



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES
LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS
TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA - 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Bustamante Canales, Ángel Antonio

<https://orcid.org/0000-0001-9700-7847>

Asesor:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL
RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA - 2020**

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente(a): Mg. Falla Gomez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Dr. Merino Nuñez Mirko
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

Desde lo profundo de mi alma ofrezco esta investigación, a mi madre por su sacrificio, pujanza, trabajo y entrega a sus hijos, además de haber sembrado en mi persona, amor, humanidad y respeto. A mis amados hijos que son la razón e inspiración de mi vida para seguir adelante con mis objetivos.

Angel Bustamante

AGRADECIMIENTO

Para todos los docentes de la “Universidad Señor de Sipán” por su invaluable enseñanza y permanente disposición ofrecido durante mis estudios académicos, a la Dra. Janet Cubas Carranza y a la Mg. Karla Rojas Jiménez por compartir sus conocimientos y su permanente asesoramiento; a los amigos que, con su aporte colaboraron en el desarrollo del presente informe de investigación.

Angel Bustamante

RESUMEN

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”. Institución pública 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, el mismo que se desarrolló aplicando una de las técnicas más utilizadas el de la encuesta, mediante el instrumento de 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 procesados mediante el sistema estadístico SPSS, cuyos resultados se presentaron mediante 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 influencia positiva significativa de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras claves: Regímenes Laborales y Rendimiento Laboral

ABSTRACT

The research report sought through the general objective, "to determine the level of influence of labor regimes on the performance of workers in the Local Educational Management Unit No. 04 Lima - 2020". Public institution made up of a population of 217 administrative workers. The research was applied to a sample of 138 workers who are immersed in the framework of the D.L. 276 and 1057.

For the research, the non-experimental design, cross-sectional, correlational level and quantitative approach was used, the same that was developed by applying one of the most used techniques that of the survey, through the questionnaire instrument, which consisted of 12 and 13 questions respectively for each variable, which had the Likert scale as multiple-choice responses, allowing information to be obtained about the variables: labor regimes and worker performance, through the evaluation of their different dimensions, which were processed through the SPSS statistical system whose results were presented by means of tables, figures and textually.

According to the results obtained, where it is reflected through the interpretation of the Pearson correlation coefficient that was 0.904, very close to 1 and with a bilateral significance of 0.000, as well as a reliability through Cronbach's alpha of 0.702 for the Labor Regimes variable and 0,840 for the Yield variable. It was concluded that: there is a significant positive influence of labor regimes on the performance of workers - Local Educational Management Unit N ° 04 of Lima - 2020, therefore, the null hypothesis was rejected, and the research hypothesis was accepted.

Keywords: Labor Regimes and Labor Performance

Índice

1	INTRODUCCIÓN.....	12
1.1	Realidad Problemática	12
1.2	Trabajos Previos	15
1.3	Teorías Relacionadas al Tema.....	23
1.4	Formulación del Problema.....	44
1.5	Justificación e Importancia del Estudio.....	45
1.6	Hipótesis	46
1.7	Objetivos.....	46
1.7.1	Objetivo general.....	46
1.7.2	Objetivos Específicos.....	47
2	MATERIAL Y MÉTODO.....	48
2.1	Tipo y Diseño de Investigación.....	48
2.2	Población y muestra.....	50
2.3	Variables, Operacionalización.....	52
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	55
2.5	Procedimiento de análisis de datos	56
2.6	Criterios éticos.....	59
2.7	Criterios de Rigor Científico.....	59
3	RESULTADOS	61
3.1	Tabla y Figuras.....	61

3.2	Discusión de Resultados	82
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
	REFERENCIAS	91
	ANEXOS	96

Índice de Tablas

Tabla1 Operacionalización de las variables	54
Tabla2 Rangos de baremos de la variable regímenes laborales	58
Tabla3 Rangos de baremos de la variable rendimiento de los trabajadores	58
Tabla4 Alfa de Cronbach de las variables	61
Tabla5 Tabla de resultados de frecuencias de la variable Regímenes Laborales a nivel general	62
Tabla6 Tabla de resultados de frecuencias de la variable Rendimiento de los Trabajadores a nivel general	63
Tabla7 Tabla de correlación de las variables regímenes laborales y rendimiento de los trabajadores a nivel general	64
Tabla8 Tabla de Correlación de las Dimensiones de la Variable Regímenes Laborales y la Variable Rendimiento de los Trabajadores a nivel general	65
Tabla9 Tabla de resultados frecuencias Régimen Laboral 276	66
Tabla10 Tabla de resultados por dimensiones del régimen 276	67
Tabla11 Tabla de resultados de frecuencia variable rendimiento de los trabajadores régimen 276	69
Tabla12 Tabla de resultados de frecuencia dimensión determinantes directos del régimen 276	70
Tabla13 Tabla de resultados de frecuencia dimensión determinantes indirectos del régimen 276	71

Tabla14 <i>Tabla de correlación: régimen 276 y rendimiento de los trabajadores.....</i>	72
Tabla15 <i>Tabla de correlación de las dimensiones del régimen 276 y la variable rendimiento de los trabajadores.....</i>	73
Tabla16 <i>Tabla de resultados de frecuencias régimen 1057</i>	74
Tabla17 <i>Tabla de resultados por dimensiones del régimen 1057.....</i>	75
Tabla18 <i>Tabla de resultados de frecuencias de la variable Rendimiento de los trabajadores del régimen 1057</i>	77
Tabla19 <i>Tabla de frecuencia de la dimensión determinantes directos del régimen 1057.....</i>	78
Tabla20 <i>Tabla de frecuencia de la dimensión determinantes indirectos, régimen 1057.....</i>	79
Tabla21 <i>Correlación: Régimen 1057 y Rendimiento de los trabajadores ..</i>	80
Tabla22 <i>Correlación entre las dimensiones del régimen 1057 y la variable rendimiento de los trabajadores</i>	81

Índice de Figuras

Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable Regímenes Laborales a nivel general.....	62
Figura 2. Histograma de Frecuencias Rendimiento de los Trabajadores. .	63
Figura 3. Histograma de frecuencias del Régimen laboral 276.	66
Figura 4. Histograma de resultados por dimensiones de la variable régimen 276.....	67
Figura 5. Histograma de frecuencias rendimiento de los trabajadores del régimen 276.	69
Figura 6. Histograma de frecuencias Determinantes directos del régimen 276.....	70
Figura 7. Histograma de frecuencias Determinantes indirectos del régimen 276.....	71
Figura 8. Histograma de frecuencias Régimen 1075.	74
Figura 9. Histograma de resultados por dimensiones del régimen 1057. .	75
Figura 10. Histograma de frecuencias variable Rendimiento de los trabajadores del régimen 1057.....	77
Figura 11 Histograma de frecuencias dimensión Determinantes directos del régimen 1057.	78
Figura 12. Histograma de frecuencias Determinantes indirectos, régimen 1057.....	79

1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamenta en el tema: Los regímenes laborales y su influencia en el rendimiento de los trabajadores que se encuentran sumidos en el D.L. N° 276 y 1057 en la “Unidad de Gestión Educativa local N° 04 de Lima”, organización que ofrece servicios administrativos vinculados a la Educación en la ciudad de Lima, de acuerdo a este contexto la investigación mediante su objetivo general busca determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores de la institución pública, el cual se puede medir mediante el nivel de correlación que existe entre las variables.

Cabe señalar que la investigación se desarrolló de acuerdo con los lineamientos que se especifican en la guía de productos acreditables y reglamentos aprobados por la Universidad Señor de Sipán.

1.1 Realidad Problemática

En una organización el rendimiento laboral es uno de los principales temas de envergadura que persistentemente es elemento de discusión, con el objetivo de poder establecer mejoras en las empresas de gestión privada y pública tanto en el ámbito nacional como internacional, por ende, para ello las organizaciones deben identificar las causas que generan deficiencias en el rendimiento laboral, mediante la utilización de análisis de teorías concernientes al talento humano, tecnologías innovadoras, motivación, organización, comunicación asertiva, estímulos e incentivos, remuneración, perfeccionamiento y/o unificación de los diferentes regímenes laborales, etc.

Las Instituciones públicas en la región de América Latina son unos de los principales ejes generadores de trabajo esencialmente en los sectores de educación, salud, fuerzas policiales y armadas, con diferentes características lo que conlleva a una diversificación de regímenes laborales generalmente

implementados políticamente y que de alguna manera podrían influir en el contexto del rendimiento laboral.

Para el Banco Mundial (BM, 2018), en su comunicado de prensa del 25 de setiembre manifiesta:

“Los temas vinculados a políticas laborales, tributarias y sociales tienen que actualizarse de acuerdo con el contexto de nuestros tiempos, para poder abordar la progresiva diferencia en Europa y Asia central que se visualiza en los distintos grupos laborales y ayudar a los trabajadores a afrontar la incertidumbre que muchas veces se presenta en el contexto laboral”.

Según lo enunciado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, (OCDE, 2015):

“Debido a que existe inconsistencia de los regímenes que reglamentan el empleo público en la gran proporción de los países latinoamericanos lo cual ha causado la creación de un nuevo régimen llamado del Servicio Civil. Por ejemplo, en Costa Rica el régimen del servicio civil fue un éxito al aplicarse en las entidades del Poder Ejecutivo nacional, sin embargo, la mayoría de las instituciones públicas tiene su propia legislación laboral que los regula, lo que ocasiona una diferencia notoria entre las instituciones. Además, los nuevos regímenes realizados para los trabajadores temporales permiten evitar la contratación en base a méritos”. (pp.32, 53)

En la actualidad en el sector público en el Perú se evidencian 15 regímenes laborales, una diversidad realmente considerable, sin embargo, se observa que los trabajadores públicos se encuentran en su mayoría en los regímenes generales D.L. N° 276, 1057 y 728 en un 56%, esta variedad ocasiona que existan diferencias de beneficios y derechos, como remuneración, incentivos y estímulos entre los servidores públicos de la misma institución a nivel local, regional y de gobierno central, lo que podría ocasionar algún tipo de influencia ya

sea positiva o negativa en muchos aspectos y propiamente en el crecimiento y potencialización del rendimiento laboral.

Ante esto el Gobierno del Perú en el año del 2013 promulgo la ley del Servicio Civil N° 30057, con el ánimo de contrarrestar estas diferencias existentes y con el fin de instaurar un régimen único y exclusivo para los servidores de los entes públicos, así como, para los trabajadores que se encuentren en la situación de encargados y prestación de servicios. Sin embargo, actualmente la materialización de la ley solo ha alcanzado a un mínimo de instituciones del sector estatal con la cobertura de plazas de Gerentes Públicos.

Al respecto Alva y Garces (2018):

Manifiesta en su artículo, “Solo buenas intenciones de un gobierno” de la ley 30057 del servicio civil, concluyendo, que el gobierno tiene todas las intenciones de promover un régimen laboral estandarizado para todos los trabajadores del Estado, aplicando la homogenización fundamentalmente de los tres regímenes laborales que ocupan la gran parte del sistema público, los cuales son D.L. 276 de la carrera administrativa, D.L. 1057 contratación de administración de servicios y el D.L. 728 régimen privado, también incorpora a los demás regímenes especiales los que son doce.

Según la Autoridad Autónoma del Servicio Civil – Servir PCM (2012)

“Actualmente en las instituciones públicas del Estado se observan quince regímenes laborales, nombrados como generales y especiales que han ocasionado desorganización en la administración pública, debido a que, cada régimen laboral tiene diferentes características que implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. El gran porcentaje de los servidores públicos se encuentran inmersos en las leyes del D.L. 276, 728 y 1057” (p. iv).

Por otro lado, en su edición del 29 de mayo 2019 la Agencia Peruana de noticias Andina (ANDINA, 2019) manifiesta:

“En el Perú la cantidad de servidores civiles es de 1 millón 422 mil, los cuales se encuentran distribuidos en los diferentes entes públicos, los del gobierno nacional con un 45%, los gobiernos regionales con el 42% y los gobiernos locales con el 13%, además, enfatiza que de cada 10 servidores 4 pertenecen al régimen especial y del régimen general de cada 10 servidores 3 pertenecen al régimen 276 y 3 al 1057, todo esto de acuerdo con lo informado por Servir al conmemorarse el día del servidor público”.

En concordancia a la realidad de diferentes leyes laborales en las que se tiene sumida a las instituciones públicas del país, ha desencadenado que el ente materia de estudio ligado al sector educación se encuentre dentro de este contexto debido a que se reflejan los regímenes laborales como el D. L. N° 276 y el D. L. N° 1057 las cuales muestran diferentes características remunerativas, incentivos, beneficios, prestaciones etc., los cuales podrían estar ocasionando o influyendo en el rendimiento de los trabajadores públicos.

Ante lo mencionado, el sector público debe articular acciones para que se afinen objetivos mediante estrategias que conlleven a una mejora de gestión de rendimiento, donde sin duda, el elemento primordial es el trabajador.

En concordancia sobre la realidad problemática que acontece en el sector público y por ende al tema de investigación se investigó el problema ¿Cuál es el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima - 2020?

1.2 Trabajos Previos

Los antecedentes de estudio aportan en teorías y experiencias de investigaciones realizadas que se vinculan en el desarrollo de nuestra investigación el cual es de tipo correlacional, porque busca determinar el grado de influencia de una variable en la otra, bajo esta premisa se ha tomado en consideración los siguientes antecedentes de estudio:

Nivel Internacional

Aguilar y Ortiz (2016) en su investigación “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”. Universidad del Milagro, Ecuador. Investigación que tuvo conformada por el objeto de estudio general, de 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.

Para Zans (2017) Nicaragua, investigación “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa”. Fue desarrollada para describir el estado situacional del clima organizacional e identificar el desempeño laboral en dicha entidad pública, considerando a 88 y 59 trabajadores de población y muestra respectivamente, mediante el manejo de la técnica de encuesta de tipo cuestionario, sometiendo la investigación a un enfoque cuantitativo con algunos aportes de tipo cualitativo descriptivo, obteniendo como resultados que el clima organizacional es óptimo, por otro lado se asevera que el desempeño laboral es bajo.

Camargo (2016) en su artículo desarrollado en el “XXI congreso internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD”, titulada “De la evaluación a la gestión del rendimiento avances y perspectivas”. Donde expresa enfáticamente que la evaluación del desempeño y la contribución de los resultados en las entidades públicas de parte de los servidores públicos es un tema importante para los que estudian este fenómeno, ella identifica dos aspectos mediante la implementación de preguntas ¿para qué evaluar el desempeño de los servidores? y ¿para qué gestionar su rendimiento? a

la vez responde que la evaluación de desempeño evidencia en que aportan los trabajadores e identifican las características que se puede mejorar como los conocimientos, capacidades y habilidades. Una vez identificado que debemos mejorar, se debe aplicar planes para gestionar el rendimiento laboral. Concluye que tener un adecuado sistema en materia de gestión de rendimiento puede lograr el desarrollo de las entidades públicas efectivas y unidas con los servidores y estos a su vez con los usuarios llegando así a un beneficio colectivo.

Para Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Franssati (2019) Panamá, en su investigación titulada “Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá”, Universidad Latina. Con el objetivo de identificar qué elementos influyen en las variables de investigación mencionadas en el título, para lo cual utilizo el método no experimental, transversal, cuantitativo, mediante encuestas con indicadores de motivación desarrolladas en instituciones del sector público aplicadas a entidades como, la caja de seguridad social, corte suprema de justicia entre otros a una muestra de 80 trabajadores, los resultados identificaron aspectos que se debe mejorar concordantes a la motivación tales como buena remuneración, recompensas, trabajo en equipo, que de no ser tomados en consideración corto plazo afectarían el rendimiento laboral.

Para Barzola I, Barzola V y Flores W (2017) Ecuador, en su investigación titulado “Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector Público en el ecuador”, Universidad de Guayaquil. Aplicada mediante una muestra de 100 trabajadores, con el objetivo de describir los factores de la variable independiente en la dependiente, para tal efecto utilizo un diseño no experimental, transversal, cuantitativo, la técnica seleccionada fue la encuesta, instrumento cuestionario. En conclusión, al analizar los resultados se determinó que los factores que más influyen son la falta de interés laboral y mejoras remunerativas.

Nivel Nacional

Coronado y Ramírez (2019) en su tesis “Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín ciudad de Tarapoto, año 2017”. Universidad Nacional de la región San Martín, Perú. Con el objetivo de determinar la influencia en la eficiencia de las funciones, aplicando un diseño de tipo correlacional, no experimental, transversal, aplicado a una muestra de 61 trabajadores, resultando que las modalidades de contratación que se desarrollan en la mencionada institución son regulares en 72%, el desarrollo de funciones es 61% como medio, por otro lado, respecto a la modalidad de contratación del D.L. 276 el resultado es de un 20% inadecuada, 52% regular y 28% adecuada, en el régimen 1057 es 13% inadecuada, 67% regular y 20% adecuada. En conclusión, la investigación determinó que, si existe relación la relación de las variables, ya que se observa una correlación de Pearson de 0,392 y significancia bilateral de 0,002, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

Para Rodríguez (2019) en la tesis “Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la universidad nacional de Trujillo, sede central 2017”. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Buscando determinar la incidencia de los regímenes laborales en el desempeño laboral, implicando un diseño de tipo correlacional, no experimental, transversal, cuantitativo, a una muestra de 127 servidores, donde se obtuvo que el 65% las remuneraciones de los diferentes regímenes laborales son equitativas, en la dimensión beneficios laborales resulta que el 72.5% como de acuerdo y muy de acuerdo y el 27.5% en desacuerdo, por otro lado, en un 81.9% que la formación profesional no incide en la calidad de servicio. Se concluyó la no existencia de relación entre las variables que se investigaron.

Carbajal (2018) en la tesis “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017”. Universidad particular César Vallejo, Lima. Mediante el objetivo de determinar la relación existente entre las variables que se investigan, utilizando un

enfoque no experimental, transversal, cuantitativo, aplicada a 42 colaboradores de los regímenes laborales del D. L. 276 y 1057. Concluyendo que, existe una relación entre las variables en forma directa con el 76.3%, demostrando que la institución se encuentra cumpliendo los objetivos trazados, por otro lado, el régimen laboral 276 y la variable desempeño laboral tiene una relación de 64.4%, por otra parte, el régimen laboral 1057 obtuvo el 82.4% en relación con la variable desempeño laboral, finalizando que en la institución los resultados demuestran un desempeño laboral del 86.62% es decir alto.

Para Toranzo (2018) trabajo de investigación titulado “El servicio civil y su problemática en los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao, 2016”. Universidad las Américas. Tuvo como principal objetivo determinar como la ley del servicio civil puede influir en los servidores del decreto legislativo N° 276, el desarrollo de la investigación tiene un enfoque descriptivo de la situación que atraviesan los trabajadores inmersos en esta ley, como a la vez del estudio teórico en las que se encuentran las variables de investigación. En sus conclusiones el autor expresa que mediante la reforma del servicio civil que contempla el reordenamiento que necesita las entidades públicas para brindar un buen servicio aplicando un modelo en base a la meritocracia para los servidores del sector público.

