SPSS.

2.5.6 Método de análisis de datos.

Después de la recolección de datos, mediante los instrumentos dirigidos a la muestra de la investigación se realizó un análisis sobre los resultados obtenidos, mediante la recopilación de datos obtenidos mediante los formularios de google, con la finalidad de que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis. Además, para el procesamiento de datos se utilizó medios electrónicos, calificados y sistematizados de acuerdo a la unidad de análisis, respecto a sus variables. El programa empleado fue el estadístico SPSS 21, y como contraste estadístico se empleó la prueba Chí cuadrado.

2.5.7 Aspectos éticos.

La presente investigación fue realizada por decisión propia del investigador, donde fue

conveniente realizarlo por autoría propia. Toda la información concerniente al desarrollo es verídica en cuanto a su utilidad en la investigación; ya que fue obtenida de la misma entidad.

Capítulo III. Resultados

3.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 4. La modalidad de contrato y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Modalidad de contrato
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,788**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	66

En la Tabla 4 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.788$ (existiendo una correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

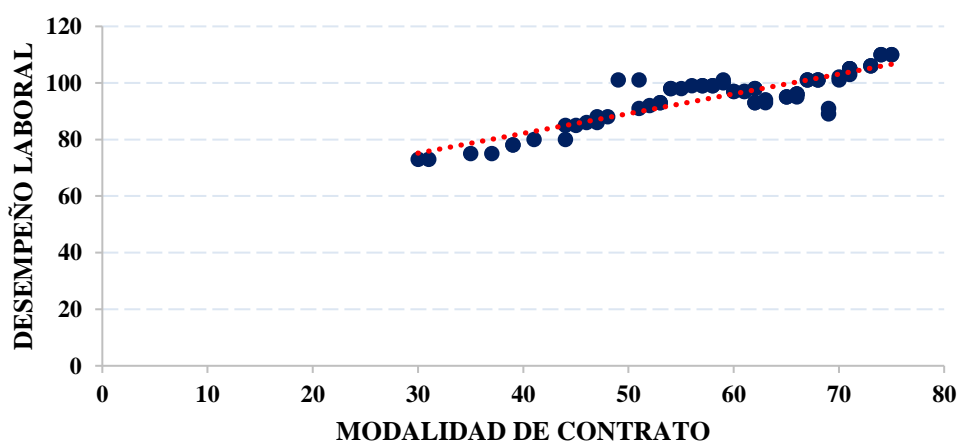


Figura 1. La modalidad de contrato y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Tabla 5. La modalidad de contrato 276 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,777**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	66

En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.777$ (existiendo una correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 276 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

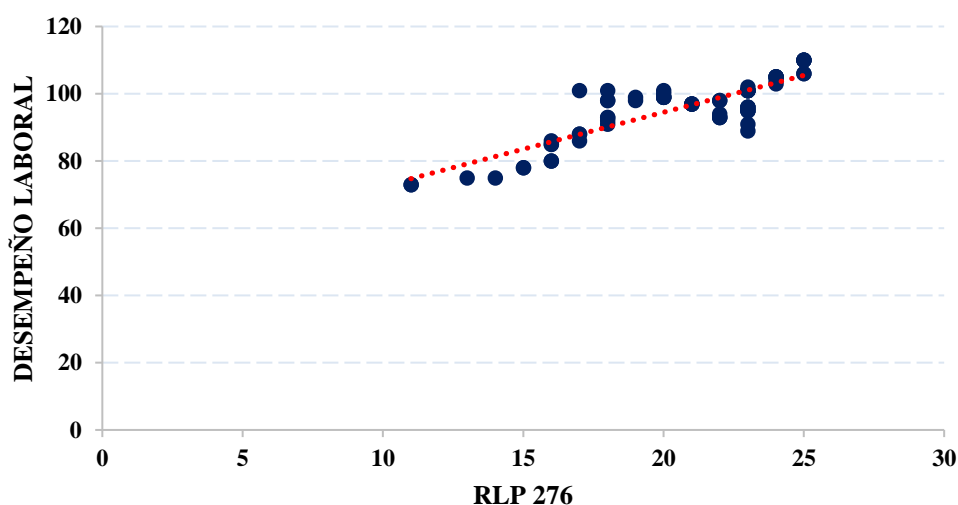


Figura 2. La modalidad de contrato 276 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Tabla 6. La modalidad de contrato 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,776**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	66

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.776$ (existiendo una correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 1057 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