Para Quiroz (2018) en la investigación “El rendimiento laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Cochorco, Provincia de Sánchez Carrión y su incidencia en la aplicación de la Ley N° 30057 ley servir del año 2016”, de la Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú. La investigación tubo como principal objetivo de establecer de qué manera la aplicabilidad de la ley Servir incide en el rendimiento de los servidores públicos de dicha entidad, aplicando un tipo de diseño no experimental, transeccional, cuantitativo, aplicando una encuesta mediante el cuestionario a una población y muestra de 44 servidores. El autor concluye que de acuerdo con los resultados obtenidos que la aplicación de la ley Servir incide en el rendimiento de los servidores en forma positiva pues, mediante un ordenamiento meritocrático mejoraría sustancialmente los niveles de eficacia y eficiencia.

Nivel Local

Ccaulla (2018) en su tesis “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Mediante el objetivo de determinar la relación de las variables. Mediante la aplicación de un método compuesto por un diseño no experimental, transversal, correlacional y cuantitativo, utilizando la aplicabilidad de la técnica encuesta, aplicada a una población compuesta por 110 trabajadores en la modalidad CAS y 86 trabajadores administrativos como muestra, la confiabilidad por el coeficiente de Cronbach fue de 8,29 para remuneración salarial y 8,36 para desempeño laboral, por último, se concluyó por medio del coeficiente Spearman de ,507 demostrando la existencia de una relación positiva media de la remuneración con el desempeño laboral, por otro lado, se observa que el 37.2% como valor medio, el 41.9% baja y el 20.9% alto, el nivel de significancia fue de ,0014, por último se observa que existe una relación positiva media entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de ,0482 y significancia de ,011.

Serrano (2016) investigación “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”. Universidad UNMSM, Lima, Perú. El investigador tuvo como objetivo principal determinar cuáles son los factores de la motivación que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios CAS. La metodología escogida fue de un enfoque descriptivo correlacional, deductivo, cuantitativo, no experimental y transversal, a una muestra de 104 participantes. Se concluyó que, los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos si influyen en el rendimiento del personal CAS con un nivel de correlación significativa de 0,05.

Orozco (2019) en su tesis “Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de Biblioteca Nacional del Perú - 2018”. Casa de estudio Universidad Tecnológica del Perú, Lima. El objetivo fue determinar la influencia de los regímenes laborales en la satisfacción laboral de

los trabajadores, aplicando un diseño no experimental, descriptivo, explicativo, causal, cuantitativo, teniendo como muestra a 163 trabajadores, 90 del D. L. 276 y 73 del D. L. 1057, las estadísticas emitieron que los trabajadores del D.L. 276 y 1057 declaran que no existe equidad salarial en un 43% y 28%, con respecto a las prestaciones recibidas el 40% y 38% no se satisface respectivamente. Concluyendo que existe influencia de los regímenes laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores con el 95% de confiabilidad y ,05 de significación, además manifiesta que la variedad de regímenes afecta negativamente el nivel de satisfacción laboral por la diferencia salarial que acontece, por último, los beneficios laborales, sociales y salariales si influyen negativamente en la satisfacción de los servidores.

Medina (2017) "La gestión de la remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016". Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Aplicando un método hipotético deductivo, correlacional, cuantitativo, administrado a una población de 200 y muestra de 132 trabajadores, con un Alfa de Cronbach fue de 0,915 y 0,958 es decir un buen nivel de confiabilidad, en la remuneración básica se observó un nivel medio el 81,1% seguido por un bajo de 18,9% y en incentivo salarial un nivel alto 62,1%, medio de 27,3%, bajo 10,6% y el coeficiente de Spearman de ,323**, Significación Bilateral: ,000; en el factor prestaciones se observó que el 89,4% es alto, y bajo de 10,6%, Rho de Spearman de ,314** significación bilateral de ,000. Concluyendo que, existe vinculación de significación de bajo nivel, demostrando que los servidores no lo consideran como un factor determinante.

Cepeda (2017) "Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Perdida de Dominio - 2017". Casa de estudios Universidad Cesar Vallejo, Lima. Mediante el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables materia de investigación, administrando un enfoque de nivel correlacional, no experimental, de corte transversal, aplicado a una muestra de 123 servidores, el alfa de Cronbach obtenido fue de ,875 para la variable regímenes laborales y de ,840 para la variable dependiente desempeño laboral, por otro lado el nivel del

índice de significación fue de 0,000 menor a 0,05, el nivel del desempeño laboral de régimen 276 bajo con el 9,8%, medio 25,2% y alto con 65,0% y del régimen 1057 como bajo de 9,8%, medio de 22,0% y alto en 68,3%. Concluyendo que, existe un nivel de relación alta y de significación positiva entre los regímenes laborales 728 y 1057 con el desempeño laboral.

Campos (2018) investigación “Factores motivacionales el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima - 2017”. Universidad Cesar Vallejo, Lima. El objetivo busco determinar la relación que existe entre las variables del tema, para ello se utilizó el método hipoteco deductivo bajo una investigación de diseño no experimental, correlacional, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, aplicado a una población y muestra de 40 profesionales. Concluyendo que, existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en el desempeño laboral de las enfermeras con un nivel de influencia significancia de 0.05.

Ruiz (2019) investigación titulada “Los regímenes Laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017”. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Con el objetivo de determinar la relación significativa entre las variables en consideración, administrando el método hipotético deductivo, cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental, transversal, inducido a una población y muestra de 216 trabajadores, las estadísticas respondieron que el régimen laboral de la carrera administrativa, buena con 41,5%, muy buena 14,6% y mala en 43,9% por otra parte, el régimen CAS es buena con 87,8% y muy buena con 9,8% mala en 2,4%. Por consiguiente, se concluyó mediante el coeficiente de Pearson de ,592 lo que significa un grado de relación moderada de los regímenes laborales con el desempeño laboral de los trabajadores, con respecto al régimen 276 fue de ,430 y el régimen 1057 de ,581 indicando una relación positiva y de correlación moderada en ambos regímenes.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Bases Teóricas de la Variable Regímenes Laborales

1.3.1.1 Definición de Régimen Laboral.

El régimen laboral viene hacer un agregado de acciones, características, regulaciones y procesos de las funciones y/o actividades de los trabajadores.

Para R y S Consulting escuela de gobierno y gestión pública, define al régimen laboral como “Un conjunto de funciones y actividades de estamentos públicos que realizan los trabajadores inmersos en ellas”.

Según Espinal (2000) manifiesta que, “Deben comprenderse a los regímenes laborales como parte de un proceso reglamentado, la situación jurídica entre una persona natural y otra natural o con una jurídica, los cuales se encuentran están ajustados por una serie de pautas legales donde se revelan las diferentes características de derechos, deberes, obligaciones y beneficios que se otorgan de acuerdo con el régimen laboral con el cual se firmó la transacción” (p.9).

Para Servir (2016) en su guía titulada “la Administración de Recursos Humanos en el sector público” manifiesta que:

“La palabra Administración etimológicamente significa ir a servir. Por consiguiente, la Administración pública está constituida por estamentos que cumplen la finalidad de servir y gestionar en forma permanente la relación del Estado con la ciudadanía” (p.11).

1.3.1.2 Regímenes Laborales en el Perú.

Existe una diversidad de regímenes laborales con diferentes particularidades que se encuentran dentro del marco de cada una de las leyes que regulan dichos regímenes, lo que ha conllevado a un desorden 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 generan un desorden 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” (p. iv).

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, manifiesta:

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° 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° 728, 1057 y sus normas complementarias, se advierte que estos no contemplan alguna disposición similar interpuesta en el artículo 6 del D. L. N° 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° 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.

(p.6)

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° 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”.

1.3.1.3 Regímenes Laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04

Ante toda esta realidad de variedades de regímenes laborales existentes en las instituciones públicas, en la institución pública lugar de investigación existen dos regímenes laborales en las que se encuentran los trabajadores, los cuales son:

D.L. 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. En este régimen se encuentra inmersos los trabajadores de la institución pública materia de estudio desde su creación en 1986, actualmente cuenta con 67 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados.

D.L. 1057, CAS Régimen especial de contratación administrativa de servicios. En este régimen exclusivamente de contratación laboral se encuentra inmerso la gran parte de los trabajadores de la institución pública materia de

estudio desde el año 2008, actualmente cuenta con 150 trabajadores administrativos contratados.

1.3.1.4 D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones

Fue promulgada en 1984, reglamentada con el D. S. N° 005-90-PCM., y modificada por D.U. N° 038-2019 que establece reglas sobre los ingresos remunerativos correspondientes a los servidores del sector público que se encuentran inmersos en esta ley, donde se precisan conceptos como el Monto Único Consolidado MUC, el beneficio extraordinario transitorio BET, los ingresos por condiciones especiales y por situaciones específicas.

Además, la ley describe los principios, normas y procedimientos que reglamentan para su ingreso, así como los derechos y deberes que se le ofrece a los servidores públicos que se encuentran en calidad de nombrados. Así mismo, tiene por objeto incorporar a personal calificado, garantizar su permanencia, incentivar su desarrollo, ubicación de acuerdo con su calificación y merito en mejora del servicio público.

Por otra parte, manifiesta que los servidores públicos se encuentran prestando servicio a la Nación, por consiguiente, deben:

Efectuar el servicio público buscando el desarrollo del país.

Suprimir el interés personal al interés común a los deberes del servicio.

Establecer un grupo calificado y de superación.

Realizar las funciones con principios de honestidad, eficiencia y vocación de servicio.

Llevar con dignidad el desempeño del cargo asignado.

1.3.1.5 Descripción de las Principales Características del D.L. N° 276

Entre sus principales características del decreto legislativo N° 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.

Subsidio 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.

1.3.1.6 D.L. 1057, CAS Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios

Este régimen fue creado mediante el D.L. 1057 el 27 de junio del 2008 y modificado el 12 de abril del 2012 mediante ley 29849.

La ley regula la contratación administrativa de servicios con el objetivo de garantizar los principios basados en méritos, capacidades, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública. Esta ley es aplicable en todas las entidades públicas que se encuentran bajo el D. L. 276, 728 y de los regímenes de carreras especiales, exceptuando a las empresas públicas. Además, señala que bajo ninguna forma se encuentra sujeta a alguna característica que regulan las leyes mencionadas ya que es de carácter estrictamente transitorio.

Al respecto Servir (2017). En el informe de la gerencia de políticas de gestión del servicio civil manifiesta:

Que la creación del régimen de contratación administrativa de servicios se creó para dar solución a la problemática del incremento de la contratación de servicios no personales - SNP, modalidad instituida debido a las restricciones presupuestales de ese entonces, con el objetivo de racionalizar costos laborales y acceder a un sistema de contratación más flexible. El régimen 1057 es una modalidad transitoria de contratación, no se encuentra sujeta a las leyes de la carrera administrativa, de la actividad privada o de regímenes especiales, sin embargo, es aplicable a todas las entidades públicas de los regímenes antes mencionados a excepción de empresas y proyectos públicos. (p.3)

1.3.1.7 Descripción de las Principales Características del D.L. N° 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 truncas.

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.

1.3.1.8 Dimensiones de la variable Regímenes Laborales

Tomando en consideración las principales características ya descritas en el D. L N° 276 y el D.L. N° 1057, para la investigación de la variable Regímenes Laborales abordaremos las siguientes dimensiones:

Remuneración

Condición laboral

Prestaciones

Incentivos salariales

Perfil académico

Remuneración, viene hacer el dinero que percibe el trabajador en retribución a su trabajo en condiciones normales, para:

El D.L. N° 276 tiene un sistema único remunerativo regulado por ley que es menor a lo percibido por el D.L.N ° 1057.

El D.L. N° 1057 tiene un sistema remunerativo abierto regulado por la entidad contratante que es mayor al D.L.N ° 276.

Condición laboral, viene hacer el tipo de condición laboral en la que se encuentra el trabajador, que puede ser nombrado o contrato, para:

El D.L. N° 276 la duración del contrato rige por un año hasta el 31 de diciembre de cada año e incluso después de tres años de contratación pasa a la modalidad de nombrado previa evaluación de los requisitos que establece la ley.

El D.L. N° 1057 la duración del contrato lo determina la entidad contratante el cuál puede ser renovable.

Prestaciones, son beneficios que recibe el trabajador los cuales influirían en el desempeño de sus labores, para:

El D.L. N° 276 las prestaciones recibidas por vacaciones son por treinta días, acumulables hasta por dos años, el pago de vacaciones trucas proporcional a su remuneración permanente, la contribución a la compensación de tiempos de servicio y el seguro de salud.

El D.L. N° 1057 las prestaciones recibidas por vacaciones son por treinta días, acumulables hasta por dos años, el pago de vacaciones trucas es una remuneración, la contribución a la compensación de tiempo de servicios y el seguro de salud.

Incentivos salariales, son los beneficios otorgados por la entidad a sus trabajadores de acuerdo con la ley o por negociación colectiva, para:

El D.L. N° 276 los incentivos recibidos son el comité del fondo de asistencia y estímulo de los trabajadores en adelante Cafae, bonificación de escolaridad, así

como aguinaldos por fiestas patrias y navidad, importes que se determinan mediante la ley de presupuesto de cada año.

El D.L. N° 1057 los incentivos recibidos son aguinaldos en fiestas patrias y navidad, importes se determinan mediante la ley de presupuesto de cada año.

Perfil académico, viene hacer el grado de instrucción que tiene una persona para el desarrollo de actividades laborales en una entidad, para:

El D.L. N° 276 el perfil académico requerido está determinado por la misma ley y directivas emanadas por ministerio de Educación donde se especifica el grado de instrucción.

El D.L. N° 1057 el perfil académico requerido está determinado por la entidad contratante donde se especifica el grado de instrucción.

1.3.2 Bases teóricas de la variable rendimiento de los trabajadores

1.3.2.1 Definición de rendimiento laboral

En tiempos de globalización las organizaciones tienden hacer más competitivas para poder brindar mejores productos y servicios por ello es perceptible escuchar los términos rendimiento y desempeño laboral. En términos sencillos el rendimiento laboral es el producto o servicio final del trabajo que realiza de manera singular o colectiva los trabajadores. por otro lado, el desempeño laboral está vinculado a la forma como el o los trabajadores cumplen sus funciones o tareas que deben realizar.

Motowidlo (2003) menciona que:

“Conceptualiza el rendimiento laboral como aquel valor total que la organización recibe de las actividades que un trabajador realiza en un periodo determinado. Este valor puede ser positivo o negativo de acuerdo con un buen o mal rendimiento del empleado, contribuyendo a la consecución de la eficiencia de su organización” (p. 86).

Waldman (1994) manifiesta que:

“Las organizaciones emiten conclusiones de la eficacia de los trabajadores basados en los resultados o volúmenes. En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los volúmenes producidos. Por consiguiente, se podría manifestar que el rendimiento se mide cuantificando lo que el empleado a producido y su evaluación es asignando un valor o medida cuantificada del rendimiento” (p. 89).

Para Campbell, McCloy y Saer (1993):

“Sostienen que la eficiencia de un individuo se encuentra en función a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una visión histórica, la conducta del individuo es considerada una de las causas para mejorar los niveles de producción en una organización, por la tanto se considera a la conducta como una de las herramientas para evaluar la eficacia del rendimiento” (p. 122).

1.3.2.2 Teorías del Rendimiento Laboral.

Es indudable que existen factores que inciden directamente en el rendimiento laboral del individuo, como la: comunicación asertiva, liderazgo, clima laboral, recursos, problemas personales, motivación, ambiente físico, eficiencia, eficacia, recompensas, incentivos, perfiles, capacidades, aptitud, actitud, entre otros, todos estos factores están correlacionadas con teorías expuestas por una gama de autores como Campbell, Chiavenato, Maslow. Vroom, Lawer y Herzberg.

De acuerdo con el desarrollo de la investigación observamos que el rendimiento laboral está directamente ligado a una diversidad de factores que involucra al ser humano, por ello a continuación mencionaremos las principales teorías.

Chiavenato (2009) habla de la motivación humana como uno de los primordiales factores que se involucra con el rendimiento y desempeño laboral en una organización y resume las principales teorías relacionadas a la motivación (pp.241-258), de la siguiente manera:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. El autor manifiesta que a medida en que el individuo va satisfaciendo básicamente sus necesidades, otras más elevadas van ocupando el predominio de esta necesidad, lo que se convierte en una pirámide de necesidades que indudablemente influyen en el comportamiento o conducta del humano, clasificándolas en:

Necesidades fisiológicas. Denominadas también necesidades biológicas o básicas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. Cuando algunas de estas no son satisfechas domina el direccionamiento del comportamiento humano, su principal característica es la premura.

Necesidades de seguridad. Este segundo nivel de necesidades se refleja o presentan cuando las necesidades fisiológicas se satisfacen, ocasionan que la persona busque la protección, seguridad de trabajo, salud, alimentación, ingresos, recursos entre otros.

Necesidades sociales. De la misma forma se presentan cuando las necesidades anteriormente mencionadas se satisfacen, están directamente relacionadas con el desarrollo de la convivencia del individuo en sociedad, se busca la participación y aceptación en acontecimientos o actividades que involucran la participación en sociedad que por otro lado también incluyen amor, afecto y amistad.

Necesidades de autoestima. También llamadas de reconocimiento, están vinculadas con la forma como se siente, como se ve y valora el individuo, los cuales brindaran la confianza y seguridad en sí mismo, como también la necesidad de reconocimiento y aprobación en la sociedad.

Necesidades de autorrealización. Son las más altas de alcanzar, se expresan mediante el impulso de querer realizar algo mediante los fuertes potenciales que tiene el individuo, mientras que las anteriores necesidades se pueden satisfacer mediante recompensas que llegan del exterior hacia la persona, las necesidades de autorrealización se satisfacen mediante

recompensas intrínsecas como desarrollo de potenciales, capacidades, habilidades, etc. (p.241)

Teoría del modelo situacional de motivación de Vroom. Esta teoría hace mención en forma exclusiva a la motivación para producir, de acuerdo con esto el autor manifiesta que se observa tres factores que influyen en la motivación para poder producir, los cuales son:

Los objetivos individuales. Viene hacer el deseo del individuo para obtener sus objetivos propuestos, como obtener un buen trabajo, buena recompensa, seguridad, reconocimiento y aceptación.

La relación entre la productividad y el logro de sus objetivos particulares que tiene el individuo. Si el individuo tiene como objetivo tener mayores recompensas a base de una mayor productividad para lograr sus objetivos individuales entonces producirá más.

La capacidad del individuo para influenciar en su nivel de productividad. Si el individuo se encuentra seguro que su capacidad influye positivamente en la producción estará motivado para seguir haciéndolo.

Debido a estos tres factores que influyen en la motivación Vroom, establece un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales que los tipifica como “medios” los que conllevan a un objetivo final llamado “fines”, además, manifiesta que el individuo conoce como puede influir su comportamiento para mediante la utilización alcanzar objetivos intermedios es decir, al producir más alcanzara objetivos finales que involucran recompensas, beneficios sociales, promociones, aceptación de grupo, los cuales están involucrados a sus objetivos individuales. (pp. 252-254)

Teoría de la expectativa de Lawler. Manifiesta que el dinero causa poca motivación debido al mal empleo que han hecho de él las organizaciones, y que el dinero además de motivar el desempeño puede hacerlo con el

compañerismo y la dedicación. Concluye que, el dinero para el individuo es un medio, no un fin que permite satisfacer las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, autorrealización, por otro lado, manifiesta que, si las personas piensan que existe relación directa entre las recompensas y el desempeño, el dinero sería un excelente motivador para una mejor productividad. (pp. 255-256)

Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Frederick Herzberg (1968), en su investigación titulada “Cómo motiva usted a sus trabajadores”, en esta reconocida obra habla de la teoría de dos factores o bifactorial las cuales son la intrínseca o motivación y extrínseca o higiene, estableciendo que los individuos se encuentran influenciados por dos factores, los cuales son:

La satisfacción, el cual viene hacer el resultado de la influencia directa de los factores intrínsecos o motivación, que ayudan a desarrollar, aumentar la satisfacción del individuo, pero también influyen con poco resultado sobre la insatisfacción.

La insatisfacción, se encuentran relacionados con los factores extrínsecos o higiene cuando estos son inadecuados o faltan van a cuásar insatisfacción, a la vez la presencia de estos factores tiene poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Por otra parte, Herzberg sostiene que la motivación del individuo tiene su origen en los llamados factores intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos o de motivación, se les denomina así porque provienen de la misma persona, ya que están directamente concatenados con las capacidades, responsabilidad, autorrealización, crecimiento y desarrollo personal. Estos factores son importantes en aprovecharlos debido a que se desenvuelven durante el ejercicio continuo de la propia actividad, funciones, tareas concernientes a la productiva, a la vez no dependen de influencia de motivación externa. Herzberg los clasifica de la siguiente manera:

Logros

Reconocimiento

Independencia laboral

Responsabilidad

Promoción

Los factores extrínsecos o higiene, estos factores no sirven para motivar al individuo sin embargo evitan que se encuentre insatisfecho con alguna condición laboral específica, se enfocan en el ambiente donde se realizan las tareas, actividades y las condiciones que lo rodean buscando evitar cualquier tipo de ansiedad que pueda causar el ambiente, además, dependen si o si de elementos externos al individuo.

Cabe señalar que cuando los factores se deterioran a un nivel inferior y no son aceptados por los individuos, entonces se producirá insatisfacción laboral. Cuando estos factores son aceptables por los individuos porque han sido satisfechos, no se producirá insatisfacción, pero tampoco una actitud positiva importante. (pp. 244-246)

Por otro lado, cabe mencionar que los factores extrínsecos o de higiene son igual de importantes, por ello cuando cualquiera de ellos mejora se visualiza sus resultados a corto plazo, los factores son:

Sueldos y beneficios.

Políticas de la Organización.

Relaciones con los compañeros.

Ambiente físico.

Supervisión laboral.

Estatus en la organización.

Seguridad laboral.

Crecimiento.

Madurez.

Consolidación.

En conclusión, Herzberg determino que los factores de higiene crean la insatisfacción con el espacio o lugar, debido a que es donde se desenvuelve en sus funciones el individuo, cuando estos son adecuados, convenientes, el individuo no estará insatisfecho, pero tampoco estará satisfecho. Sugiere que, para motivar a los individuos, hay que incidir mucho en los factores motivacionales.

Para el desarrollo de la investigación el investigador se inclina en la teoría de Campbell que a continuación se menciona:

Teoría del Rendimiento Organizacional de Campbell

Podemos mencionar que de la evaluación que hace Campbell desde la perspectiva organizacional, que el rendimiento laboral se refiere a los comportamientos de los trabajadores para conseguir resultados como productividad, eficiencia, eficacia etc. Bajo este contexto los modelos conductuales manifiestan que las conductas nos conducen a resultados, a su vez estos nos proporcionan el rendimiento, por ello, esta es la tendencia que actualmente manejan las organizaciones al momento de evaluar el rendimiento laboral.

Bajo este lineamiento las medidas del rendimiento que se implementen en una organización deben estar ligadas a sus objetivos, una medida no adecuada influirá muy poco en el rendimiento, en la obtención de los objetivos y por el contrario podría ser percibido por el trabajador como una medida tomada en su contra.

Campbell al estudiar el rendimiento laboral dictamina muchos factores que se encuentran directamente ligados al trabajador, para él, existen muchas causales de un deficiente rendimiento que no depende exclusivamente del trabajador como, por ejemplo:

Prácticas de la organización: los cuales están relacionados con mala comunicación, escasa formación o inducción al puesto, mala ubicación del trabajador, inadecuada atención a las necesidades primarias, sesgos laborales no claros.

Preocupaciones concernientes con el puesto: como funciones poco claras, fastidio o excesiva carga laboral, delimitada oportunidad de desarrollo, mala interrelación, poca capacidad en el puesto.

Dificultades personales: generalmente relacionados a contextos de inestabilidad emocional, familiar, económicos, entre otros.

Factores externos: relacionados a la existencia de problemas con los sindicatos, con la administración o liderazgo de la organización, valores éticos, etc.

Por otro lado, Campbell (1993) afirma que:

“aunque el rendimiento es conducta, no toda conducta es sinónimo de rendimiento, solo la conducta que trasciende para los objetivos organizacionales suele considerarse rendimiento” (p.86).

“la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento; desde una perspectiva histórica la conducta del trabajador ha sido considerado una de las causas de los niveles de una empresa, siendo este un elemento para evaluar la eficacia del rendimiento” (p.122).

“Las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, debido a que pueden existir muchas causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador directamente tales, como

prácticas organizativas, preocupaciones relacionadas con el puesto, problemas personales, factores externos” (p.145).

De la misma forma Campbell, presenta ocho categorías en su teoría del rendimiento organizacional:

Competencia de tarea específica del puesto: capacidad para desempeñar las tareas primordiales en el centro laboral y conductas que se presentan en el desarrollo de las tareas o actividades del puesto.

Competencia de tarea no específica del puesto: capacidad para realizar tareas que son significativas para la organización y que no son parte del puesto de trabajo.

Competencia en la comunicación escrita y oral: vienen hacer el nivel de comunicación, facilidad y recepción de la información para la ejecución de las tareas y objetivos.

Demostración de esfuerzo: es el nivel de esfuerzo y compromiso del trabajador para realizar las tareas y actividades en condiciones adversas.

Disciplina personal: buen comportamiento del trabajador, cumpliendo las normas internas de la organización.

Voluntad de facilitar el trabajo en equipo: grado de relaciones interpersonales, trabajo colaborativo y colectivo con los compañeros, aportando a brindar soluciones a problemáticas laborales.

Liderazgo: propuestas para el mejoramiento del rendimiento mediante la interacción personal, trato horizontal, sin discriminación, comunicación fluida, asesoramiento y recomendaciones en las tareas o funciones que realizan los trabajadores.

Gestión: son las conductas dirigidas a articular objetivos mediante el uso de diferentes herramientas para el mejoramiento, organización y contribución de resoluciones de problemáticas en la organización.

1.3.2.3 Factores del Rendimiento Laboral según Campbell

Para Campbell (1993) en el rendimiento laboral están vinculados los resultados obtenidos en la organización y las conductas de los trabajadores, estos pueden ser determinados a través de los elementos con los que está compuesto el rendimiento, por consiguiente, los determinantes para el rendimiento laboral los clasifica en:

Determinantes Directos

Determinantes Indirectos

Determinantes directos, los determinantes directos para Campbell vienen hacer las características que son única y exclusivamente del individuo e influyen directamente en su grado de rendimiento debido a las capacidades o aptitudes que presenta el individuo, estos determinantes son influenciados por otros factores como por ejemplo rasgos de personalidad, las aptitudes, valores, intereses, creencias, entre otros. Campbell clasifica a los determinantes directos en: conocimientos, destrezas y la motivación.

Determinantes Indirectos, Los determinantes indirectos van a influir el rendimiento del trabajador a través de los ya mencionados los determinantes directos internos y externos, entre los cuales se encuentran en primera instancia las capacidades, luego los rasgos de personalidad, valores, intereses y organizacionales.

1.3.3 Dimensiones de la Variable Rendimiento de los trabajadores

Para poder medir la variable rendimiento de los trabajadores se ha tomado como base los factores que determina Campbell (1993) en su teoría, el cual las agrupa de la siguiente manera:

Los Determinantes Directos, son aquellas características que se presentan de manera única y exclusiva en el individuo y que determinan su rendimiento laboral, los cuales están relacionados con los conocimientos, las habilidades y la motivación, que a continuación se detalla:

Conocimientos: Es la información que poseen las personas en relación con diversos temas, mediante los cuales tienen conocimientos de sus tareas, objetivos, autoconocimiento, manifestación de esfuerzo, disciplina personal, rendimiento positivo en el puesto.

Destrezas o habilidades: Es el nivel de dominio que posee una persona en el desenvolvimiento laboral en la ejecución de tareas relacionadas a su puesto, generalmente relacionadas a habilidades cognitivas, de autogestión, interpersonales, psicomotora física, comunicación, proporcionar el desempeño del equipo y de los compañeros, rendimiento de otras tareas no vinculadas a su puesto.

Motivación: viene hacer el Impulso que tiene el individuo para realizar una actividad determinada con la mejor predisposición, esfuerzo y persistencia.

Los Determinantes Indirectos, los factores de los determinantes indirectos influyen en el rendimiento laboral del individuo mediante los determinantes directos, estos son mencionados por Campbell como internos y externos.

Los determinantes indirectos internos son:

Capacidades o aptitudes: Potencial innato que posee un individuo para realizar tareas o actividades relacionadas a su puesto de trabajo.

Rasgos de Personalidad: Elementos conductuales de cada individuo referidos a su comportamiento consistente en diferentes contextos.

Actitudes: Conducta, predisposición de un individuo a valorar favorable o desfavorablemente las situaciones, sujetos u objetos de su entorno.

Valores: Conductas, normas o patrones practicados por los individuos que se presentan durante el desarrollo de las tareas que contribuyen a la mejora de la organización.

Intereses personales: Beneficios que desea obtener un individuo a través de su organización mediante la realización del buen desempeño de sus tareas.

Los determinantes indirectos externos al individuo son:

Organizacionales: Son una variedad de elementos que se tienen en una organización, como la disponibilidad de recursos logísticos, económicos, normativo, organización del trabajo, entre otros que influyen en el individuo. (p.145)

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020?

Problemas Específicos

¿Cuáles son las características de los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020?

¿Cuál es el nivel del rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020?

¿Cuáles son los factores que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima -2020?

1.5 Justificación e Importancia del Estudio

1.5.1 Justificación Práctica.

En el marco de la administración pública existen muchas variables que sin duda van mejorando debido a los esfuerzos que hacen los entes rectores en la modernización del aparato estatal, sin embargo, también existen falencias, diferencias etc. una de ellas es la variedad de regímenes laborales que existen en las instituciones públicas y que podrían influenciar en el rendimiento de los trabajadores.

Bajo este contexto, la investigación asume importancia, porque busca determinar de qué manera influye la variable independiente regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores, el cual proporcionará conocer cuáles son los factores que influyen en el rendimiento de los servidores, información relevante a considerar por los responsables de la organización que permitirá establecer planes de mejoras, solución y estrategias que ayuden en el desarrollo y la maximización del rendimiento, los cuales se verán reflejados en la mejora y el desarrollo de la calidad de servicio que proporciona este Ente Público.

1.5.2 Justificación teórica.

En la investigación de las variables en contexto es necesario tener en consideración teorías que han surtido mucho efecto desde su aplicación en diferentes organizaciones, una de las más manejadas y cuyos factores se utilizaron en la investigación es la teoría del rendimiento laboral de Campbell (1993), que expresa que el rendimiento se determina a través de los elementos que lo componen, consistentes en dos tipos determinantes directos e indirectos.

Los determinantes directos, los cuales presentan características singulares del individuo que influyen indirectamente en el rendimiento, los que se encuentran compuestos por conocimientos, motivación y habilidades.

Los determinantes Indirectos, como su nombre lo explican influyen en el rendimiento indirectamente mediante los determinantes directos, los que se

dividen en internos y externos. Los determinantes indirectos internos manifestados mediante los factores como capacidades, características de personalidad, actitudes, valores e intereses personales y los determinantes indirectos externos compuestos por factores ligados a temas organizacionales.

1.5.3 Justificación Metodológica.

Se realizó utilizando el método de la investigación científica, mediante la recopilación de información utilizando instrumentos reconocidos y confiables de recolección de datos, sistemas estadísticos los cuales fueron validados y por ende obtuvieron la debida confiabilidad, inclusive servirán como material de apoyo en otras investigaciones que se asemejen.

1.6 Hipótesis

Hipótesis de Investigación H1

Existe influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores – Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020.

Hipótesis Nula Ho

No existe influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores – Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020.

1.7 Objetivos

1.7.1 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.

1.7.2 Objetivos Específicos

Analizar los regímenes laborales del D. L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020.

Definir el nivel de rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020.

Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020.

2 MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación busca medir el nivel de influencia de una variable en otra, por consiguiente, se canalizó mediante el enfoque de nivel correlacional, pues, con el análisis de sus características se determinará la relación existente.

Enfoque: Cuantitativo

La presente investigación se realizó de acuerdo con el enfoque de tipo cuantitativo, mediante la recopilación de datos numéricos y procedimientos en el sistema estadístico que determinará el nivel de relación de las variables y la comprobación de la hipótesis.

De acuerdo con Hernández (2014) “el enfoque cuantitativo se concentra principalmente en los aspectos observables y susceptibles de los fenómenos. Es la modalidad que ha prevalecido en la investigación” (p.54).

Nivel: Correlacional

El nivel utilizado para la investigación fue correlacional, debido a que se busca establecer la posible existencia de relación entre las variables materia de investigación.

Carrasco (2013) “El estudio correlacional tienen la finalidad, de analizar y estudiar los hechos pertenecientes a la realidad de las variables” (p.73).

De acuerdo con Hernández (2010) “este tipo de estudio tiene por finalidad establecer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más variables” (p.81).

Diseño: No experimental

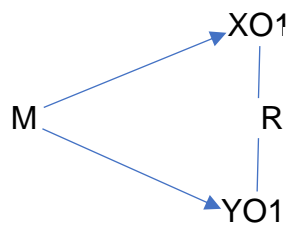
La investigación sigue el diseño no experimental debido a que el investigador no manipula, ni modifica las variables en estudio, de ninguna manera

se generan nuevas teorías, busca la explicación mediante las teorías expuestas, así como la utilización de técnicas y herramientas estadísticas, de esta manera se determinaran las conclusiones y recomendaciones que pueden considerarse en la solución del problema de estudio.

Al respecto Hernández (2010) manifiesta “que el diseño no experimental implica trabajos que se realizan sin ser manipuladas las variables, es decir, consiste en realizar experimentos en la cual no exista cambios premeditados sobre las variables independientes” (p.149).

Por otro lado, de acuerdo con Rodríguez (2005) “el estudio es aplicado para los problemas concretos, en circunstancias y características concretas. De forma que el trabajo se centre en una utilización inmediata” (p.23).

Dónde:



M muestra

XO1 regímenes laborales

R correlación

YO1 rendimiento de los trabajadores

Corte transversal o transeccional

La aplicación del diseño fue de corte transversal, ya que los datos se recolectaron en un periodo determinado con el objeto de medir la relación de las variables en el periodo 2020.

De acuerdo con Hernández (2014) respecto al corte transversal manifiesta que “son aquellos que recogen los datos en un determinado periodo” (p.154).

2.2 Población y muestra.

Población

En opinión de este autor la población viene a ser el conjunto de individuos con particularidades similares los cuales serán considerados como objetos de estudio en la investigación.

En el caso de la población de la institución pública en estudio la cantidad total es de 217 trabajadores administrativos durante el año 2020, sin embargo esta cantidad de trabajadores se encuentran inmersas en diferentes regímenes laborales como el D. L. 276 y el D.L 1057, por consiguiente, es necesario que se detalla la cantidad de colaboradores por régimen laboral y el nivel de porcentaje que tienen en la población total, los cuales se encuentran distribuidos de acuerdo al siguiente descripción:

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Personal Administrativo del D.L. 1057	150	69.13%
Personal Administrativo del D.L. 276	67	30.87%
Total, Población	217	100.00%

De acuerdo con Hernández (2014) declaro que la población “es aquel conglomerado de todos los casos que concuerdan con un número de aspectos para su estudio” (p.130).

Muestra

De acuerdo con la descripción de Hernández la muestra viene hacer una parte o porción que representa a la población materia de indagación. En la presente investigación se empleó la fórmula para obtener la muestra de la cantidad de trabajadores en los cuales se aplicará uno de los instrumentos de mayor confiabilidad como es el cuestionario para la recolección de datos,

considerando siempre la cantidad de trabajadores por régimen laboral de acuerdo con el porcentaje que labora en la institución.

Para la obtención de la muestra se consideró el 95% de confiabilidad y el 5% de un margen de error.

Según Hernández (2014) la muestra es un “subgrupo del total de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de una población para su posterior estudio” (p.173).

Fórmula para hallar la muestra:

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

$$N = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 217}{(0.05)^2(217 - 1) + (1.96)^2 0.5 * 0.5}$$

N = 138 individuos para realizar encuestas.

La muestra de la investigación será de 138 trabajadores administrativos distribuidos por los siguientes regímenes laborales de acuerdo con el universo de la población.

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Personal Administrativo del D.L. 1057	95	69.13%
Personal Administrativo del D.L. 276	43	30.87%
Total, muestra	138	100.00%

Criterios de inclusión

Como criterio de inclusión, se considerará a todos aquellos individuos que formaran parte de nuestro trabajo de investigación como son los trabajadores administrativos de los regímenes laborales 276 y 1057 pertenecientes a la institución.

Criterios de exclusión

Son aquellos individuos que no forman parte de nuestro estudio, como los especialistas pedagógicos debido a que pertenecen a diferente régimen laboral de la reforma magisterial 29944 y los trabajadores de locación de servicios comúnmente llamados terceros.

2.3 Variables, Operacionalización.

La operacionalización de las variables son procedimientos, actividades muy importantes y relevantes que permiten al investigador tener una mejor percepción en su conjunto de la existencia de correspondencia entre las variables, conceptos, problemas, objetivos, dimensiones, indicadores, técnicas, instrumentos y otros aspectos de la investigación.

Hernández (2014) declara que es el “Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p.120).

Definición conceptual

Sirve para precisar la conceptualización de las variables que se usan en una investigación de tal forma que pueda ser comprobada la hipótesis.

Variable 1 Regímenes laborales

Servir (2015) “el régimen laboral es un agregado de acciones, normas y procesos que regulan las funciones y/o actividades de los trabajadores públicos” (p.19).