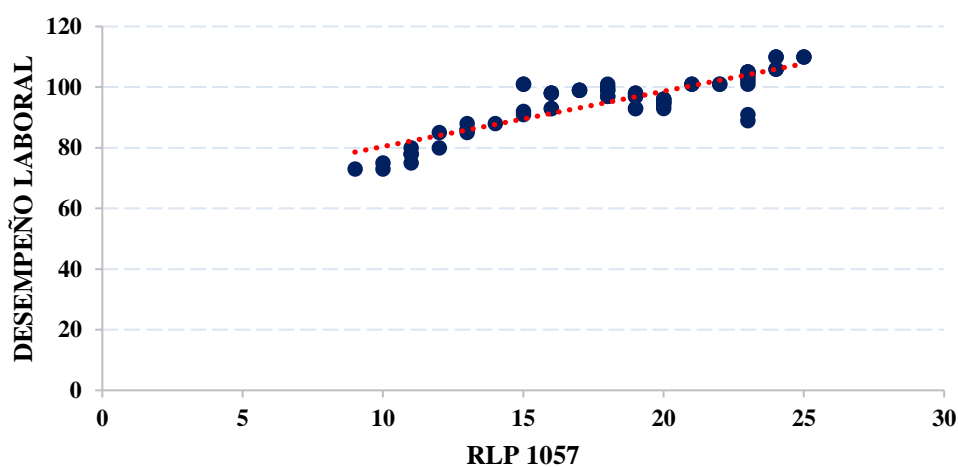


Figura 3. La modalidad de contrato 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Tabla 7. La modalidad de contrato 728 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728
	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,798**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	66

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.798$ (existiendo una correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 728 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

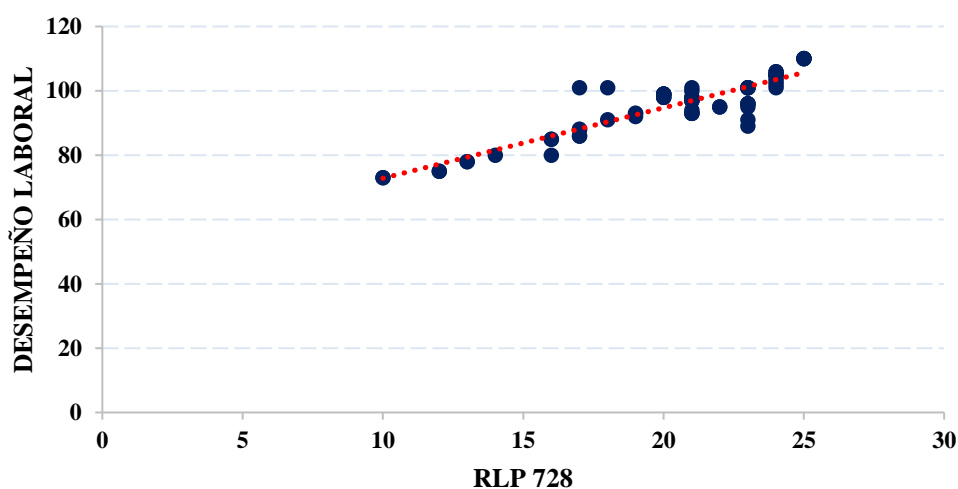


Figura 4. La modalidad de contrato 728 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Capítulo IV. Discusión y conclusiones

En la presente investigación se determinó la relación de las modalidades de contrato de trabajo sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad 2021, se encontró que el coeficiente de Rho Spearman es de desempeño laboral y modalidad de contrato fue del 0,788 existiendo una correlación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo que indica que se ambas variables se relacionan de manera directa y es altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Como se evidencia, existe una relación bastante directa y significativa entre ambas variables de estudio, al igual a las investigaciones realizadas por Ruiz (2019), en la ciudad de Lima, Perú, que concluye que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 teniendo un nivel de correlación moderada. Al igual que Orozco (2019) en la ciudad de Lima, Perú, concluye que en los diversos regímenes laborales actualmente existentes en el sector público influyen en los estados de ánimos y satisfacción de los empleados, del mismo modo, la percepción de los empleados sobre los diversos regímenes laborales tiene la prevalencia de un rango medio o regular, del mismo modo que un porcentaje alto en la percepción del rango bajo.

Referente al objetivo específico formulado la modalidad de contrato 276 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021, se logró determinar que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.777$ indica que si existe una correlación positiva alta con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 276 se relaciona de manera directa y

altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021. Entonces se define que si existe una relación entre la dimensión y la variable en estudio.

Esto quiere decir que, según el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao se determina que existe una correlación con el desempeño laboral. Ante lo mencionado, se acepta la hipótesis alterna la cual refiere que el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú 2021.

Dichos resultados concuerdan con los encontrados por, Ruiz (2019), quien determinó que según el régimen de contratación administrativa de servicios y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = ,003$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Respecto al objetivo la modalidad de contrato 1057 según el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.776$ se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, existiendo una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, demostrando así en la presente investigación que ambas variables son dependientes una de la otra.

De lo mencionado anteriormente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, la cual refiere que existe relación significativa entre el régimen laboral público del decreto legislativo N°1057 y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao. Estos resultados son corroborados por Ruiz (2019), quien en su investigación

llega a la conclusión que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 teniendo un nivel de correlación moderada. Por otro lado, Orozco (2019), manifiesta que los diversos regímenes laborales actualmente existentes en el sector público influyen en los estados de ánimos y satisfacción de los empleados, del mismo modo, la percepción de los empleados sobre los diversos regímenes laborales tiene la prevalencia de un rango medio o regular, del mismo modo que un porcentaje alto en la percepción del rango bajo.

Coronado y Ramírez (2017), mencionan en su investigación que según la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, puesto que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.