Variable 2 Rendimiento de los Trabajadores

Campbell (1993) “Aunque el rendimiento es conducta, no toda la conducta es sinónimo de rendimiento, solo la conducta que es trascendente para los objetivos organizacionales puede considerarse rendimiento” (p.43).

Tabla1

Operacionalización de las variables

INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA – 2020

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas instrumentos	Escalas
Variable Independiente Regímenes Laborales	Servir (2015) “el régimen laboral es un agregado de acciones, normas y procesos que regulan las funciones y/o actividades de los trabajadores públicos” (p.19).	Regímenes laborales, se determinó a través de un cuestionario de 12 preguntas realizadas a los trabajadores de acuerdo con las dimensiones de la variable	Remuneración Condición laboral Prestaciones Incentivos salariales Perfil académico	Única de acuerdo con la ley Abierto de acuerdo con el contrato Estabilidad Contrato Vacaciones Pago de vacaciones truncas Cafae Escolaridad Aguinaldos Grado de Instrucción	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala de medida: tipo Likert 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Variable Dependiente Rendimiento de los trabajadores	Campbell (1993) “Aunque el rendimiento es conducta, no toda la conducta es sinónimo de rendimiento, solo la conducta que es trascendente para los objetivos organizacionales puede considerarse rendimiento” los divide en determinantes directos (características del individuo que inciden directamente en el rendimiento) y determinantes indirectos (influyen en el rendimiento del individuo a través de los determinantes directos) (p.43).	Rendimiento de los trabajadores, se determinó a través de sus dimensiones los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 13 preguntas realizadas a los trabajadores	Determinantes Directos Determinantes Indirectos	Conocimientos Destrezas o Habilidades Motivación Capacidades Rasgos de personalidad Actitudes Valores Intereses Organizacionales	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	

Fuente: Escuela de Administración, Universidad Señor de Sipán

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta

La técnica seleccionada fue la encuesta, ya que, es una de las más usadas en este nivel de investigación correlacional, el cual, se aplicó a la muestra de estudio para recoger su opinión sobre las variables de investigación.

A propósito, Valderrama (2013) declara “consiste en un conjunto de preguntas mostradas en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se obtienen la respuesta del individuo en tres o más categorías” (p.245).

Instrumento: Cuestionario

Para la investigación se utilizó uno de los instrumentos de mayor fiabilidad como es el cuestionario el cual medirá por medio de un conjunto de preguntas las variables independiente y dependiente.

En el caso de las variables de estudio regímenes laborales y rendimiento de los trabajadores la encuesta está basada en un cuestionario compuesto por 12 y 13 preguntas respectivamente, con respuestas de opción múltiple tipo escala de Likert dirigido a la muestra de 138 trabajadores de la entidad, las respuestas son:

Nunca opción 1

Casi nunca opción 2

A veces opción 3

Casi siempre opción 4

Siempre opción 5

Hernández (2014) declaro “se refiere a un conjunto de preguntas relacionadas a una o varias variables que se van a medir” (p.217).

Validez

La validación de los instrumentos utilizados para la recolección de los datos se validó por profesionales con grados de doctorados, magister con gran experiencia, dos vinculados al desempeño de sus funciones en la docencia universitaria y otro como funcionario en la administración pública.

Al respecto Hernández (2014) afirma “que la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir” (p.200).

Confiabilidad

Confiabilidad es aquel grado que ofrece un instrumento que proporciona, coherentes y objetivos resultados, los cuales servirán para la investigación como datos confiables, es decir, se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual tiene escala de medición de rango de 0 a 1 señalando que entre más se acerque al 1 mayor es la confiabilidad, cuyos resultados fueron:

Variables	Alfa de Cronbach
Regímenes Laborales	,702
Rendimiento	,840

Hernández (2014) declaro “Grado en el cual un instrumento produce resultados coherentes y consistentes” (p.200).

2.5 Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó el sistema estadístico SPSS, el cual formula la creación de una base de datos mediante los resultados de las encuestas que se realizaron a la muestra, proyectando tablas y figuras donde se observaran los resultados.

Coeficiente de correlación de Pearson

Hernández (2014) declaró “Son medidas estadísticas apropiadas para medir variables por intervalos o razón y relaciones lineales” (p.322).

Mediante la utilización del coeficiente de Pearson se observó el grado de correlación de las variables del trabajo de investigador,

los cuales se medirán bajo la siguiente interpretación:

Nivel de Correlación de Pearson

Cuando $r = 1$ entonces existe correlación positiva perfecta.

Cuando $0 < r < 1$ entonces existe una correlación positiva.

Cuando $r = 0$ entonces no hay una relación lineal.

Cuando $-1 < r < 0$ entonces existe una correlación negativa.

Nivel de Significación

Si $p < 0.05$ existe relación entre las variables

Coeficiente de Alfa de Cronbach

En la investigación se determinó utilizar un coeficiente que pueda brindar con su medición la confiabilidad de los instrumentos aplicados como es el Alfa de Cronbach, la escala de medición de este coeficiente oscila entre 0 a 1 entre más se acerca al rango mayor mejor será el grado de confiabilidad.

Hernández (2014) declaró “el método más implantado y sencillo para conocer si una prueba de medición es confiable, técnica utilizada en instrumentos de escala, donde se miden conceptos mediante muchas interrogantes” (p.298).

Baremos

La baremación es una escala de puntuaciones obtenidas con un instrumento de medida, que permite su interpretación, por medio de la asignación de un determinado valor, los baremos utilizados en este caso son malo, regular y bueno.

Tabla2

Rangos de baremos de la variable regímenes laborales

Variables y Dimensiones	Malo	Regular	Bueno
Regímenes laborales	12 – 28	29 - 45	46 - 62
Remuneración	4 – 9	10 - 15	16 - 21
Condición laboral	3 – 7	8 – 12	13 - 17
Prestaciones	2 – 5	6 – 9	10 - 13
Incentivos laborales	2 – 5	6 – 9	10 - 13
Perfil Académico	1 – 2	3 – 4	5 - 6

Fuente: elaboración propia

Tabla3

Rangos de baremos de la variable rendimiento de los trabajadores

Variables y Dimensiones	Malo	Regular	Bueno
Rendimiento de los trabajadores	13 – 30	31 - 48	49 - 66
Determinantes Directos	5 – 12	13 - 20	21 - 28
Determinantes Indirectos	8 – 19	20 – 31	32 - 43

Fuente: elaboración propia

2.6 Criterios éticos.

Respeto a las Personas

El trabajo de investigación se basa bajo el principio de criterios éticos como el respeto a las personas, debido a que se tratara temas ligados a leyes laborales, capacidades, comportamientos de los trabajadores entre otros, así mismo, en la participación voluntariamente y a la confiabilidad de la información que se está brindando.

De la misma forma, el respeto a los derechos de autor, fuentes bibliográficas, referencias, de acuerdo con la normatividad vigente.

Beneficencia

El desarrollo del trabajo de investigación permite colaborar con posibles soluciones y opciones de mejoramiento en las dificultades que se presentan en la entidad pública, a la vez ofrece conocimiento de los temas de estudio a la población materia de investigación y a las autoridades pertinente, por otro lado, nuestro trabajo será de mucha ayuda a la comunidad, ya que es un estudio realizado donde se observara datos estadísticos, que posteriormente servirán a modo de antecedente para una posible tesis de grado.

Para (Noreña et al 2012) “la confiabilidad se refiere al anonimato y a la confiabilidad de la información de los colaboradores en la investigación” (p.263).

2.7. Criterios de Rigor Científico

Criterios de Verdad: la investigación brindo cantidades finales, tablas y figuras estadísticas objetivas, otorgando conclusiones reconocidas por los individuos que participaron en el tema de investigación.

Neutralidad: Se garantizó que la investigación no tuvo ningún tipo de favoritismo, inclinación, parcialización, direccionamiento, ni mucho menos

intereses personales en los temas desarrollados dentro del marco y desarrollo del estudio.

Consistencia: Se certifica que los resultados obtenidos mediante la investigación sean las mismas, siempre que se apliquen en similares características a los mismos individuos y bajo contextos similares.

Transferibilidad: la información obtenida, así como lo resultados puede transferirse para ampliar la investigación hacia otras poblaciones de contextos similares, sin embargo, la transferencia nunca podrá ser total solo será de manera parcial.

3 RESULTADOS

El investigador para determinar la relación de influencia de las variables la realizó mediante la medición del coeficiente de correlación de Pearson, la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, tablas y figuras en valores porcentuales.

3.1 Tabla y Figuras

3.1.1 Resultados Generales

Tabla4

Alfa de Cronbach de las variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	138	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	138	100,0

Estadísticas de fiabilidad			
Variables	Alfa Cronbach	deN elementos	de
Regímenes Laborales	,702	12	
Rendimiento	,840	13	

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: Se observa que la confiabilidad para la variable Regímenes laborales fue de ,702 como confiabilidad positiva considerable y del rendimiento de los trabajadores Laborales fue de ,840 como Confiabilidad positiva considerable.

Tabla5

Tabla de resultados de frecuencias de la variable Regímenes Laborales a nivel general

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	48	34,8%
	Regular	47	34,1%
	Bueno	43	31,2%
Total		138	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS

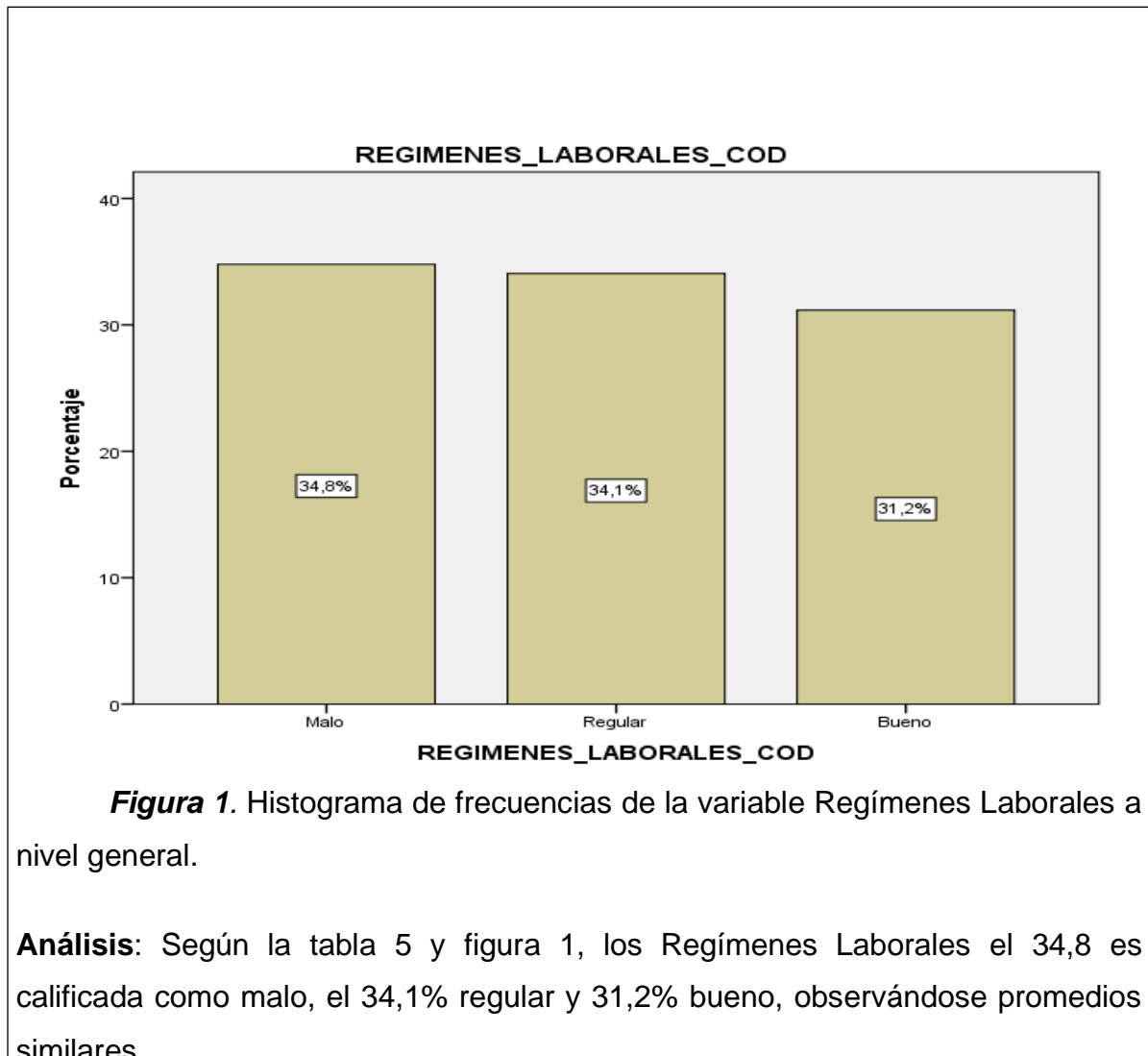


Tabla6

Tabla de resultados de frecuencias de la variable Rendimiento de los Trabajadores a nivel general

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	17	12,3%
	Bueno	121	87,7%
	Total	138	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

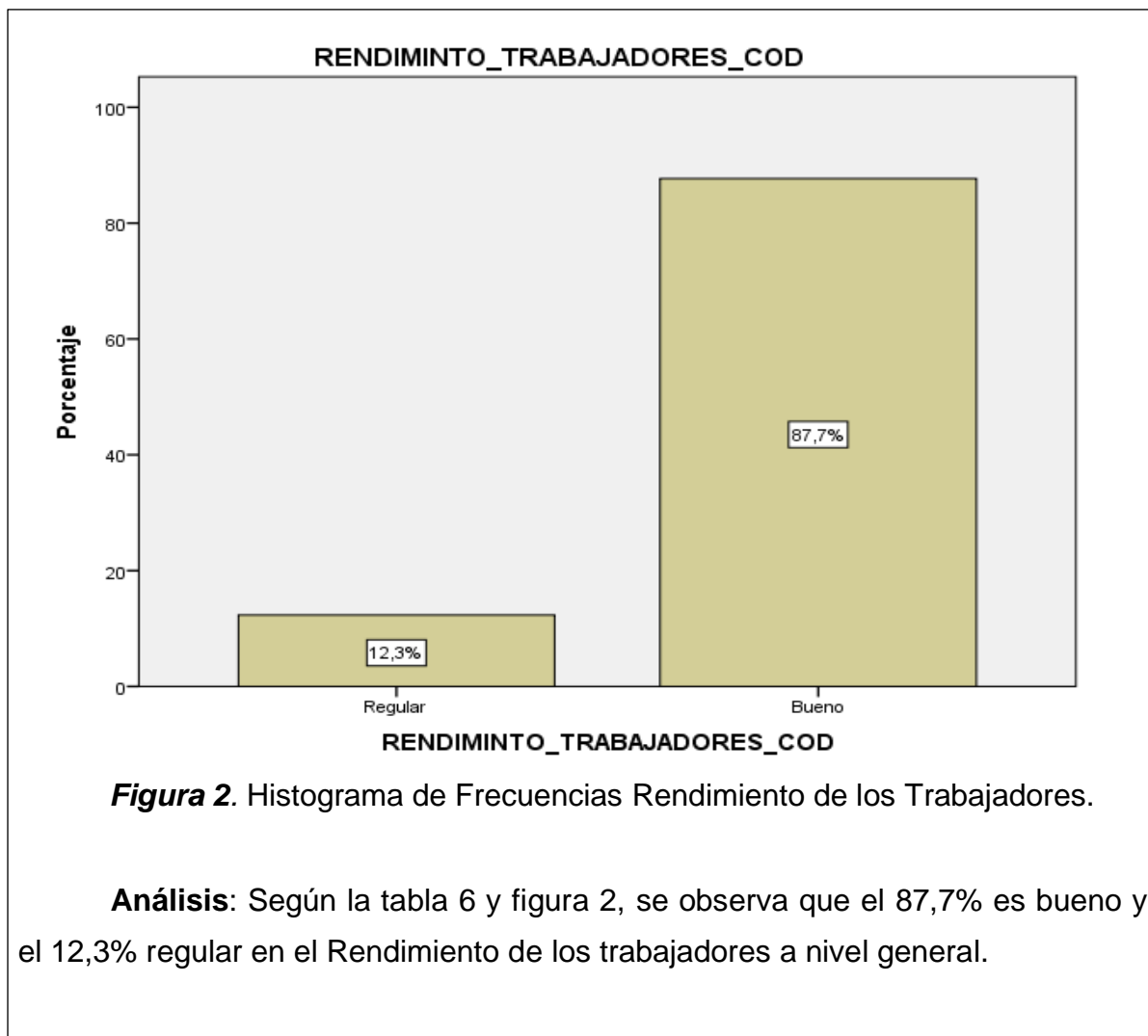


Tabla7

Tabla de correlación de las variables regímenes laborales y rendimiento de los trabajadores a nivel general

Correlaciones

		REGIMENES	RENDIMIENTO
		LABORALES	TRABAJADORES(V
		(V1)	2)
REGIMENES_LABORALES (V1)	Correlación n de 1.000 Pearson Sig. (bilateral) N 138		,904** 138
RENDIMIENTO_TRABAJADOR ES (V2)	Correlación n de ,904** Pearson Sig. (bilateral) ,000 N 138		1.000 138

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: En la tabla 7, se indica un nivel de correlación de ,904, por lo que se puede deducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. A la vez una significación bilateral de ,000 menor a ,05 lo que indica que se rechaza 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

Tabla8

Tabla de Correlación de las Dimensiones de la Variable Regímenes Laborales y la Variable Rendimiento de los Trabajadores a nivel general

DIMENSIONES DE REGIMENES LABORALES (V1)	RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES(V2) Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
REMUNERACIÓN	,928**	,000
CONDICIÓN LABORAL	,640**	,002
PRESTACIONES	,706**	,002
INCENTIVOS LABORALES	,496	,003
PERFIL ACADÉMICO	,822	,002

** . La correlación es significativa en el nivel 2 colas.

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: La tabla 8, indica que se encontró influencia entre las dimensiones de la variable regímenes laborales y la variable rendimiento de los trabajadores debido a que presentan con una correlación de Pearson positiva, siendo las de mayor correlación positiva considerable las dimensiones de remuneración, condición laboral y prestaciones.

3.1.2 Resultados de la Variable Regímenes Laborales y Rendimiento de los Trabajadores del D.L. 276

Tabla 9

Tabla de resultados frecuencias Régimen Laboral 276

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	2,3
	Regular	40	93,0
	Bueno	2	4,7
Total		43	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

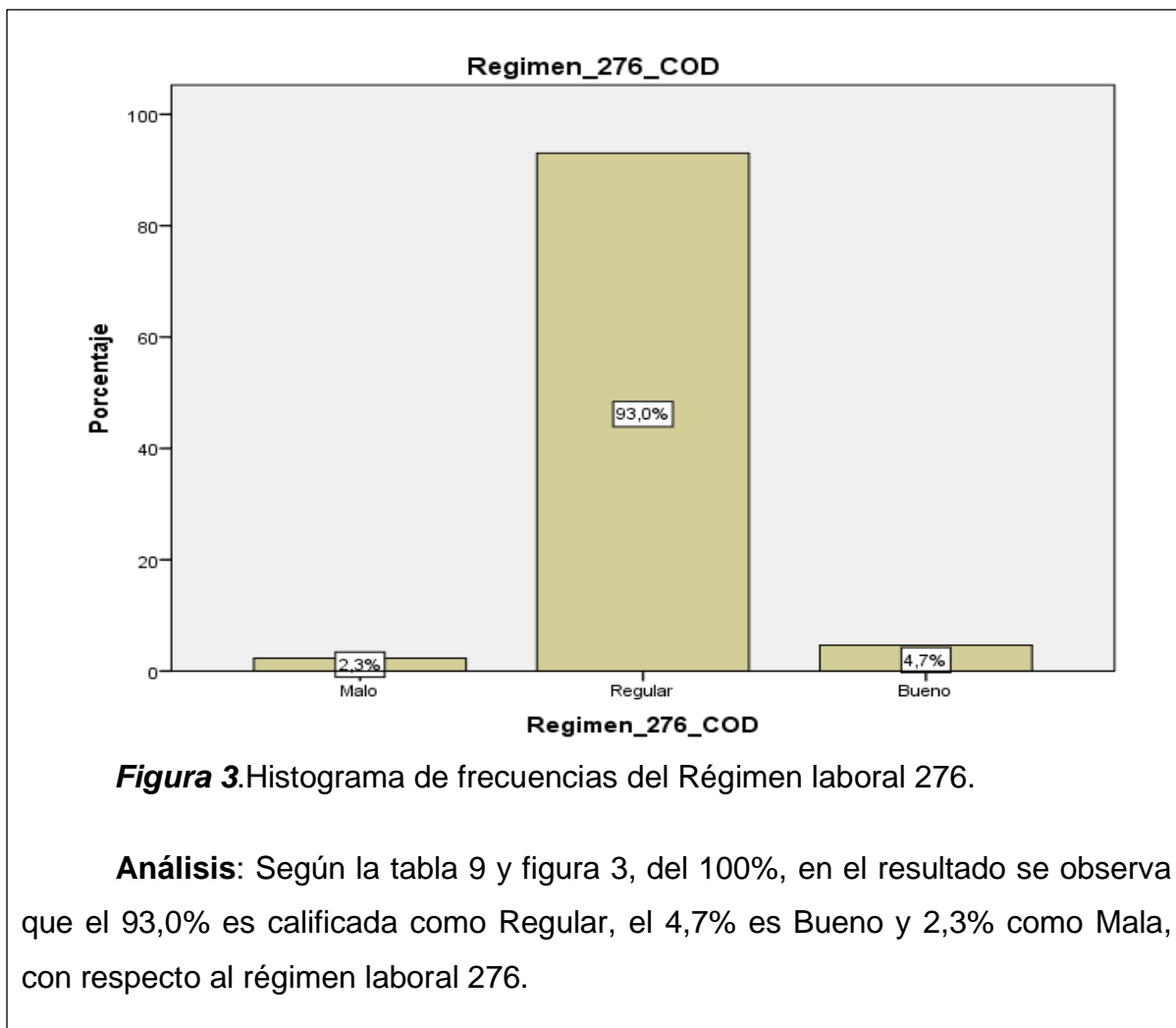
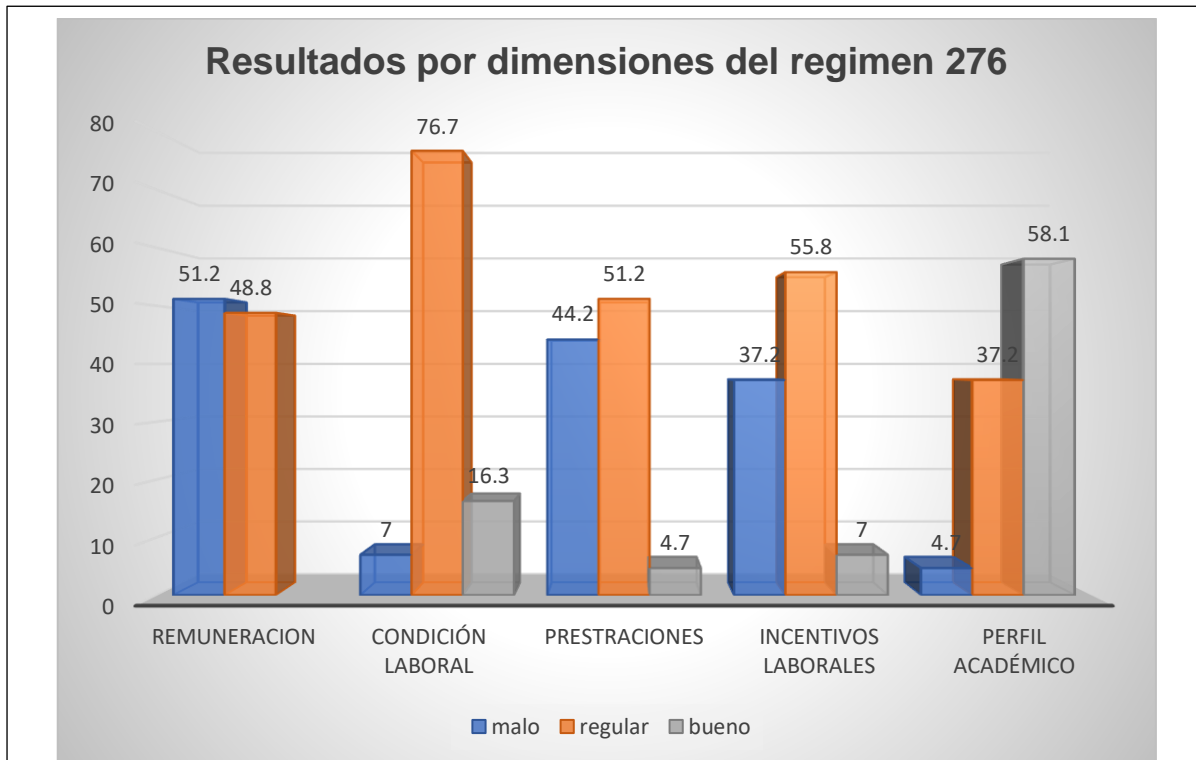


Tabla10*Tabla de resultados por dimensiones del régimen 276*

Dimensiones		Malo	Regular	Bueno	Total
remuneración	%	51.2	48.8		100
	F	22	21		43
Condición laboral	%	7	76.7	16.3	100
	F	3	33	7	43
Prestaciones	%	44.2	51.2	4.7	100.1
	F	19	22	2	43
Incentivos laborales	%	37.2	55.8	7	100
	F	16	24	3	43
Perfil académico	%	4.7	37.2	7	48.9
	F	2	16	25	43

Fuente: Base de datos SPSS

**Figura 4.** Histograma de resultados por dimensiones de la variable régimen 276.

Análisis: Según la tabla 10 y figura 4 en los resultados de las dimensiones del régimen laboral 276 se observa:

Que la dimensión remuneración del régimen 276 presenta como mala el 51.2%, regular el 48.8%, y buena 0%.

En la dimensión condición laboral del régimen 276 se observa que el 76.7% el calificada como regular, como bueno el 16.3% y solo el 7% como malo.

Por otro lado, en la dimensión prestaciones del régimen 276 se visualiza que el 51,2% como regular, el 44.2% es malo y solo el 4.7% como buena.

En lo que corresponde a la dimensión incentivos laborales se observa que el 55,8% es calificada como regular, el 37.2% es malo y solo el 7% como buena.

En la dimensión perfil laboral resulta que el 58.1% es calificada como buena, el 37.2% es regular y solo el 4.7% como mala.

Tabla11

Tabla de resultados de frecuencia variable rendimiento de los trabajadores régimen 276

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	8	18,6
	Bueno	35	81,4
	Total	43	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

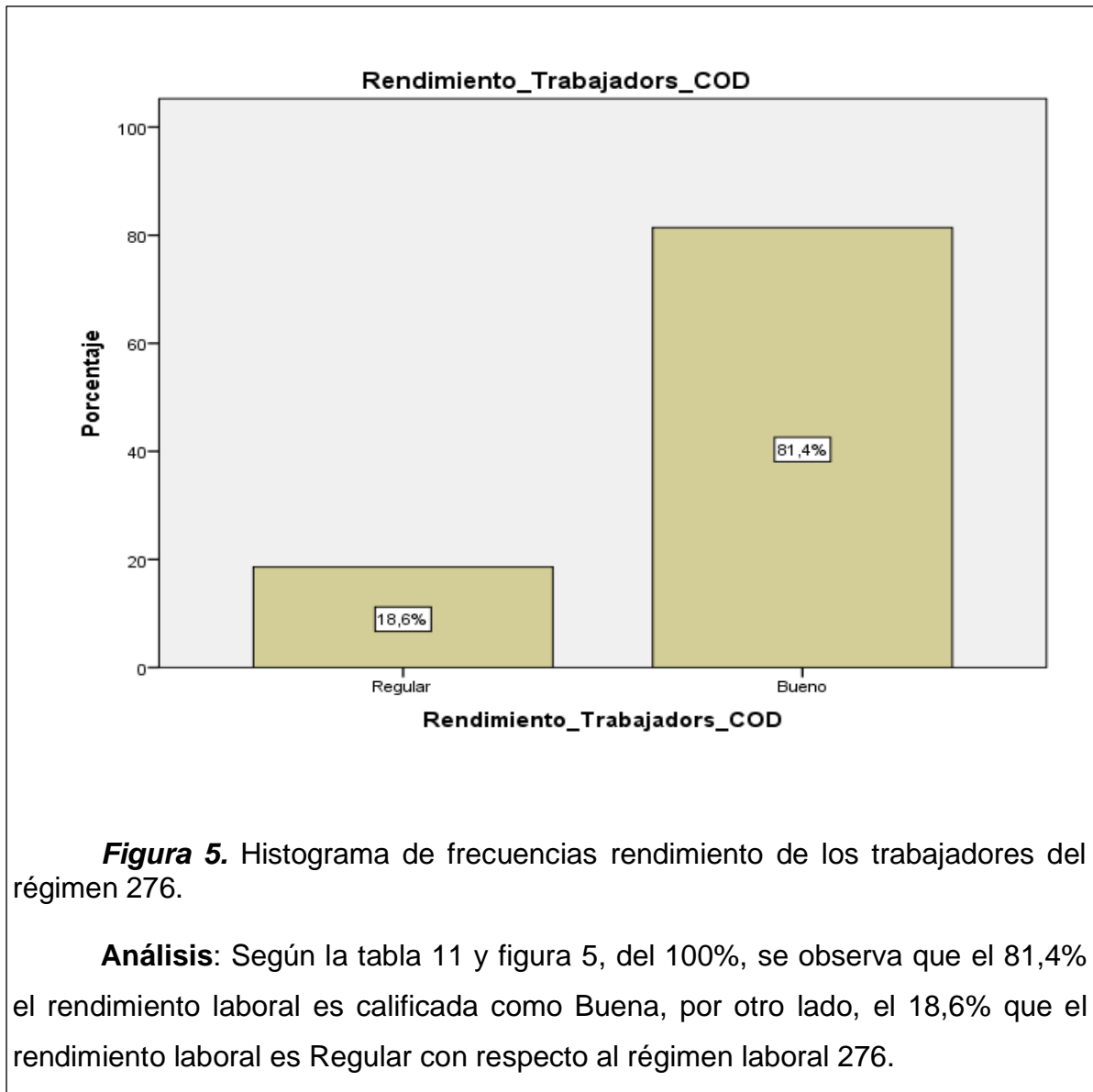


Figura 5. Histograma de frecuencias rendimiento de los trabajadores del régimen 276.

Análisis: Según la tabla 11 y figura 5, del 100%, se observa que el 81,4% el rendimiento laboral es calificada como Buena, por otro lado, el 18,6% que el rendimiento laboral es Regular con respecto al régimen laboral 276.

Tabla12

Tabla de resultados de frecuencia dimensión determinantes directos del régimen 276

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	14	32,6
	Bueno	29	67,4
	Total	43	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

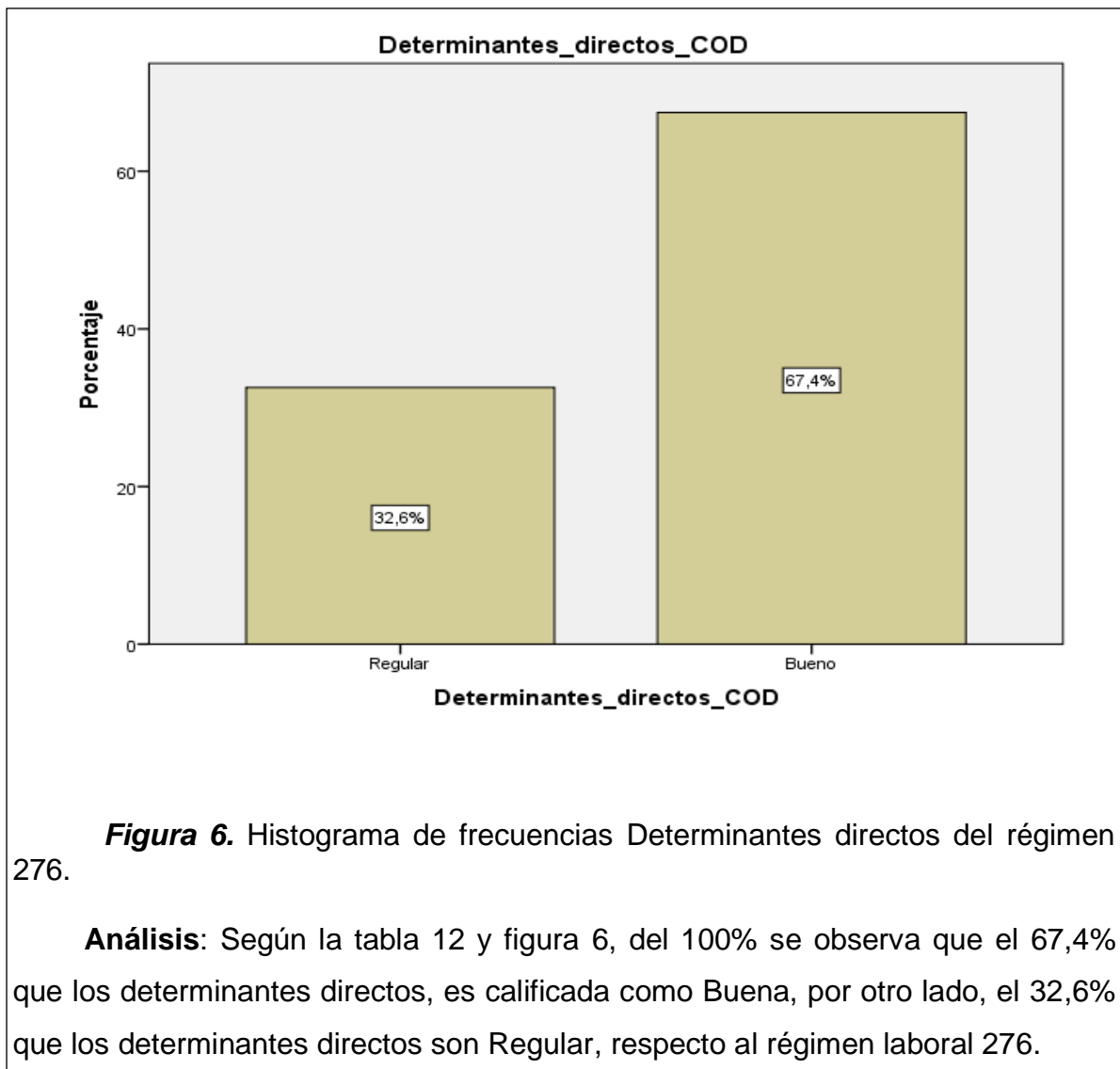


Tabla13

Tabla de resultados de frecuencia dimensión determinantes indirectos del régimen 276

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	21	48,8
	Bueno	22	51,2
	Total	43	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

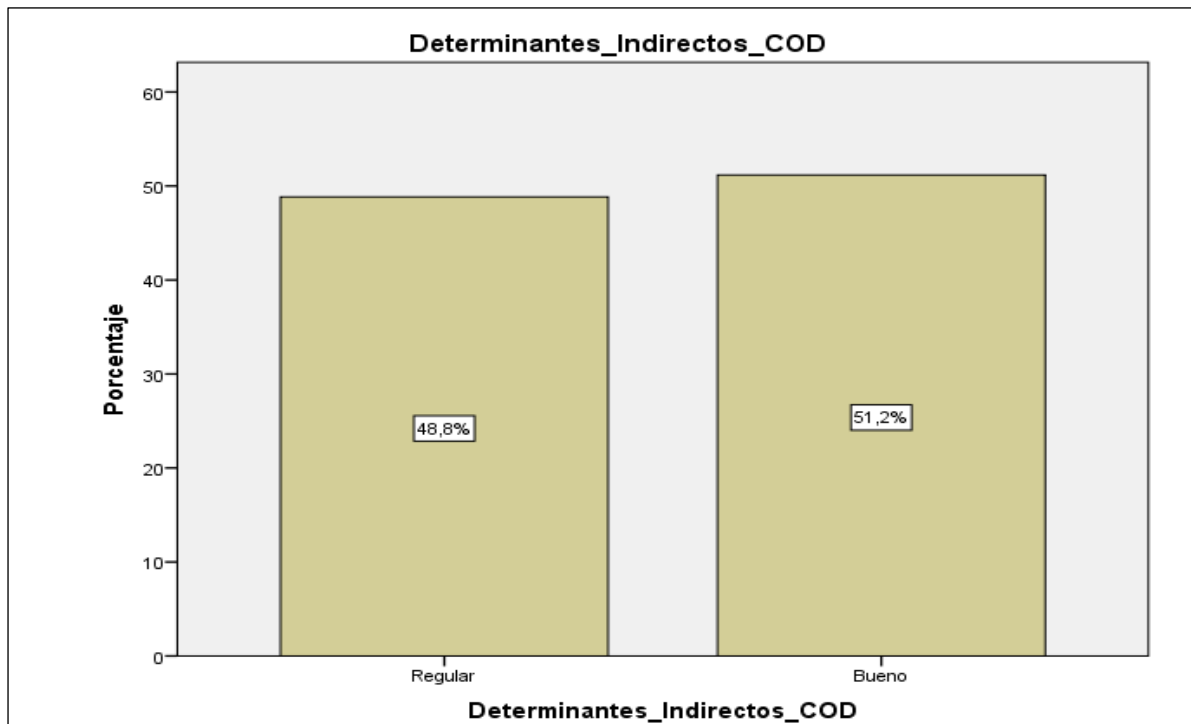


Figura 7. Histograma de frecuencias Determinantes indirectos del régimen 276.

Análisis: Según la tabla 13 y figura 7, del 100%, el 51,2% resulta que los determinantes indirectos son calificados como Buena, por otro lado, el 48,8% que los determinantes indirectos son Regular, con respecto al régimen 276.