Sin embargo, otro trabajo menciona que no guardan relación alguna entre ambas variables como es el caso de Delgado (2017) quien en su investigación concluye que no existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017, dado que el Chí Cuadrado de Pearson (12.172) es notablemente menor que el Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592) a un 95% de confianza, por lo tanto, las variables son independientes.

Por lo visto anteriormente, se puede decir que un personal con un régimen laboral público del decreto legislativo N°1057 puede aportar a su institución de forma positiva sin importar en tipo de contrato que tenga y se desenvuelve óptimamente con sus compañeros de trabajo. Es decir que, para la presente investigación existe relación entre el régimen laboral

público del decreto legislativo N°1057 y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao.

En el objetivo planteado la modalidad de contrato 728 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.798$ indica que existe una correlación positiva alta y el nivel de significancia es menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 728 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Esto quiere decir que, según el régimen laboral público del régimen laboral N° 728 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao se determina que existe una correlación con el desempeño laboral. Ante lo mencionado, se acepta la hipótesis alterna la cual refiere que el del régimen laboral N° 728 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Estos resultados se corroboran con los encontrados por Ruiz (2019), quien manifiesta que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 teniendo un nivel de correlación moderada. A diferencia de Delgado (2017), quien menciona que no existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017

Conclusiones

- Se determinó que existe la relación entre las modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad, siendo una relación directa y significativa entre ambas variables.
- Se determinó que existe correlación con un $Rho = 0.777$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 276 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.
- Se determinó que existe relación tiene el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 y el desempeño laboral existiendo una correlación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 1057 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.
- Se determinó que existe relación entre el régimen laboral N° 728 y el desempeño laboral con una correlación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual se determina que la modalidad de contrato 728 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Referencias

- Ariza, P., & Puyana, S. (2013). La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa (Tesis de maestría). Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá, Colombia.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4), 572-580.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Coronado y Ramírez. (2017). modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional De San Martín. San Martín. Obtenido de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3315/ADMINISTRACION%20%20Karla%20de%20los%20Angeles%20Coronado%20Vigil%20%26%20Piero%20Miguel%20Ram%C3%ADrez%20Tenazoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario Gestión (2021): 16 de marzo 2021.
- Fernández. & Baptista (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Companies, Inc editorial, Mexico.
- Grasso, L. (2006). Encuestas Elementos para su diseño y Analisis. Buenos Aires Argentina: Grupo Editor Encuentro.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). Fundamentos de metodología de la investigación. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Jaramillo, M. y Rodríguez, C. (2020). Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Montes Acuña, Y. (2020) Encuesta de desempeño laboral, Tesis de maestro “La incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, sede Lima”. Universidad César Vallejo

- Moranch, C. (2019). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A., del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.
- Orozco, K. (2019). Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Rodríguez, M. (2019). Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Ruiz, E. (2019). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- SERVIR. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Guía para asesores jurídicos del Estado, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Lima, Perú.
- Topa, G., & Palací, F. (2006). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral. Obtenido de http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/dinamica%20carrera.pdf
- Zapata, A. (2018). La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007-2016. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/07/extras/1586259227_473080.html

ANEXOS

Anexo 01 – Instrumento de recolección de datos

Variable: Modalidad de contrato

	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276					
1	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
2	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
3	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
4	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
5	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, con constantemente capacitados en sus funciones.					
	Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057					
6	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 1057, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
7	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
8	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
9	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
10	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, con constantemente capacitados en sus funciones.					
	Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728					
11	El acceso del personal al régimen laboral público del Decreto Legislativo 728, fomenta la meritocracia y selecciona a los mejores.					
12	La clasificación de grupos ocupacionales, de este régimen laboral, contribuye a una mejor distribución del trabajo.					
13	Considera que los beneficios económicos del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, son apropiados e incentivan el desarrollo personal.					
14	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, son constantemente evaluados en el desempeño de su trabajo.					
15	El personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, con constantemente capacitados en sus funciones.					

Fuente: Montes Acuña (2020)

Variable: Desempeño laboral

N	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	Desempeño de tareas					
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.					
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.					
3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.					
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.					
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.					
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.					
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realizo.					
8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.					
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.					
10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.					
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.					
12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.					
	Desempeño contextual					
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.					
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.					
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.					
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.					
17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.					
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.					
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.					
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.					

Fuente: Montes Acuña (2020)

Anexo 02 – Entrevista a Gerente Municipal

Mg. Abog. Karlos Toshiro Aliaga Gonzales – Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, según resolución de alcaldía Nro 115-2020-MDSC.

Manifiesta que desde que tomó las riendas de la gerencia municipal ha notado ciertos problemas dentro de los trabajadores, existen algunos que se encuentran mas motivados que otros, algunos por su condición de estables tienden a mostrar cierto conformismo, que los trabajadores del Decreto Legislativo 1057 CAS ellos cumplen con sus labores asignadas, llegan a la hora exacta de ingreso, además, se ha notado que son mucho más participativos en eventos realizados por la comuna e indica que muchos de ellos buscan un nombramiento, por ello, se capacitan constantemente, versus los trabajadores que pertenecen al D.L 276 D.L 728 se ve una desmotivación en capacitarse, en colaborar, cooperar.