Tabla14*Tabla de correlación: régimen 276 y rendimiento de los trabajadores*

		Correlaciones		
			Régimen 276	Rendimiento Trabajadores
Régimen 276 (V1)	Correlación	de	1	,437**
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,003
	N		43	43
Rendimiento_ Trabajador (COD)	Correlación	de	,437**	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,003	
	N		43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: En la tabla 14, se tiene la correlación moderada del régimen 276 y rendimiento de los trabajadores en la que se observa la existencia de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, se visualiza la correlación de ,437**y Significación bilateral de ,003, siendo este menor a 0,05, cifra que indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, aseverando que si existe una correlación positiva entre el régimen laboral 276 y el rendimiento de los trabajadores.

Tabla15

Tabla de correlación de las dimensiones del régimen 276 y la variable rendimiento de los trabajadores

DIMENSIONES DE REGIMENES LABORALES 276 (V1)	Correlación de Pearson	RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES(V2) Sig. (bilateral)
REMUNERACIÓN	,228	,041
CONDICIÓN LABORAL	,837	,000
PRESTACIONES	,437**	,000
INCENTIVOS LABORALES	,261	,002
PERFIL ACADÉMICO	,437**	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 2 colas.

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: La tabla 15, indica que se encontró influencia entre las dimensiones de la variable regímenes laborales 276 y la variable rendimiento de los trabajadores debido a que presentan con una correlación de Pearson positiva, siendo las de mayor correlación positiva considerable la dimensión de condición laboral.

3.1.3 Resultados de la Variable Regímenes Laborales y Rendimiento de los Trabajadores del D.L. 1057

Tabla16

Tabla de resultados de frecuencias régimen 1057

Regimen_1057_COD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	6,3
	Regular	82	86,3
	Bueno	7	7,4
Total		95	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 8. Histograma de frecuencias Régimen 1075.

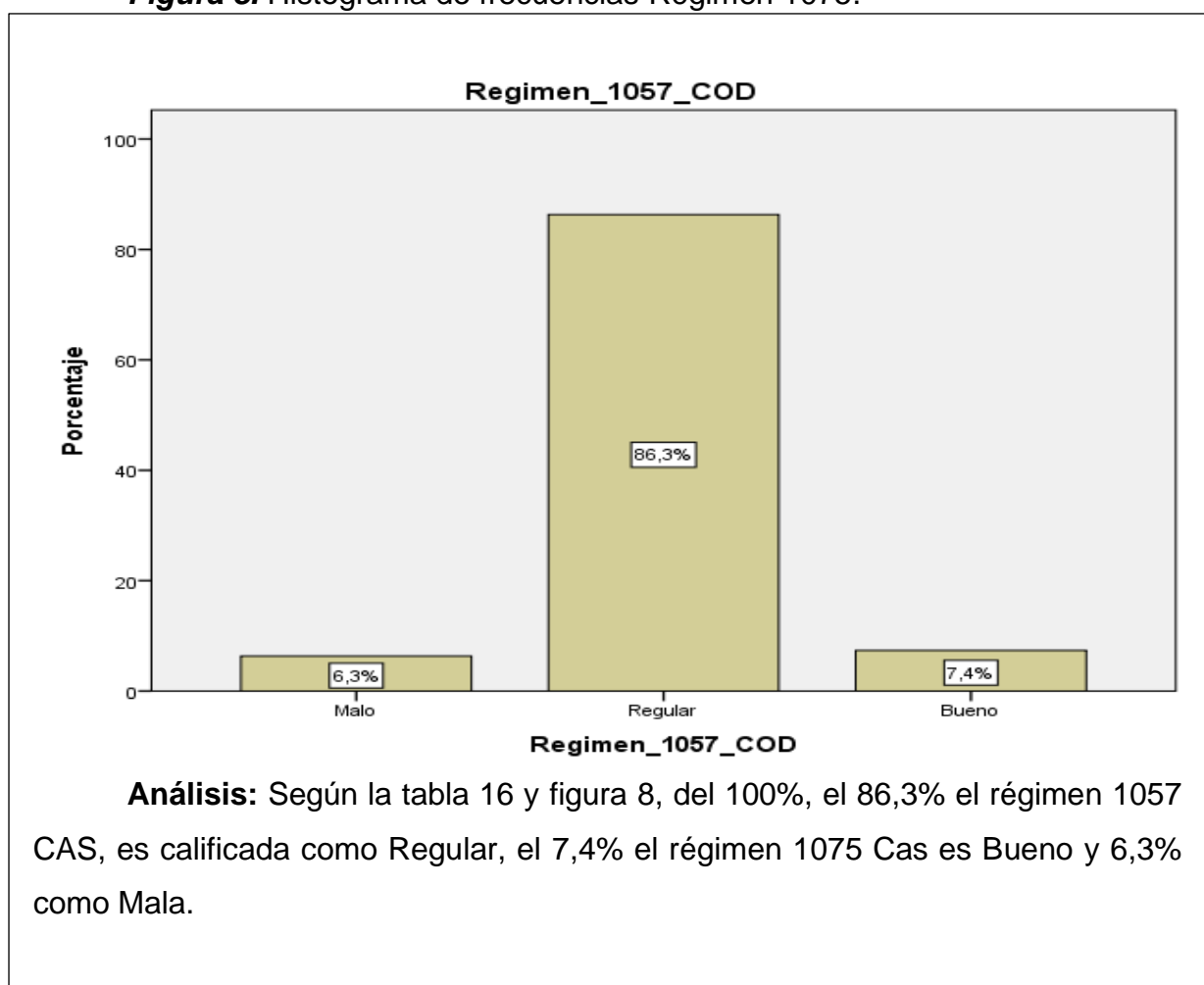


Tabla17

Tabla de resultados por dimensiones del régimen 1057

Dimensiones	%	Malo	Regular	Bueno	Total
remuneración	%	4.2	74.7	21.1	100
	F	4	71	20	95
Condición laboral	%	30.5	67.4	2.1	100
	F	29	64	2	95
Prestaciones	%	16.8	76.8	6.3	100
	F	16	73	6	95
Incentivos laborales	%	35.8	48.4	15.8	100
	F	34	46	15	95
Perfil académico	%	6.3	63.2	30.5	100
	F	6	60	29	95

Fuente: Base de datos SPSS

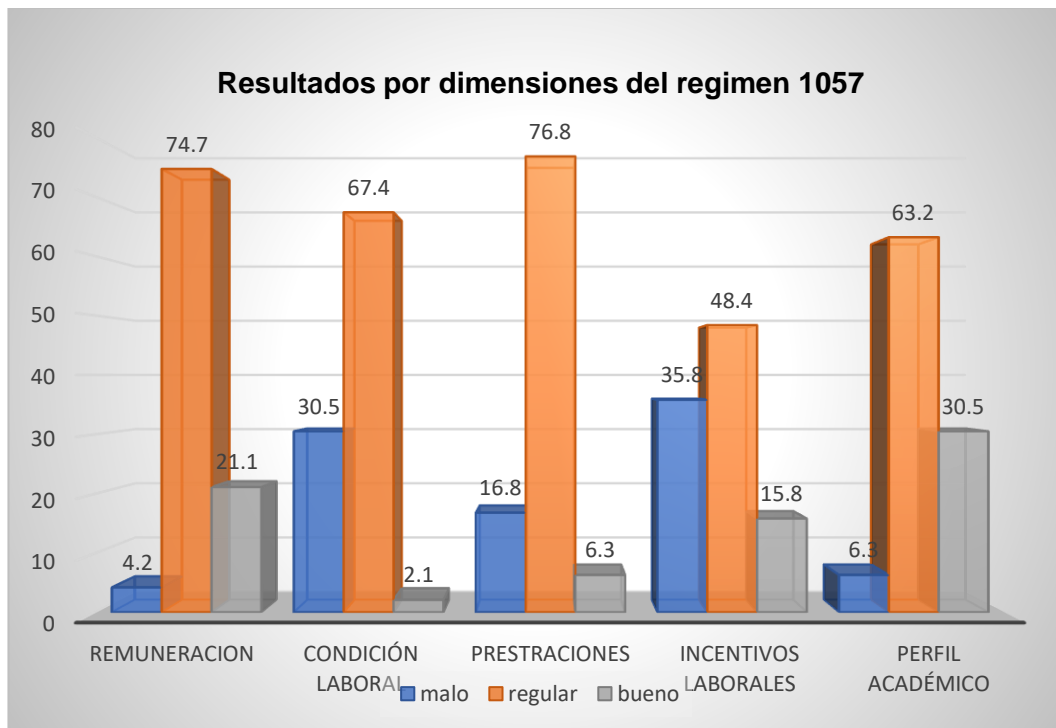


Figura 9. Histograma de resultados por dimensiones del régimen 1057.

Análisis: Según la tabla 17 y figura 9 se observa los resultados de las dimensiones régimen 1057 en lo siguiente:

La dimensión remuneración del régimen 1057 presenta el 74.7% es regular, 21.1% bueno y 4.2% malo.

Con respecto a la dimensión condición laboral del régimen 1057 se observa en los resultados que el 67.4% es regular, el 30.5% malo y solo el 2.1% bueno.

Con referente a la dimensión del régimen 1057 prestaciones se visualiza que el 76.8% es regular, el 16.8% malo y 6.3% bueno.

Por otro lado, en la dimensión incentivos laborales del régimen 1057 el 48.4% es regular, el 35.8% malo y 15.8% bueno.

Por último, la dimensión perfil académico del mismo régimen presenta que el 63.2% es regular, el 30.5% bueno y 6.3% malo.

En general se observa que todas las dimensiones presentan más del 50% en los resultados como regular.

Tabla18

Tabla de resultados de frecuencias de la variable Rendimiento de los trabajadores del régimen 1057

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	9,5
	Bueno	86	90,5
	Total	95	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

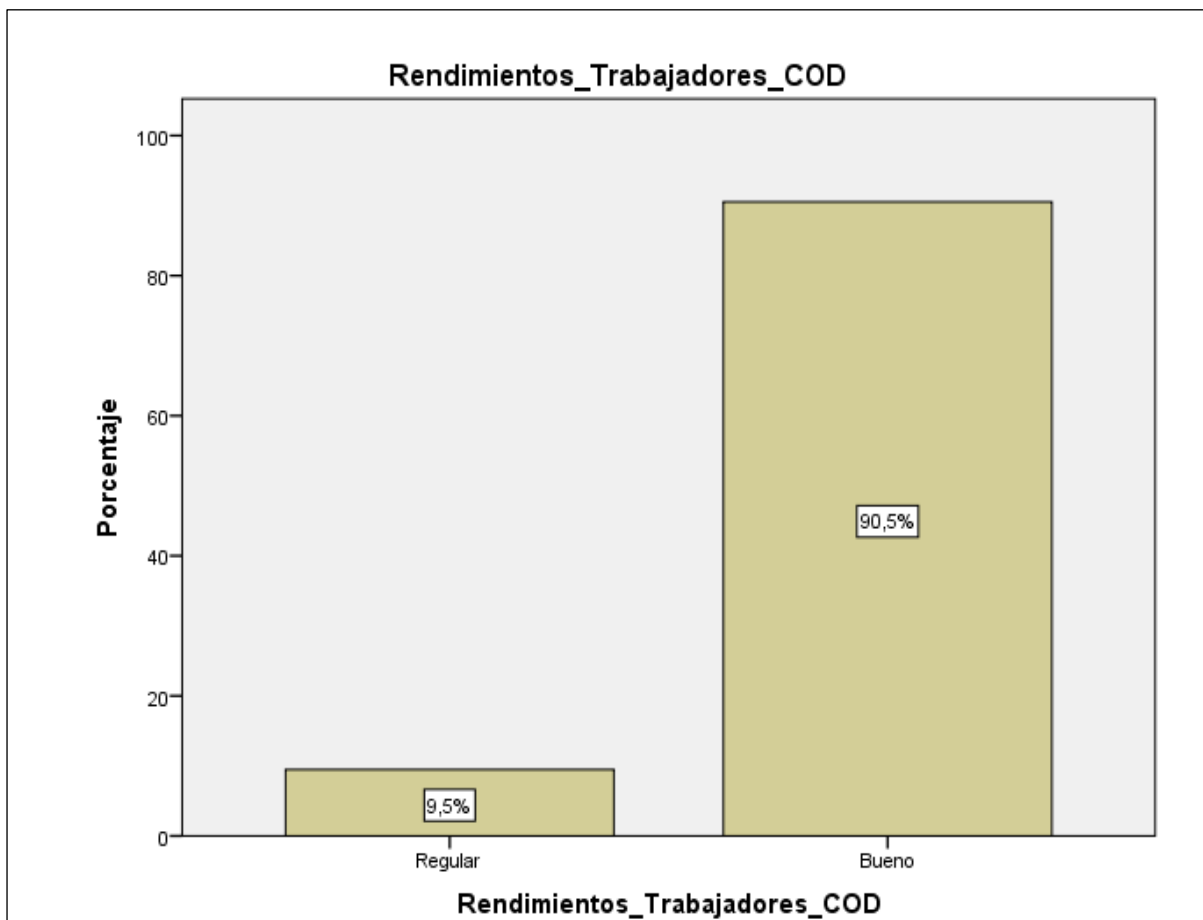


Figura 10. Histograma de frecuencias variable Rendimiento de los trabajadores del régimen 1057.

Análisis: Según la tabla 18 y figura 10, del 100% se deduce que el 90,5% el rendimiento de los trabajadores del régimen 1057 es calificado como Bueno y el 9,5% es Regular.

Tabla19

Tabla de frecuencia de la dimensión determinantes directos del régimen 1057

Determinantes directos COD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	31	32,6
	Bueno	64	67,4
	Total	95	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

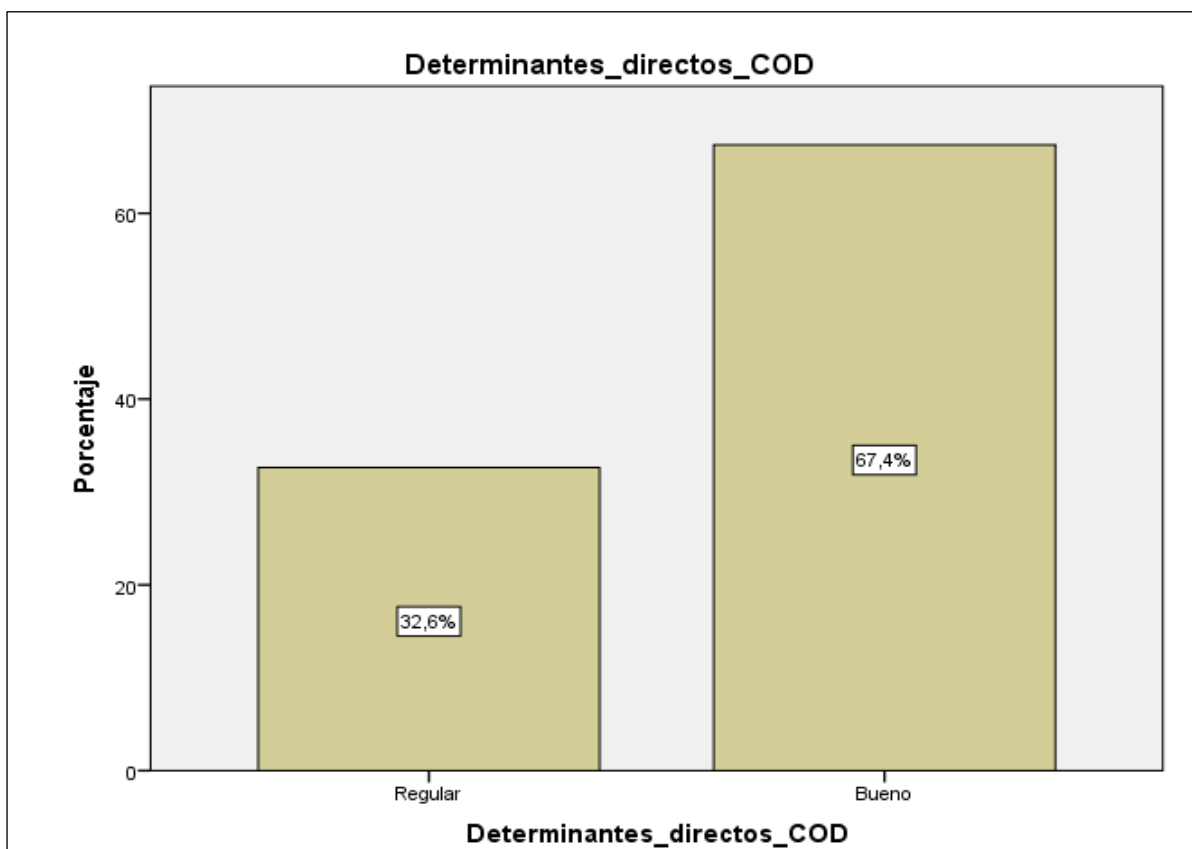


Figura 11 Histograma de frecuencias dimensión Determinantes directos del régimen 1057.

Análisis: Según la tabla 19 y figura 11, del 100%, el 67,4% se observa que los determinantes directos son calificados como Bueno y el 32,6% como Regular.

Tabla20

Tabla de frecuencia de la dimensión determinantes indirectos, régimen 1057

Determinantes Indirectos COD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	25	26,3
	Bueno	70	73,7
	Total	95	100,0

Fuente: Base de datos SPSS

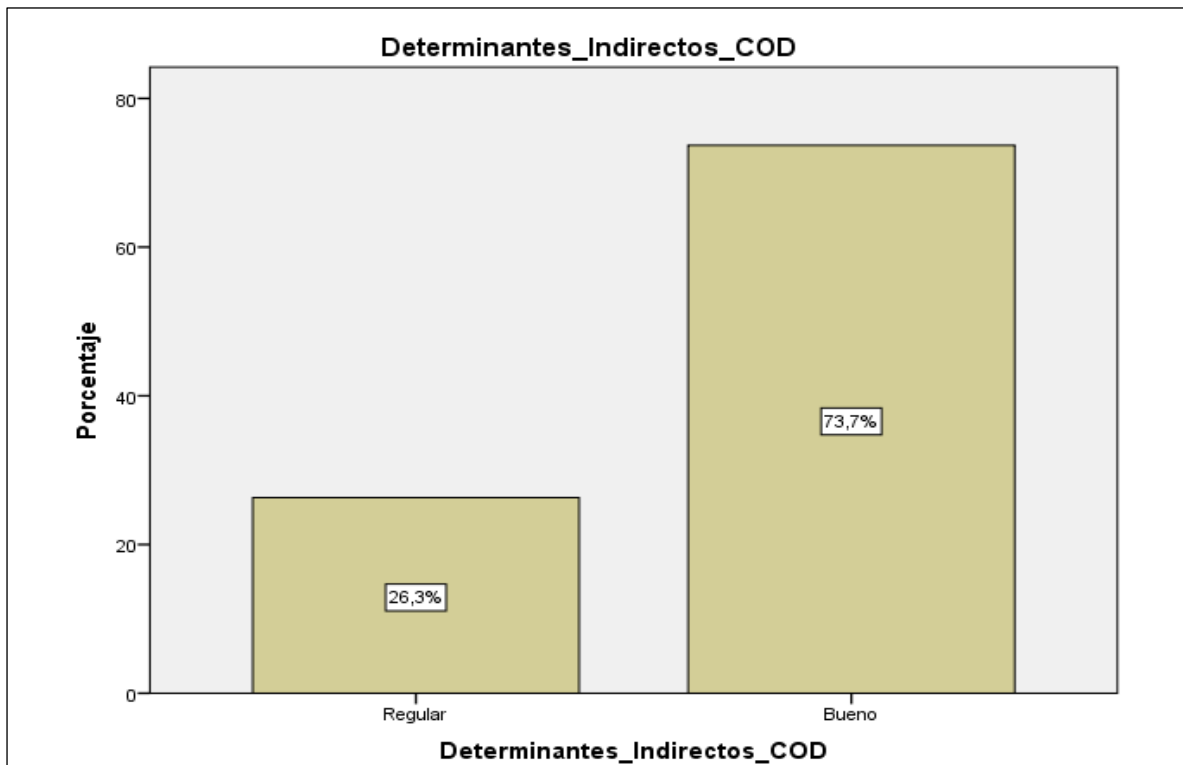


Figura 12. Histograma de frecuencias Determinantes indirectos, régimen 1057.

Análisis: Según la tabla 20 y figura 12, del 100%, se determina que el 73% los determinantes indirectos son calificada como Bueno y el 26,3% como Regular.

Tabla21*Correlación: Régimen 1057 y Rendimiento de los trabajadores*

Correlaciones				Régimen (V1)	1057	Rendimiento_ Trabajadores (V2)
Régimen (V1)	1057	Correlación Pearson	de	1		,706
		Sig. (bilateral)				,002
		N		95		95
Rendimiento_ Trabajadores_(V2)		Correlación Pearson	de	,706		1
		Sig. (bilateral)		,002		
		N		95		95

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: En la tabla 21, se tiene la correlación del régimen 1057 con el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, se observa la correlación de ,706 y Significación bilateral de ,002, siendo este menor a 0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; afirmando que, existe una correspondencia positiva entre los Régimen 1057 y Rendimiento de los trabajadores.

Tabla22

Correlación entre las dimensiones del régimen 1057 y la variable rendimiento de los trabajadores

DIMENSIONES DE REGIMENES LABORALES 1057 (V1)	RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES(V2) Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
REMUNERACIÓN	,630**	,000
CONDICIÓN LABORAL	,487	,005
PRESTACIONES	,525	,000
INCENTIVOS LABORALES	,230	,005
PERFIL ACADÉMICO	,857**	,000

Fuente: Base de datos SPSS

Análisis: La tabla 22, indica que se encontró influencia entre las dimensiones de la variable regímenes laborales 1057 y la variable rendimiento de los trabajadores debido a que presentan con una correlación de Pearson positiva, siendo las de mayor correlación positiva considerable la dimensión remuneración y perfil académico.

3.2 Discusión de Resultados

En la presente investigación mediante el objetivo general se busca, **“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”**.

Por tal razón el investigador se ha enfocado en la medición correlacional mediante el Coeficiente de Pearson para determinar el nivel de relación entre las variables.

Cabe mencionar que la confiabilidad y validación de los resultados se obtuvieron mediante la administración del coeficiente de Cronbach obteniendo el ,702 en la variable regímenes laborales y de ,840 en la variable rendimiento de los trabajadores, resultado que indica una confiabilidad positiva considerable en ambos casos muy cercana a 1, que manifiesta la objetividad de los resultados.

Por otro lado, la correlación de Pearson muestra ,904 y una significación bilateral de ,000 menor a ,05 que demuestra la correlación y significación positiva considerable en las variables, por lo tanto, se puede determinar que, **existe un nivel significativo positivo considerable en el rendimiento de los trabajadores por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa**

Resultados que tiene relación con investigación de Carbajal (2018) que concluye, la existencia de relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores en 76,3 %, con Ruiz (2019) que determina una relación positiva moderada de ,592 entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores en la UGEL N°06, que concuerda con Cepeda (2017) determinando que existe relación y una significación bilateral de ,000 entre los regímenes y el desempeño laboral. Que se contradice con Orosco (2019) en la que concluye que los regímenes laborales influyen negativamente.

Por lo tanto, según lo antedicho y del análisis de los resultados se puede afirmar que existe relación positiva entre las variables de estudio y que coinciden con los resultados y/o conclusiones mencionadas en los antecedentes.

Con respecto al primer objetivo específico “analizar los regímenes laborales del D. L. N°276 y N°1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Lima - 2020”.

Se ha procedido a analizar los resultados de las dimensiones por cada régimen laboral, con respecto:

Dimensión Remuneración:

Se puede observar que la remuneración de los trabajadores del régimen D.L. N°276 es mala en 51,2%, regular 48,8% (tabla 10 y figura 4), obteniendo también un nivel de correlación positiva baja de ,228 (tabla 15). Por otro lado, la remuneración respecto al D.L. N°1057 es más positivo bueno en 21,1%, regular 74,7 % y malo en 4,2% (tabla 17 figura 9).

Resultados que guardan relación con Ccaulla (2018) en la dimensión remuneración, observando el 41,9 % bajo, el 37,2 % medio y el 20,9 % alto. Con Medina (2017) en la dimensión remuneración básica, observando que el 81,1 % como medio y el 18,9% bajo. Que se contradice con Rodríguez (2019) donde tipifica que el 72,5% existe equidad de la remuneración entre los regímenes. Que se relaciona con lo detallado en el Marco Teórico Espinal (2000) “manifiesta que los regímenes laborales se encuentran regulados por diferentes características de acuerdo con su norma legal (...)” (p.9).

Por consiguiente, de acuerdo con los resultados, se observa que la remuneración en el régimen 276 es mala y en el régimen 1057 es de regular a buena, debido a que cada una de ellas presenta diversas características.

Dimensión condición laboral:

Se observa que la condición laboral en el régimen 276 tiene como resultado que un 76,7% es regular, 16,3% es bueno y el 7,0 % es malo (tabla 9 y figura 4) y una correlación positiva de ,640. Por otro lado, el régimen 1057 se observó el resultado de 67,4% regular y el 30,5% malo (tabla 17 y figura 9) y una correlación de ,487 positiva media.

Resultados que se asemejan a Coronado y Ramírez (2019) donde la modalidad de contratación del D.L. N°276 es adecuada en 28% y el D.L. N°1057 es adecuada en 20%.

Como se puede observar en el D.L. N°1057 el resultado de la condición laboral es desfavorable debido a que el periodo de contratación es menor con referente al régimen N°276 que es de un año.

Dimensión Prestaciones:

Se observa que las prestaciones del régimen 276 de acuerdo con la (tabla 10 y figura 4) es regular con un 51,2%, malo con un 44.2%, bueno de 4,7% y un nivel de correlación positivo de ,437 (tabla 15). En el caso del régimen 1057 los resultados obtenidos se observan que el 76.8% es regular, el 16,8% es malo y un 6,3% bueno (tabla17 y figura 9) y un nivel de correlación de ,525 (tabla 22). Lo que indica que el D. L. 276 en la dimensión prestaciones no son bien recibidas ya que en mayor porcentaje es calificado como malo.

Resultados que tienen relación con Orozco (2019) que concluye que los regímenes laborales 276 1057 reciben prestaciones que no los satisfacen en 40.5% y 38% respectivamente.

Dimensión Incentivos Laborales:

En los resultados se observa que la dimensión Incentivos Laborales del D.L. 276 es 55,8% es regular y 37,2% es malo (tabla 10 y figura 4). En lo que respecta al D.L. 1057 el 48,4% es tipificada como regular, y 35,8% es malo.

Resultado que se contradice con Rodríguez (2019) en su dimensión beneficios laborales en la que el 72,5% están de acuerdo y muy de acuerdo y el 27,5% en desacuerdo.

Dimensión Perfil Académico:

En relación con esta dimensión se puede observar que para los trabajadores del régimen 276 la considera 58,1% bueno, 37,2% regular y 4,7% malo (tabla 10 y figura 4). Por el lado de los trabajadores del D.L. 1057 es bueno en 30,5%, regular con un 63,2% y malo con 6,2% (tabla 17 y figura 9).

Resultados que no coinciden con Rodríguez (2019) debido a que en su investigación los empleados de la Universidad de Trujillo tuvieron como resultado que el 81,90% respondieron que la formación profesional no incide en un servicio de calidad.

Cabe señalar en este punto los trabajadores del régimen 276 manifiestan en mayor porcentaje como bueno y el otro régimen como regular, lo que es positivo ya que el perfil académico está vinculado a la formación o grado académico del trabajador, lo cual, ayuda a realizar la mejora en las tareas laborales, por ende, producir un mejor rendimiento laboral.

El segundo objetivo específico “Definir el nivel de rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020”.

De acuerdo con los resultados obtenidos se definió el rendimiento laboral de los trabajadores de manera general y por régimen laboral:

Se puede observar en los resultados generales mediante la aplicación de los instrumentos y procesamiento de la información, se obtuvo que el rendimiento de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 entre los dos regímenes laborales, es decir, en forma general es de 12,3% como regular y el 87,7% como bueno (tabla 6 y figura 2).

En lo que respecta al régimen laboral 276 el rendimiento laboral de los trabajadores de acuerdo con los resultados es tipificado como regular 18,6% y como bueno en 81,4% (tabla 11 y figura 5).

Por otro lado, el rendimiento laboral del régimen 1057 arroja el resultado de regular en 9,5% y el nivel de bueno en 90,5% de acuerdo con la (tabla 18 y figura 10). Por lo que podemos recalcar que a pesar de que existe diferentes características de derechos y beneficios entre los regímenes laborales en mención, el rendimiento laboral es bueno.

Resultados que se relacionan con Carbajal (2018) que demuestra, la existencia de un alto nivel de desempeño laboral en la municipalidad provincial de Abancay de 86,62%, de la misma forma tiene correlación con Quiroz (2018) ya que concluye que la ley servir incide positivamente en el rendimiento de los trabajadores, que es análoga con Cepeda (2017) que concluye que existe un desempeño de nivel alto del régimen laboral 276 de 65%, y el régimen 1057 con un nivel alto de 68,3%, que tiene similitud con Ruiz (2019) debido a que determina que existe relación positiva de los regímenes laborales 276 y 1057 con el desempeño de los servidores. Por otro lado, es contradictorio con Rodríguez (2019) que concluye la no existencia de relación entre las variables regímenes con el desempeño laboral.

Finalizando el Tercer Objetivo específico “Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima - 2020”.

En el caso del régimen del D.L. 276, los factores que más influyen positivamente es la condición laboral mostrando resultado de 76,7% de regular (tabla 10 y figura 4) y un nivel de correlación positiva considerable de ,837 muy cercano a su máximo nivel de 1. Cabe señalar que la condición laboral de este régimen está estrechamente unida a los indicadores de modalidad de contrato laboral no menor de un año y por ende a la estabilidad que proporciona esta ley a los servidores públicos.

Por consiguiente, los resultados se relacionan con Coronado y Ramírez (2019) que concluye que existe correlación de Pearson de ,392 y significancia bilateral de ,002 menor a 0,05, aceptando la relación de las variables de modalidades de contratación y la eficiencia de las funciones.

De la misma forma se observar que el factor perfil académico en el régimen 276 es positivo con 58,1% bueno y del 37,2% regular (tabla 10 y figura 4) y un nivel de correlación positivo de ,437(tabla 15) y que son semejantes con los resultados con el régimen 1057.

Resultados que se contraponen con Rodríguez (2019) debido a que en los resultados reflejan en un 81,90% que la formación profesional no incide en la calidad de servicio en la Universidad de Trujillo.

Cabe señalar que los resultados se relacionan con los trabajadores de los dos regímenes, debido a que el mayor porcentaje de los trabajadores son profesionales universitarios y técnicos, lo que guarda relación con el resultado positivo favorable en el rendimiento de los trabajadores.

Para el régimen 1057, el factor remuneración es el que manifiesta mayor influencia positiva (tabla 17 y figura 9) donde el 21,1% es bueno, el 74,7% regular y 4,2% malo y una correlación de ,630 con una significación bilateral de ,000 (tabla 22) siendo este menor a 0,05, por consiguiente, existe un nivel de correlación positiva considerable y de significación bilateral entre la remuneración y el rendimiento de los trabajadores del régimen 1057.

Resultados congruentes con la tesis de Medina (2017) en la gestión de remuneración y la satisfacción laboral obteniendo el coeficiente de Spearman de ,323 y un grado de significación bilateral de ,000. Que se relaciona con **Ccaulla** (2018) donde concluye de acuerdo con el coeficiente de Spearman de ,507 y significación bilateral de ,004 con el cual se evidencia el grado de correlación de la remuneración y el desempeño laboral.

En resumen, los factores del régimen 276 que más influyen positivamente en el rendimiento de los trabajadores son la condición laboral y el perfil académico y los que influyen negativamente son la remuneración. En materia del régimen 1057 los factores que más influyen positivamente es la remuneración, perfil académico y los que influyen negativamente son la condición e incentivos laborales.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Se determinó que existe un nivel significativo positivo de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020, de acuerdo con los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación de Pearson de ,904 muy cercano a 1 y un nivel de significación bilateral de ,000 menor a 0,05 lo que se axiomatiza la relación existente entre las variables.

Se concluyó de acuerdo con el análisis de los resultados en los regímenes laborales en lo que respecta al régimen del D.L. 276 la remuneración es calificada de mala, la condición laboral, prestaciones, incentivos laborales es regular y el perfil académico se tipifica de buena. Por otro lado, en el régimen del D.L.1057 se observó que la remuneración, condición laboral, prestaciones, incentivos laborales y perfil académico en todos los casos es regular.

Se Definió que el nivel de rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 en términos generales es bueno en 87,7%, que nivel de rendimiento del régimen del D.L. 276 es bueno en 81,4% y el nivel de rendimiento del régimen del D.L.1057 es bueno en 90,5%.

Se identificó, que los factores de los regímenes laborales que más influyen positivamente en el rendimiento de los trabajadores régimen del D.L. 276 son: el factor condición laboral y el perfil académico, a la vez del régimen del D.L.1057 son, la remuneración y el perfil académico.

4.2 Recomendaciones

Implementar políticas y programas a corto plazo en función de un diagnóstico integral, lo que contribuirá a mantener y desarrollar un buen rendimiento de los trabajadores.

Fortalecer el desarrollo de la entidad pública mediante la incorporación a la ley del servicio civil lo que permitirá unificar los distintos regímenes laborales existentes, lo cual, homologará el sistema de remuneración entre otras características, contribuyendo en la mejora de los resultados del rendimiento de los trabajadores.

Implementar programas de capacitación, fortalecimiento y evaluación de rendimiento dirigido a los trabajadores una vez por semestre, para mantener y mejorar el buen rendimiento de los trabajadores.

Fortalecer los factores que más influyen en el rendimiento de los trabajadores mediante actividades contempladas en el plan de desarrollo de personas y el plan de bienestar e incentivos laborales.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias, Andina. (mayo de 29 de 2019). Día del Empleado público.
- Aguilar Florencia, K., & Ortiz Sanchez, J. (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*. Universidad Estatal del Milagro, Milagro, Ecuador.
- Alva Bazan Jose Antonio y Garces Abogados asociados. (s.f.). Solo buenas intenciones de un gobierno.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil- Servir. (2016). *Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *Informe de Régimen Especial Contratación Administrativa de Servicios, gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil*. Autoridad Nacional del Servicio Civil- Servir, Lima.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá*. Universidad Latina de Panamá, Panamá, Panamá.
- Barzola Zambrano, I., Barzola Veliz, V., & Florez Banda , W. (2017). *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector Público en el ecuador*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Camargo Salas, F. A. (11 de Noviembre de 2016). *De la evaluación del desempeño a la gestión del rendimiento. avances y perspectivas*. Santiago, Santiago, Chile. Obtenido de file:///D:/CURSO%20INVESTIGACION%20I/antecedentes%20inter/carmargo.pdf

- Campbell, J. (1990). An overview of the army selection and classification project. [Electronic version]. *Personnel Psychology*, 43, 231-239.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., & Sager., S. H. (1993). *A theory of performance*. En N. Schmitt & W. C. Borman (eds.) *Personnel selection in organizations*. San Francisco.
- Campos Huaréz, M. (2019). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima -2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay 2017*. Abancay.
- Carrasco, D. (2013). *Metodología de la Investigación Científica. Metodologías para diseñar y elaborar el proyecto de unvestigación*. Lima, Perú: San marcos.
- Ccaulla Flores, L. (2018). *Remuneración laboral y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06- Ate, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- 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*. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). Mexico DF: Interamericana editores Sac.
- Coronado Vigil, K., & Ramitez Tenazoa, P. (2019). *Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martin, año 2017*. Universidad Nacional de San Martin, Taropoto, Perú.

- D. L. N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público. (s.f.).
- D.L.N° 1057 Contratación de administración de servicio. (s.f.).
- Espinal, J. (2000). *La gestión administrativa de personal*. Mexico: Trillas.
- Hernandez, & S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta). Mexico: McGraw Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *Teoría de la Moticación*.
- Herzberg, F. (2005). *Motivación - Hygiene theory*. New York: JB Miner.
- Herzberg, F. (s.f.). Como motiva usted a sus empleados. En *Como motiva usted a sus empleados* (págs. 147-185).
- J., M. S. (s.f.). *Rendimiento laboral Manual de psicología: Psicología industrial y organizacional*. .
- Ley N° 30057, Ley del servicio civil. (s.f.).
- Medina Arnao, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento laboral. Manual de psicología: Psicología industrial y organizacional*.
- Noreña, A. L.-M.-M. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Aquichán.

- OCDE. (2019). La Integridad Pública en América Latina y el Caribe. *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019*.
- Orozco Dominguez, K. N. (2019). *Título Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018*. Universidad Tecnológica de Perú, Lima, Perú.
- Quiroz Peña , E. (2018). *El rendimiento laboral de los servidores de la municipalidad distrital de distrital de Cochorco, Provincia de Sánchez Carrión y su incidencia de la aplicación de la Ley N°30057- ley servir en el año 2016*. Universidad Nacional de Trujillo, trujillo, Perú.
- R y S Consulting. (s.f.). *Escuela de gobierno y gestión pública*. Obtenido de [https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=Un%20r%C3%A9gimen%20laboral%20es%20el,y%20es peciales%20\(15%20aproximadamente](https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=Un%20r%C3%A9gimen%20laboral%20es%20el,y%20es peciales%20(15%20aproximadamente)
- Rodriguez Galarreta, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la universidad nacional de Trujillo, sede central 2017*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Universidad Juárez Autonomas de Tabasco.
- Ruiz Alvarez, E. V. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Servir. (2012). *El servicio civil Peruano. Marco normativo y desafíos para la reforma*. Autoridad Nacional del Servicio Civil Servir PCM, Lima, Peru.

Su Lay, C. (2017). *Informe del régimen especial de contratación administrativa de servicios - Servir*.

Toranzo Cárdenas , A. (2018). *El servicio civil y su problemática en los servidores del decreto legislativo N° 276 de la municipalidad distrital de la Punta, Callao 2016*. Universidad de las Américas, Lima, Perú.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación*. Lima: San Marcos.

Vroom, V. H. (1990). *El Nuevo Liderazgo, dirección de la participación en las organizaciones*. Madrid: Diaz de Santos.

Waldman, D. (1994). *The contributions of total quality management to a theory of work performance*. *Academy of Management Review*.

www.bancomundial.org. (25 de setiembre de 2018). (B. Mundial, Productor) Recuperado el 26 de setiembre de 2020, de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/09/25/labor-taxation-social-policies-must-be-upgraded-to-address-rising-inequality-in-europe-and-central-asia-says-world-bank>

Zans Castellón, A. (2017). *Clima organizacional y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Consistencia

Título: Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuáles son las características de los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020?</p> <p>¿Cuál es el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020?</p> <p>¿Cuáles son los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020?</p>	<p>HIPOTESIS DE INVESTIGACION:</p> <p>Existe influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>HIPOTESIS NULA:</p> <p>No existe influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>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.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Analizar los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020.</p> <p>Definir el nivel del rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020.</p> <p>Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Regímenes Laborales</p>	<p>Regímenes laborales del: Decreto Legislativo N° 276 ley de bases de la carrera administrativa y remuneración.</p> <p>Decreto Legislativo N° 1057 ley de contratación de administración de servicios CAS.</p>	<p>Remuneración</p> <p>Condición laboral</p> <p>Prestaciones</p> <p>Incentivos</p> <p>Laborales</p> <p>Perfil Académico</p>	<p>Diseño: No experimental, correlacional, cuantitativo y de corte transversal.</p> <p>Población: 217 trabajadores</p> <p>Muestra: 138 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Procesamiento. Sistema estadístico SPSS.</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Rendimiento</p>	<p>Campbell (1993) en su teoría rendimiento organizacional manifiesta que la conducta que es trascendente para los objetivos organizacionales puede considerarse rendimiento, los divide en determinantes directos (características del individuo que inciden directamente en el rendimiento como conocimientos, destreza y motivación) y determinantes indirectos (influyen en el rendimiento del individuo a través de los determinantes directos como capacidades, rasgos de personalidad, actitudes, valores, intereses y organizacionales) (p.43).</p>	<p>Determinantes Directos</p> <p>Determinantes Indirectos</p>	

Fuente: elaboración propia

Anexo 02

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE REGIMENES LABORALES

Estimado(a) Servidor:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos en la institución donde labora. Agradezco su valiosa colaboración respondiendo las preguntas que se indican.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) al régimen laboral que pertenece y 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. 1057	

	1	2	3	4	5					
	Nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre					
Nº	DIMENSIONES / ítems					CALIFICACIÓN				
						1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN									
1	Considera que el sistema de remuneraciones de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece cubre sus expectativas.									
2	Considera que los ascensos de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece le permitirían una mejora en su remuneración.									
3	Considera que la diferencia de remuneraciones entre regímenes laborales causa malestar entre los trabajadores.									
4	Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza una pensión de jubilación digna.									
	DIMENSIÓN. CONDICIÓN LABORAL									
5	Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza estabilidad laboral.									
6	Considera que la condición de estabilidad laboral permite que alcance las metas requeridas en su puesto para un periodo determinado.									
7	Considera que los términos del periodo laboral de contratación permiten alcanzar las metas requeridas en un puesto.									
	DIMENSIÓN: PRESTACIONES									
8	Considera que el periodo de vacaciones que se le otorga es el conveniente.									
9	Considera que el pago de sus vacaciones trucas cubre sus expectativas.									
	DIMENSIÓN: INCENTIVOS LABORALES									
10	Considera que los incentivos otorgados por el Cafae lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto.									
11	Considera que la bonificación por escolaridad, aguinaldos por fiestas patrias y navidad lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto.									
	DIMENSION: PERFIL ACADEMICO									
12	Considera que el grado académico requerido para una contratación debería ser el mismo para todos los regímenes laborales.									

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Estimado(a) Servidor:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos en la institución donde labora. Agradezco su valiosa colaboración respondiendo las preguntas que se indican.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) al régimen laboral que pertenece y 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. 1057	

1	2	3	4	5
Nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: DETERMINATES DIRECTOS					
1	Considera que recibió la inducción respectiva para realizar las funciones propias de su puesto.					
2	Considera que las capacidades que posee ayudan a realizar en menor tiempo las funciones propias de su puesto.					
3	Considera que en el puesto que desempeña le ayuda a generar mayores competencias o habilidades para mejorar su trabajo.					
4	Considera que el trabajo que realiza lo motiva a crecer profesionalmente y alcanzar el logro de sus objetivos.					
5	Considera estar satisfecho de ser servidor público.					
	DIMENSION: DETERMINANTES INDIRECTOS					
6	Considera que la habilidad, creatividad y comunicación son importantes como aporte en el trabajo para su organización.					
7	Considera que tiene buena predisposición para realizar actividades en favor de la organización.					
8	Considera que su conducta o comportamiento aporta a la organización.					
9	Mantiene una relación amistosa y de respeto con sus compañeros de trabajo.					
10	Considera que sus intereses personales están alineados con los objetivos de la organización.					
11	Considera que la organización le brinda la disponibilidad de recursos y ambiente físico adecuados para que realice sus tareas o funciones.					
12	Considera que el clima laboral en su organización es bueno.					
13	Su organización lo capacita permanentemente.					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, **Janet Isabel Cubas Carranza**, Doctora en Administración Docente Universitario he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos – **Entrevista**, elaborada por Ángel Antonio Bustamante Canales, estudiante de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: **Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.**

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, octubre del 2020



Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
DNI N° 16408684

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Javier Eduardo Pinedo Canales, Magister en Administración y docente universitario UPN/Científica del Sur he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos Cuestionario elaborado por Angel Antonio Bustamante Canales, estudiante de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: **Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.**

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Lima, 29 de setiembre del 2020



Mg. Javier Eduardo Pinedo Canales

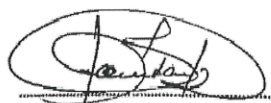
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Francisco Wilfredo Rondan Lopez, Contador, Magister en Administración Pública y Funcionario Público he leído y validado el Instrumento de recolección de datos elaborada por Angel Antonio Bustamante Canales, estudiante de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: **Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.**

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Lima, 30 de setiembre del 2020



DALF 08459524

FIRMA

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Janet Isabel Cubas Carranza
2.	PROFESIÓN	Contadora Pública
	ESPECIALIDAD	Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial.
	GRADO ACADÉMICO	Doctora en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	09 años en Docencia Universitaria
	CARGO	Directora de E.A.P de Administración
<p>Título de la Investigación: Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Ángel Antonio Bustamante Canales
3.2	PROGRAMA	Escuela de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>a) Analizar los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>b) Definir el nivel del rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>c) Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión</p>

		Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N	<p>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE: REGIMENES LABORALES</p>	
01	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el sistema de remuneraciones de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece cubre sus expectativas?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que los ascensos de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece le permitirían una mejora en su remuneración?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la diferencia de remuneraciones entre regímenes laborales causa malestar entre los trabajadores?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza una pensión de jubilación digna?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza estabilidad laboral?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la condición de estabilidad laboral permite que alcance las metas requeridas en su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que los términos del periodo laboral de contratación permiten alcanzar las metas requeridas en un puesto para un periodo determinado?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el periodo de vacaciones que se le otorga es el conveniente?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el pago de sus vacaciones trucas cubre sus expectativas?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que los incentivos otorgados por el CAFAE lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la bonificación por escolaridad, aguinaldos por fiestas patrias y navidad, lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el grado académico requerido para una contratación debería ser el mismo para todos los regímenes laborales?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES		
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que recibió la inducción respectiva para realizar las funciones propias de su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que las capacidades que posee ayudan a realizar en menor tiempo las funciones propias de su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que en el puesto que desempeña le ayuda a generar mayores competencias o habilidades para mejorar su trabajo?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza lo motiva a crecer profesionalmente y alcanzar el logro de sus objetivos?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera estar satisfecho de ser servidor público?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la habilidad, creatividad y comunicación son importantes como aporte en el trabajo para su organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que tiene buena predisposición para realizar actividades en favor de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que su conducta o comportamiento aporta a la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Mantiene una relación amistosa y de respeto con sus compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que sus intereses personales están alineados con los objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

23	Pregunta del instrumento ¿Considera que la organización le brinda la disponibilidad de recursos y ambiente físico adecuados para que realice sus tareas o funciones? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento ¿Considera que el clima laboral en su organización es bueno? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento ¿Su organización lo capacita permanentemente? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(25) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Javier Eduardo Pinedo Canales
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Administración pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 años
	CARGO	Docente universitario UPN/SISE y otros
<p>Título de la Investigación: Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Angel Antonio Bustamante Canales
3.2	PROGRAMA	Escuela de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>a) Analizar los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>b) Definir el nivel del rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>c) Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE: REGIMENES LABORALES	
01	Pregunta del instrumento ¿Considera que el sistema de remuneraciones de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece cubre sus expectativas? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento ¿Considera que los ascensos de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece le permitirían una mejora en su remuneración? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento ¿Considera que la diferencia de remuneraciones entre regímenes laborales causa malestar entre los trabajadores? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento ¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza una pensión de jubilación digna? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento ¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza estabilidad laboral? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento ¿Considera que la condición de estabilidad laboral permite que alcance las metas requeridas en su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento ¿Considera que los términos del periodo laboral de contratación permiten alcanzar las metas requeridas en un puesto para un periodo determinado? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:

08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el periodo de vacaciones que se le otorga es el conveniente?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el pago de sus vacaciones trunca cubre sus expectativas?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que los incentivos otorgados por el Cafae lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la bonificación por escolaridad, aguinaldos por fiestas patrias y navidad lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el grado académico requerido para una contratación debería ser el mismo para todos los regímenes laborales?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES		
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que recibió la inducción respectiva para realizar las funciones propias de su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que las capacidades que posee ayudan a realizar en menor tiempo las funciones propias de su puesto?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que en el puesto que desempeña le ayuda a generar mayores competencias o habilidades para mejorar su trabajo?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza lo motiva a crecer profesionalmente y alcanzar el logro de sus objetivos?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera estar satisfecho de ser servidor público?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la habilidad, creatividad y comunicación son importantes como aporte en el trabajo para su organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que tiene buena predisposición para realizar actividades en favor de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que su conducta o comportamiento aporta a la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Mantiene una relación amistosa y de respeto con sus compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que sus intereses personales están alineados con los objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la organización le brinda la disponibilidad de recursos y ambiente físico adecuados para que realice sus tareas o funciones?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Pregunta del instrumento	A(x) D()
24	¿Considera que el clima laboral en su organización es bueno? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	SUGERENCIAS:
25	¿Su organización lo capacita permanentemente? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(25) D():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



Hq. Javier Eduardo Rueda Conales

Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS


1. NOMBRE DEL JUEZ		Francisco Wilfredo Roldan Lopez
2.	PROFESIÓN	Contador Público
	ESPECIALIDAD	Magister en Administración Publica
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Especialista en Planificación
<p>Título de la Investigación: Influencia de los Regímenes Laborales en el Rendimiento de los Trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Angel Antonio Bustamante Canales
3.2	PROGRAMA	Escuela de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>a) Analizar los regímenes laborales del D.L. N° 276 y 1057 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>b) Definir el nivel del rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p> <p>c) Identificar los factores de los regímenes laborales que más influyen en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Lima – 2020.</p>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE: REGIMENES LABORALES	
01	Pregunta del instrumento ¿Considera que el sistema de remuneraciones de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece cubre sus expectativas? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento ¿Considera que los ascensos de acuerdo con el régimen laboral al que pertenece le permitirían una mejora en su remuneración? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento ¿Considera que la diferencia de remuneraciones entre regímenes laborales causa malestar entre los trabajadores? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento ¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza una pensión de jubilación digna? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento ¿Considera que el régimen laboral al que pertenece le garantiza estabilidad laboral? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento ¿Considera que la condición de estabilidad laboral permite que alcance las metas requeridas en su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento ¿Considera que los términos del periodo laboral de contratación permiten alcanzar las metas requeridas en un puesto para un periodo determinado? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:

08	Pregunta del instrumento ¿Considera que el periodo de vacaciones que se le otorga es el conveniente? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento ¿Considera que el pago de sus vacaciones trucas cubre sus expectativas? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento ¿Considera que los incentivos otorgados por el Cafae lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento ¿Considera que la bonificación por escolaridad, aguinaldos por fiestas patrias y navidad lo estimulan en las tareas o funciones que realiza en su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento ¿Considera que el grado académico requerido para una contratación debería ser el mismo para todos los regímenes laborales? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES		
13	Pregunta del instrumento ¿Considera que recibió la inducción respectiva para realizar las funciones propias de su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento ¿Considera que las capacidades que posee ayudan a realizar en menor tiempo las funciones propias de su puesto? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento ¿Considera que en el puesto que desempeña le ayuda a generar mayores competencias o habilidades para mejorar su trabajo? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:

16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza lo motiva a crecer profesionalmente y alcanzar el logro de sus objetivos?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera estar satisfecho de ser servidor público?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la habilidad, creatividad y comunicación son importantes como aporte en el trabajo para su organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que tiene buena predisposición para realizar actividades en favor de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que su conducta o comportamiento aporta a la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Mantiene una relación amistosa y de respeto con sus compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que sus intereses personales están alineados con los objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Considera que la organización le brinda la disponibilidad de recursos y ambiente físico adecuados para que realice sus tareas o funciones?</p> <p>Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

24	Pregunta del instrumento ¿Considera que el clima laboral en su organización es bueno? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre?	A(x) D () SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento ¿Su organización lo capacita permanentemente? Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	A(x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(25) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



DALF 08459534

Juez Experto

Colegiatura N° 19781



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 04

"Año de la Universalización de la Salud"

Comas, 28 de mayo de 2020

mejor educación
mejores
pequeños

OFICIO N° 1109 -2020-MINEDU-VMGI-DREIM-UGEL 04-ARH

Señora:
JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Km 5 Carretera a Pimentel - Chiclayo
y/cubasc@crece.us.edu.pe

Preserte.-

Asunto : AUTORIZA INVESTIGACION

Ref : Expediente N° 29977-2020
Carta de presentación IX CICLO

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted; a fin de brindarle un saludo cordial, con relación al documento de la referencia, autorícese las facultades para la aplicación de encuestas al estudiante Ángel Antonio Bustamante Canales de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad Señor de Sipán del IX Ciclo, para que realice su respectiva investigación en esta entidad en horarios que no afecten con la labor cotidiana de nuestros servidores, así como la atención al público.

Cabe señalar que "se suscribe el presente documento, en mérito a las facultades delegadas por la directora Medalith Graciela García Pardo, mediante Resolución Directoral N° 0001-2020-UGEL04".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


LIC. ROSANA MENESES AMAYA
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 – COMAS

EMAJ:JAH
PCV:ARQJL

Av. Carabaylo 961 – Distrito de Comas – Lima – Perú

Teléfono: 525-1211
Página Web: www.ugel04.comas.pe



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0812-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

VISTO:

El Oficio N° 0286-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre designación de asesor de Proyectos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: DESIGNAR, como Asesores de los Proyectos de Investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST, sección "Z" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Carmen Elvira Rojas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Argélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0812-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA	ASESOR
1.	- BARRERA LAVADO DAVID CESAR	MODELO DE ORGANIZACION EN LAS AREAS ADMINISTRATIVA Y VENTA DE LA EMPRESA SOTIINSA SAC - LIMA - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
2.	- BAYONA TORRES MARCO EUFEMIO	SUPERVISIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO - PROSEGURIDAD S.A. CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
3.	- BRAVO NORIEGA AILYN JAZMIN	IMPACTO DEL MARKETING DIGITAL EN LAS PYMES DEL EMPORIO COMERCIAL GAMARRA - LIMA 2019 -2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DR. MERINO NUÑEZ MIRKO
4.	- BUSTAMANTE CANALES ANGEL ANTONIO	"INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA - 2020"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
5.	- CAZORLA CAMACHO RONALD HERBERT	SELECCIÓN DE PERSONAL CAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL 2019 – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	MG. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ
6.	- FLORES CASTRO MELISSA ANAIS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL - BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ - AGENCIA CHULUCANAS - PIURA -2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DR. URBINA CARDEÑAS MAX FERNANDO
7.	- GARCIA CAMISAN JOSE TELESFORO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL GRADO DE EFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
8.	- GARCIA FIESTAS VANESSA DENISSE	PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	MG. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ
9.	- HUAYTA VARA ESTEVAN	"IMPACTO DE LAS EXPORTACIONES DE ARÁNDANOS EN LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ – 2020"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DR. URBINA CARDEÑAS MAX FERNANDO
10.	- MENACHO OJEDA BRIGITTE NIELSEN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL - ARQUIPROYECT SRL - CHACHAPOYAS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DR. MEGO NUÑEZ ONESIMO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

11.	- RODRIGUEZ HUERTAS JIMMY JAN - TINEO REYES JAMER	DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS PARA IMPORTACIONES CHICLAYO MOTOS S.A.C. – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	MG. REYES REYES CARLA ANGELICA
12.	- RUIZ VASQUEZ FLAVIO MARIO ENRIQUE	IMPACTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO ANTES Y DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 – EMPRESA KINGKONG REAL S.A. – LAMBAYEQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
13.	- SORIA CACERES NANCY	PLATAFORMAS DIGITALES COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA INCREMENTAR LA COMERCIALIZACIÓN DE MIEL DE ABEJA EN EL VALLE DEL MANTARO -2019 - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	MG. CHAVARRY BECERRA MILKEN RICARTTE
14.	- SORIANO PANAYFO RICARDO JOSE	APERTURA DE BAR TEMÁTICO DE CERVEZA ARTESANAL - MALA - CAÑETE – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 22 de julio de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Bustamante Canales Angel Antonio con DNI 09531453

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
INFLUENCIA DE LOS RÉGIMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04 DE LIMA – 2020.

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Bustamante Canales Angel Antonio	09531453	

Anexo 07



Encuesta aplicada al Técnico Administrativo Jonathan Romero
Gabino personal de la UGEL 04



Encuesta aplicada al Técnico Administrativo Renzo Sanchez
personal de la UGEL 04

INFLUENCIA DE LOS RÉGIMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 DE LIMA - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	liderazgoycomunicacion23.blogspot.com Fuente de Internet	1%
5	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la Investigación aprobada mediante Resolución N° 0811-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Bustamante Canales Angel Antonio, con su tesis Titulada INFLUENCIA DE LOS REGIMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA - 2020.

Se deja constancia que la Investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de Investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de octubre de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.